

L'OBLIGATION D'ADATATION

Guide à l'intention
des représentantes
et représentants
des sections locales

2009 | Available in English

Remplace L'obligation d'adaptation : Guide à l'intention des
représentantes et représentants des sections locales Mars 2000



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

Données de catalogage avant publication (Canada)

Alliance de la Fonction publique du Canada
Obligation d'adaptation : guide de l'AFPC pour les représentantes
et représentants des sections locales

Publié aussi en anglais sous le titre : *Duty to Accommodate*

1. Fonction publique - Représentation des minorités - Canada
2. Discrimination dans l'emploi - Droit - Canada
3. Minorités - Droit - Canada
4. Canada - Fonctionnaires - Droit
5. Conventions collectives - Fonctionnaires - Canada
- I. AFPC
- II. Alliance de la Fonction publique du Canada

KE3254 P8214 199 344.7101/133 221

Canadian Cataloguing in Publication Data

Public Service Alliance of Canada
Duty to Accommodate: a PSAC guide for local representatives

Issued also in French under title: *L'obligation d'adaptation*
ISBN: 1-896285-12-0

1. Civil service - Minority employment - Canada
2. Discrimination in employment - Law and legislation - Canada
3. Minorities - Legal status, laws, etc. - Canada
4. Canada - Officials and employees - Legal status, laws, etc.
5. Collective labour agreements - Government employees - Canada
- I. PSAC
- II. Public Service Alliance of Canada

KE3254 P82 1999 344.7101/133 221

L'OBLIGATION D'ADAPTATION – GUIDE À L'INTENTION DES REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES SECTIONS LOCALES

L'Alliance de la Fonction publique du Canada a pris l'engagement d'assurer un milieu de travail qui soit juste et équitable. Cela veut dire que nous voyons les droits de la personne au travail comme un élément essentiel de notre mandat de représentation des membres. L'obligation d'adaptation est un principe essentiel qui sous-tend notre approche des droits de la personne. À la suite d'un jugement rendu par la Cour suprême du Canada en septembre 1999 (*Colombie-Britannique [PSERC] c. le British Columbia Government and Service Employees' Union*, mieux connue sous le nom d'« Affaire Meiorin »), ce concept a été changé radicalement d'une façon très positive.

Auparavant, l'obligation d'adaptation signifiait le droit d'un groupe ou d'une personne de demander qu'une situation particulière soit modifiée de telle sorte que ses éléments de base demeuraient inchangés, mais qui permettaient au groupe ou à la personne de pouvoir fonctionner pleinement. En milieu de travail, l'adaptation raisonnable était assortie de droits et de responsabilités juridiques bien précis et constituait une réaction qui se borne à parer au plus pressé en cas de discrimination envers une personne ou un groupe. La loi exigeait que l'employeur et le syndicat prennent des mesures raisonnables pour éliminer les pratiques d'emploi ou les règlements ayant pour effet de discriminer des groupes ou des personnes pour des motifs interdits par la loi, entre autres, la race, le sexe, l'âge, l'invalidité, l'orientation sexuelle, etc.

L'arrêt *Meiorin* a élargi cette définition pour imposer aux employeurs l'obligation positive de concevoir des normes et exigences pour le milieu de travail de façon à ce qu'elles n'entraînent pas de discrimination (p. ex., l'employeur doit prendre des mesures proactives pour assurer que ces normes et exigences ne soient pas discriminatoires). De fait, selon la décision :

Les employeurs qui conçoivent des normes pour le milieu de travail doivent être conscients des différences entre les personnes et des différences qui caractérisent des groupes de personnes. **Ils doivent intégrer des notions d'égalité dans les normes du milieu de travail.** En adoptant des lois sur les droits de la personne et en prévoyant leur application au milieu de travail, les législatures ont décidé que les normes régissant l'exécution du travail **devraient tenir compte** de tous les membres de la société dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire. La norme elle-même doit permettre de tenir compte de la situation de chacun, lorsqu'il est raisonnablement possible de le faire. (par. 68. Non souligné dans l'original)

On pense habituellement à l'obligation d'adaptation dans le cas des personnes handicapées, mais elle a un rapport avec tous les motifs de discrimination mentionnés dans la législation sur les droits de la personne, en raison, par exemple, de la culture, de la religion ou d'un autre motif¹.

Le présent guide est présenté sous forme de questions et réponses. Comme la législation sur les droits de la personne évolue rapidement, nous ferons une mise à jour de temps à autre. S'il y a des questions pour lesquelles vous n'avez pas trouvé de réponse ici, communiquez avec votre section locale ou votre Élément. S'il y a des questions qui, à votre avis, devraient être abordées dans le guide, veuillez les faire parvenir au Bureau des droits de la personne de l'AFPC (voir l'adresse à la fin du document).

Première publication : juin 1999

1^{re} révision : mars 2000

2^e révision : 2009

¹ Même si le présent Guide traite de l'adaptation raisonnable en milieu de travail, il convient de souligner que notre syndicat a le devoir de s'assurer qu'aucun obstacle artificiel n'empêche nos membres de participer pleinement aux activités syndicales.

TABLE DES MATIÈRES

- Q-1** Qu'est-ce que l'obligation d'adaptation?
- Q-2** Quelle est la nouvelle approche à l'obligation d'adaptation?
- Q-3** Qui a droit à une adaptation raisonnable?
- Q-4** L'employeur est-il le seul à qui incombe l'obligation d'adaptation dans le milieu de travail?
- Q-5** De quel droit peut-on bénéficier d'une adaptation?
- Q-6** Quand l'obligation d'adaptation s'impose-t-elle?
- Q-7** Qu'entend-on par exigences professionnelles justifiées (EPJ)?
- Q-8** Comment détermine-t-on les tâches ou les éléments essentiels d'un emploi?
- Q-9** Qu'entend-on par contrainte excessive?
- Q-10** Qui doit faire la preuve d'une contrainte excessive?
- Q-11** Quelles sont les responsabilités de l'employeur en matière d'adaptation?
- Q-12** Quelles sont les responsabilités de la personne visée?
- Q-13** Quelles sont les responsabilités du syndicat à titre de représentant des travailleuses et travailleurs?
- Q-14** Qui doit participer à l'adaptation en plus de la personne visée, du syndicat et de l'employeur?
- Q-15** Quelle serait la meilleure façon de répondre aux besoins d'adaptation d'une travailleuse ou d'un travailleur en milieu de travail?
- Q-16** Quels renseignements médicaux doit-on fournir?
- Q-17** Comment peut-on faire respecter le droit à une adaptation raisonnable?

- Q-18** Qu'entend-on par « dignité du risque »?
- Q-19** Quelles sont les causes parmi les plus importantes ayant porté sur l'obligation d'adaptation?
- Q-20** Que devez-vous savoir au sujet des programmes de retour au travail?
- Q-21** Comment l'obligation d'adaptation s'applique-t-elle aux membres de l'AFPC qui touchent des prestations d'assurance-invalidité?
- Q-22** Quelles sont les ressources à ma disposition pour mieux comprendre l'obligation d'adaptation?

Annexe A Article 40 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*

Annexe B Article 239.1 de la Partie III du *Code canadien du travail*

Annexe C Adaptation – Mises en garde

Annexe D Aide-mémoire relatif à l'obligation d'adaptation dans les cas d'invalidité

Annexe E Diagramme de cheminement des mesures d'adaptation et du retour au travail

Q-1 Qu'est-ce que l'obligation d'adaptation?

L'obligation d'adaptation consiste, essentiellement, à répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs ou des utilisatrices et utilisateurs de services qui sont l'objet de discrimination au sens des lois sur les droits de la personne. Pour les employeurs, cela signifie faire tous les efforts possibles, jusqu'à concurrence d'une contrainte excessive.

L'obligation d'adaptation en milieu de travail est une exigence de la loi en vertu de laquelle les employeurs doivent prendre des mesures **proactives** pour éliminer les normes, exigences, pratiques, politiques, exigences, procédures ou règlements d'emploi qui ont pour effet de discriminer des personnes ou des groupes pour un motif illicite comme la race, le sexe, l'âge, la situation de famille, etc.

L'employeur doit prendre toutes les mesures possibles, sans s'imposer de contraintes excessives, pour éliminer la discrimination fondée sur des motifs illicites en droits de la personne. Par exemple, les politiques, procédures, exigences, normes et pratiques doivent être conçues de telle sorte que les personnes ayant une acuité visuelle plus faible que d'autres ou celles qui ont besoin d'un endroit privé pour y faire leurs prières ou celles qui ont besoin d'heures flexibles modifiées pour pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités familiales n'aient pas, au départ, à faire face à des obstacles. Lorsqu'on détermine qu'une norme ou une exigence est discriminatoire, il faut la remplacer par une autre qui ne l'est pas, à moins qu'il s'agisse d'une exigence professionnelle justifiée (EPJ – voir Q-7 ci-après). (Il y a lieu de noter que cela ne s'applique pas à la discrimination qui découle de programmes spéciaux conçus pour réparer des inégalités historiques.)

Compte tenu de la jurisprudence jusqu'à présent, si le syndicat n'a pas contribué à la situation discriminatoire, l'employeur doit explorer les autres moyens d'offrir une adaptation avant que le syndicat ne consente à modifier la convention collective ou à renoncer à son application. Toutefois, le syndicat est toujours tenu de collaborer et de faire preuve de souplesse (voir Q-4 ci-après).

Q-2 Quelle est la nouvelle approche à l'obligation d'adaptation?

Comme il est souligné tout au long de la présente publication, la décision *Meiorin* a radicalement changé la façon d'aborder l'obligation d'adaptation. Et cela a entraîné un débat sur l'efficacité du modèle utilisé jusque-là : l'adaptation raisonnable individualisée. Même s'il favorisait la pleine participation au marché du travail à titre individuel, ce modèle escamotait le problème de l'inclusion, qui est l'affaire de toute la société. Au lieu de forcer les employeurs à résoudre les problèmes à la pièce, il faut les obliger à aménager

les lieux de travail de telle sorte que ces problèmes ne se posent pas, un peu comme on a fait pour les rampes d'accès qui sont maintenant prévues dans les plans de construction et non pas installées uniquement si quelqu'un en a besoin.

Le débat est clos. La dernière perspective est maintenant loi.

Un avocat aveugle et militant de la cause des personnes handicapées raconte qu'il a un jour senti un énorme remue-ménage dans la salle d'audience où il se trouvait. Son assistant lui a expliqué qu'il y avait une panne d'électricité et que tout le monde était plongé dans le noir. La séance a été ajournée au lendemain. L'avocat a dit alors à un de ses collègues : « Vous autres, les voyants, vous êtes bien exigeants! Vous voulez que toutes les pièces soient munies d'un système d'éclairage dans tous les édifices et vous n'êtes pas capables de fonctionner sans cela. Savez-vous combien ça coûte? »

Nous constatons que même si nous devons nous trouver dans un monde conçu pour accommoder tous les besoins, il y aurait encore des besoins particuliers pour certaines personnes. L'arrêt *Meiorin*, toutefois, a fait un pas de géant vers un lieu de travail intégrateur. Un autre arrêt de la Cour suprême du Canada (*Grismer*, 1999) est venu renforcer cette nouvelle vision de l'obligation d'adaptation.

Q-3 Qui a droit à une adaptation raisonnable?

On pense habituellement à l'obligation d'adaptation dans le cas des personnes ayant un handicap, mais il existe un large éventail de différences parmi les travailleuses et les travailleurs.

Les personnes ou les groupes qui sont protégés par les lois sur les droits de la personne ont le droit de bénéficier de mesures d'adaptation en raison de leurs besoins, y compris l'évaluation individuelle de leur capacité. Les lois fédérales, provinciales et territoriales sur les droits de la personne énoncent divers motifs illicites, de sorte qu'il vaut mieux vérifier les lois qui s'appliquent à votre milieu de travail. On retrouve toutefois les motifs suivants dans la plupart des lois et des codes :

- la race ou la couleur;
- la religion ou les croyances;
- l'âge;
- le sexe ou le genre;
- l'état matrimonial;
- le handicap physique ou mental;
- l'orientation sexuelle;

- l'origine nationale ou ethnique;
- la situation de famille;
- l'origine ancestrale ou le lieu d'origine;
- la dépendance à l'alcool ou aux drogues.

Certaines administrations publiques, dont les Territoires du Nord-Ouest, ont ajouté récemment l'identité sexuelle et la condition sociale aux motifs de discrimination illicites.

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et son Règlement, l'employeur est tenu d'agir de manière préventive pour recenser et éliminer les obstacles à l'emploi qui découlent de ses systèmes, politiques et pratiques d'emploi et qui touchent les personnes des groupes désignés. En outre, l'employeur est tenu d'adopter des politiques et des pratiques favorables et de prendre des mesures d'adaptation raisonnables afin que les personnes des groupes désignés soient dûment représentées dans chaque groupe professionnel de l'effectif de l'employeur. Les groupes désignés sont les femmes, les minorités visibles ou les personnes racialisées, les personnes handicapées et les Autochtones.

L'arrêt *Meiorin* applique cette exigence à tous les motifs illicites.

Q-4 L'employeur est-il le seul à qui incombe l'obligation d'adaptation dans le milieu de travail?

Si l'obligation d'adaptation échoit principalement à l'employeur, c'est parce qu'il est responsable, en dernier ressort, du milieu de travail. Il doit explorer toutes les mesures d'adaptation possibles et consulter le syndicat et la travailleuse ou le travailleur. Cela dit, le syndicat a, lui aussi, une obligation d'adaptation.

Il existe dans presque toutes les conventions collectives des dispositions sur la non-discrimination ou l'obligation d'adaptation. Le droit d'une travailleuse ou d'un travailleur à des mesures d'adaptation est donc protégé.

Lorsque le syndicat a négocié une entente ou une disposition qui a un effet discriminatoire, il doit agir proactivement, de concert avec l'employeur, afin d'éliminer ce motif de discrimination. Toutefois, même si le syndicat n'a pas joué un rôle dans la négociation ou la mise en œuvre d'une disposition discriminatoire, il doit contribuer aux efforts de l'employeur en vue de prendre les mesures d'adaptation à l'égard de la travailleuse ou du travailleur. Si l'employeur ne prend pas au sérieux cette obligation, le syndicat doit insister pour qu'il le fasse. Dans la plupart des cas, le syndicat doit appuyer les mesures d'adaptation, car les dispositions de la convention collective peuvent, et devraient, être interprétées et appliquées de façon à éviter tout effet

discriminatoire. Toutefois, le syndicat n'a pas à appuyer les mesures d'adaptation prises par l'employeur s'il peut démontrer qu'il y a une entrave **importante** aux droits négociés.

Il convient de souligner que la personne salariée doit coopérer et faciliter le processus d'adaptation. Cela implique, notamment, fournir tous les renseignements qui permettront de choisir la mesure d'adaptation à prendre et, si possible, préciser le type d'accommodement recherché. La personne salariée doit accepter une mesure « raisonnable », même si elle ne correspond pas tout à fait à ses désirs. Si elle refuse la mesure proposée, la personne salariée doit justifier sa décision. Prenons l'exemple suivant : un employeur propose à une travailleuse un emploi qui offre, dans une large mesure, les mêmes conditions de travail et un salaire équivalent, mais qui ne cause pas d'inconvénients majeurs à la travailleuse. Celle-ci le refuse, mais n'a pas d'explications valables à donner. Dans un tel cas, on pourrait considérer que l'employeur a rempli son obligation d'adaptation. Cela dit, même si une personne salariée a l'obligation de coopérer, elle n'est tenue d'accepter une mesure d'adaptation déraisonnable, c'est-à-dire, une mesure qui compromettrait sa santé et son bien-être.

Q-5 De quel droit peut-on bénéficier d'une adaptation?

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, le droit à une adaptation raisonnable est inscrit dans les diverses dispositions législatives qui s'appliquent au milieu de travail en question.

Par exemple, les membres de l'AFPC qui travaillent dans des secteurs de compétence fédérale (fonction publique fédérale, Postes Canada, secteur des transports, par ex.) sont assujettis à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Aux termes des modifications apportées à cette loi en juin 1998 (paragraphe 15 (2)), les employeurs ont l'obligation spécifique d'accorder une adaptation raisonnable aux travailleuses et aux travailleurs visés sauf en cas de contraintes excessives. Suite à l'arrêt *Meiorin*, l'interprétation de la LCDP est élargie, précisant que l'employeur doit éliminer proactivement la discrimination dans ses politiques et pratiques.

Les lois et les codes sur les droits de la personne varient d'une province ou d'un territoire à l'autre, tout comme les dispositions en matière d'adaptation qu'ils renferment. Toutefois, l'arrêt *Meiorin* crée une « méthode unifiée » pour l'application de mesures d'adaptation qui, avec l'obligation de l'employeur d'être proactif et systémique dans sa façon d'éliminer la discrimination, s'applique à toutes les lois sur les droits de la personne au Canada.

La Cour suprême du Canada a statué que toute législation sur les droits de la personne est quasi-constitutionnelle (presque constitutionnelle) en ce qu'elle exprime des valeurs fondamentales canadiennes et énonce d'importantes politiques publiques. Par

conséquent, s'il y a conflit entre une loi sur les droits de la personne et d'autres lois, la LCDP est prépondérante (c.-à-d. qu'elle supplante les lois ordinaires). Cela veut donc dire que les lois qui prétendent offrir une adaptation aux travailleuses et travailleurs ayant un handicap – les lois sur les accidents du travail ou les dispositions sur la réintégration de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, par exemple – peuvent très bien ne pas remplir les exigences en matière d'adaptation des lois sur les droits de la personne. En fin de compte, c'est toujours la législation sur les droits de la personne qui prévaut.

Il faut signaler que la législation sur les droits de la personne doit être conforme à la *Charte canadienne des droits et des libertés*, qui fait partie de la Constitution canadienne (1982). Selon l'article 15 de la *Charte*, la disposition sur l'égalité est la norme minimale pour toutes les lois sur les droits de la personne au Canada.

Au Canada, les lois du travail renferment des dispositions qui permettent d'interpréter et d'appliquer les conventions collectives conformément aux lois sur les droits de la personne et à la jurisprudence. Même si le libellé diffère d'une convention collective à l'autre, l'ensemble de la main-d'œuvre syndiquée est protégée contre la discrimination et le harcèlement fondés sur des motifs illicites.

Comme on l'a souligné plus tôt, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* stipule que les plans d'équité en matière d'emploi doivent comprendre des politiques et pratiques positives pour l'adaptation des personnes qui appartiennent aux groupes désignés.

La plupart des lois provinciales et territoriales sur l'indemnisation des accidents du travail prévoient des tâches modifiées et le droit de réintégration de la travailleuse ou du travailleur. Comme ces lois varient d'une province à l'autre, il convient de vérifier auprès de votre Commission des accidents du travail.

Au palier fédéral, on retrouve des dispositions analogues dans le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP). Ainsi, l'article 7 prévoit que les fonctionnaires qui deviennent handicapés ont droit à une priorité de nomination pendant une période limitée, afin de faciliter leur réintégration et leur retour au travail (voir Annexe A). Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux personnes salariées qui, lorsqu'elles sont devenues handicapées, étaient nommées pour une période indéterminée. Ce droit leur est acquis qu'elles soient devenues handicapées alors qu'elles exerçaient leurs fonctions, quelle que soit la nature du handicap et qu'il se soit déclaré en milieu de travail ou ailleurs.

L'article 239.1 du *Code canadien du travail* (Section XIII.1, Partie III) comporte aussi des dispositions pour la protection du salaire et le retour au travail des travailleuses et travailleurs victimes d'un accident du travail. Il faut toutefois se rappeler que le *Code* ne vise que les

employeurs de compétence fédérale, tels Postes Canada, la Monnaie royale canadienne, etc. (voir Annexe B).

Comme les lois font régulièrement l'objet d'un examen, il arrive qu'elles changent.

Q-6 Quand l'obligation d'adaptation s'impose-t-elle?

Par suite de l'arrêt *Meiorin*, l'employeur doit dorénavant intégrer les principes d'égalité et d'adaptation à toutes ses politiques et pratiques de manière à créer un milieu de travail intégrateur. Comme la décision le précise :

Les employeurs qui conçoivent des normes pour le milieu de travail doivent être conscients des différences entre les personnes et des différences qui caractérisent des groupes de personnes. Ils doivent intégrer des notions d'égalité dans les normes du milieu de travail. En adoptant des lois sur les droits de la personne et en prévoyant leur application au milieu de travail, les législatures ont décidé que les normes régissant l'exécution du travail devraient tenir compte de tous les membres de la société, dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire. (par. 68)

Les travailleuses et les travailleurs doivent continuer d'informer l'employeur des mesures d'adaptation dont ils pourraient avoir besoin. Dès qu'une personne salariée établit à première vue qu'elle a fait l'objet de discrimination fondée sur un motif illicite (handicap, religion, situation de famille, par exemple), il revient à l'employeur de prouver qu'il a fait tous les efforts raisonnables pour accommoder la travailleuse ou le travailleur.

En d'autres mots, la personne salariée doit montrer que son handicap (ou sa religion ou ses responsabilités familiales), requiert des mesures d'adaptation. Sinon, elle est confrontée à des obstacles qui l'empêchent de participer pleinement aux activités professionnelles ou d'avoir accès aux mêmes avantages et aux mêmes possibilités que ses collègues. Il incombe à l'employeur d'éliminer ces obstacles en prenant les mesures d'adaptation nécessaires.

Q-7 Qu'entend-on par exigences professionnelles justifiées (EPJ)?

Conformément aux révisions apportées au paragraphe 15 (2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), en 1998, l'employeur est tenu de prendre des mesures d'adaptation sans s'imposer de contraintes excessives **avant** de pouvoir invoquer un moyen de défense fondé sur une EPJ. Depuis l'arrêt *Meiorin*, cette règle s'applique à l'ensemble des

provinces et territoires, même si leurs lois sur les droits de la personne ne mentionnent pas les exigences professionnelles justifiées (ou tout autre expression analogue).

Pour déterminer si une norme discriminatoire à première vue est une exigence professionnelle justifiée, l'arrêt *Meiorin* propose trois étapes :

1. L'employeur a-t-il adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause?
2. L'employeur a-t-il adopté la norme particulière croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail?
3. La norme est-elle raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail? (Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, l'employeur doit démontrer qu'il ne peut accommoder les travailleuses et travailleurs qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que cela ne lui cause de contraintes excessives.)

Dans l'arrêt *Meiorin*, le Tribunal a suggéré les questions importantes qui suivent en rapport avec l'étape 3 :

- L'employeur a-t-il cherché à trouver des méthodes de rechange qui n'ont pas d'effet discriminatoire, comme les évaluations individuelles en fonction d'une norme qui tient davantage compte de l'individu?
- Si des normes différentes ont été étudiées et jugées susceptibles de réaliser l'objet visé par l'employeur, pourquoi n'ont-elles pas été appliquées?
- Est-il nécessaire que toutes les personnes salariées satisfassent à la norme unique pour que l'employeur puisse réaliser l'objet légitime qu'il vise, ou est-il possible d'établir des normes qui tiennent compte des différences et des aptitudes collectives ou individuelles?
- Y a-t-il une manière moins discriminatoire d'effectuer le travail tout en réalisant l'objet légitime de l'employeur?
- La norme est-elle bien conçue pour que les niveaux de compétence requis soient atteints sans qu'un fardeau excessif ne soit imposé à ceux qui sont visés par la norme?
- Les autres parties qui sont tenues d'aider à la recherche de mesures d'adaptation possibles ont-elles joué leur rôle?

L'analyse proposée par la Cour suprême du Canada permet non seulement d'établir si une norme discriminatoire à première vue est une exigence professionnelle justifiée, mais aussi d'évaluer les demandes de mesures d'adaptation.

Q-8 Comment détermine-t-on les tâches ou les éléments essentiels d'un emploi?

Il est important de déterminer les EPJ afin de pouvoir différencier les tâches qui **semblent** essentielles de celles qui le sont réellement.

Voici quelques exemples.

- 1) Supposons un emploi dans lequel il faut déplacer des panneaux de contreplaqué d'un endroit à un autre dans un entrepôt. La méthode classique consiste à prendre manuellement le panneau et à l'amener à l'endroit voulu. La capacité de soulever et de déplacer manuellement le panneau apparaît donc une exigence professionnelle justifiée, mais en réalité la tâche essentielle consiste à déplacer le panneau et, avec un élévateur à fourche ou un autre appareil, pratiquement n'importe qui peut le faire.
- 2) Dans un bureau où le travail comporte l'utilisation d'un ordinateur, la capacité de se servir d'un clavier peut sembler être essentielle. En réalité, la tâche essentielle consiste à utiliser un ordinateur, et il est possible pour une travailleuse ou un travailleur qui n'a pas l'usage complet de ses mains de le faire grâce aux systèmes modernes de reconnaissance de la voix et de réponse. Même si la technologie n'est pas toujours disponible pour que la travailleuse ou le travailleur puisse accomplir certaines tâches de façon non traditionnelle, il est important de définir clairement en quoi consiste la tâche réelle pour pouvoir trouver la mesure d'adaptation appropriée.
- 3) Les travailleuses et travailleurs sont tenus de travailler dans un vieil immeuble où la circulation de l'air et la ventilation laissent à désirer. Il y a déjà eu des problèmes de moisissure et les gens doivent travailler dans des postes de travail modulaires. Si une personne salariée est atteinte d'une maladie environnementale, ou en contracte une, elle ne peut plus travailler dans ce milieu. L'employeur doit alors inspecter l'immeuble et déterminer si des changements doivent y être apportés pour que cette personne puisse continuer d'y travailler (un nouveau système de ventilation; un poste de travail fermé; l'interdiction des parfums ou l'utilisation de produits sans odeur, par exemple). Après avoir apporté tous les correctifs possibles dans ce milieu de travail, l'employeur devra peut-être chercher d'autres locaux.

- 4) Dans un lieu de travail qui fonctionne 24 heures sur 24, l'employeur peut demander à son personnel de travailler par poste et d'en changer toutes les deux semaines. Or, pour certaines personnes ayant des responsabilités familiales, comme la garde d'enfants, le travail par poste et par roulement, ou des horaires stricts, peut causer des difficultés en raison de la situation personnelle de chacun. Par conséquent, les employeurs doivent tenir compte des horaires variables et de la capacité des personnes salariées de travailler par poste.

- 5) Les travailleuses et travailleurs peuvent être tenus de porter un uniforme, y compris un certain type de couvre-chef. L'uniforme existe depuis le début de l'organisation et il est maintenant un symbole reconnu du public. Or, il se peut que des travailleuses ou des travailleurs, en raison de leurs croyances religieuses, ne puissent pas porter l'uniforme (ils doivent porter un certain type de couvre-chef qui les empêche de porter le couvre-chef prescrit, par ex.). Il y a, toutefois, d'autres façons de voir à ce que la règle sur le port de l'uniforme traditionnel soit respectée (un couvre-chef particulier qui s'intègre bien à l'uniforme, par ex.). En outre, si le port du couvre-chef non conforme présente peu de risques pour la santé et la sécurité des autres membres du personnel, on pourra alors évaluer si le fait de ne pas le porter entraîne des risques pour la travailleuse ou le travailleur qui a fait la demande d'adaptation.

Q-9 Qu'entend-on par contrainte excessive?

L'employeur est tenu d'offrir une adaptation raisonnable dans la mesure où celle-ci ne lui impose pas une contrainte excessive. Et le seuil de contrainte excessive est élevé. Ce principe a été largement défini dans la jurisprudence (décisions de divers tribunaux en matière de droits de la personne) et suppose une perturbation excessive et importante du mode de fonctionnement de l'employeur. La contrainte excessive n'est donc pas un simple inconvénient. En somme, l'employeur n'a pas le choix : il doit prendre des mesures d'adaptation à moins qu'il n'en résulte une contrainte excessive.

Deux facteurs importants ont été établis pour déterminer une contrainte excessive :

- Lorsque les **coûts financiers** associés à la mesure d'adaptation sont d'une ampleur telle qu'ils pourraient altérer la nature même de l'organisme ou compromettre sa viabilité. Les sources externes de financement sont toutefois prises en compte dans le calcul.
- Lorsqu'on ne respecte pas certaines exigences en matière de **santé-sécurité**, en particulier si le niveau de risque reste si élevé, même après la mise en œuvre de la mesure

d'adaptation, qu'il prime sur les avantages. La sécurité du public et la santé et sécurité des collègues sont des éléments importants à cet égard. Cela dit, si des normes en matière de sécurité sont en place, ou en voie de l'être, les employeurs doivent raisonnablement s'attendre à ce que la mise en œuvre d'une mesure d'adaptation entraîne des risques modérés.

Plusieurs autres facteurs peuvent aussi entrer en ligne de compte selon le cas en présence et la juridiction. Il est important de savoir quelle définition particulière donne la législation à laquelle vous êtes assujetti et de faire en sorte que l'employeur s'en tienne à cette définition plutôt que de permettre l'entrée en jeu d'autres facteurs.

La notion de contrainte excessive varie évidemment selon la taille de l'organisme, mais il doit toujours s'agir d'une contrainte réellement excessive. Les considérations subjectives et les spéculations de l'employeur quant aux coûts futurs n'entrent pas en ligne de compte.

Il faut aussi déterminer qui est l'employeur. Par exemple, l'employeur peut faire valoir que le service dans lequel l'adaptation devrait être apportée n'a pas les moyens d'en assumer les coûts. Peut-être bien, mais c'est l'employeur (c.-à-d. l'entreprise) qui est responsable et qui doit démontrer que cela constituerait une contrainte excessive pour l'ensemble de l'entreprise. Les ministères fédéraux apportent souvent cet argument, mais de fait, c'est le Conseil du Trésor qui est l'employeur et, à ce titre, il dispose amplement de ressources pour offrir des adaptations.

La détermination de la contrainte excessive est un exercice complexe pour lequel il n'existe pas de formules toutes faites. Il est donc important de vous familiariser avec la loi pertinente à la situation et, en cas de doute, de demander l'aide de votre Élément ou du bureau régional de l'AFPC.

Q-10 Qui doit faire la preuve d'une contrainte excessive?

Une fois que la personne salariée a établi à première vue qu'elle a fait l'objet de discrimination fondée sur un motif illicite (handicap, religion, situation de famille, par exemple), l'employeur doit prouver qu'il y a contrainte excessive.

Q-11 Quelles sont les responsabilités de l'employeur en matière d'adaptation?

Voici les responsabilités de l'employeur :

- prendre les mesures nécessaires pour « [...] intégrer des conceptions d'égalité aux normes du milieu de travail »;
- énoncer dès le départ des exigences et des normes pour le milieu de travail qui ne sont pas discriminatoires;
- recenser et éliminer les mesures discriminatoires et les obstacles en milieu de travail qui existent dans ses politiques, ses pratiques, ses normes et ses procédures. On peut annuler ou modifier les normes du travail, comme les exigences relatives aux poids à soulever ou les horaires de travail, qui font une distinction non intentionnelle entre les membres du personnel fondée sur un des motifs illicites de discrimination (le handicap, le sexe, la religion, par ex.). L'employeur doit intégrer des conceptions libérales de l'égalité à ses pratiques;
- veiller à ce que les travailleuses et travailleurs, actuels et futurs, puissent profiter également des avantages, des possibilités et des privilèges;
- veiller à ce que la discrimination ne soit pas autorisée ni de l'employeur ni des collègues;
- informer les travailleuses et les travailleurs ainsi que les candidates et les candidats de leur droit à l'obligation d'adaptation et du devoir de l'employeur d'adapter les politiques et les procédures;
- veiller à ce que tous les gestionnaires et les superviseurs connaissent, comprennent et respectent leurs obligations relatives à l'obligation d'adaptation;
- manifester sa volonté de respecter l'obligation d'adaptation;
- consulter les membres de son personnel qui ont besoin de mesures d'adaptation ainsi que des représentantes et représentants syndicaux et des spécialistes de la santé et de l'adaptation;
- déterminer la nécessité d'obtenir des renseignements médicaux, d'effectuer une évaluation médicale et de prendre des mesures d'adaptation si les travailleuses ou les travailleurs ne peuvent le faire eux-mêmes;
- s'assurer constamment qu'on répond aux besoins des travailleuses et travailleurs;
- faire preuve d'imagination et de souplesse;
- maintenir la confidentialité et respecter la vie privée et la dignité des travailleuses et travailleurs qui font l'objet de mesures d'adaptation;
- résoudre le problème avec la travailleuse ou le travailleur et le syndicat;
- respecter la convention collective lorsqu'il prend des mesures d'adaptation;
- consulter le syndicat, les travailleuses et les travailleurs et collaborer avec eux pour éliminer la discrimination et sensibiliser les gens à l'obligation d'adaptation.

De même, les employeurs ont des responsabilités connexes qui peuvent avoir un effet sur le succès des mesures d'adaptation. Ils doivent notamment :

- offrir un milieu de travail sans harcèlement;
- se conformer aux modalités de retour au travail énoncées dans les codes du travail, aux règles sur l'indemnisation en cas d'accident du travail et sur l'assurance-invalidité et à d'autres lois connexes;
- s'ils sont de ressort fédéral, respecter la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les règlements afférents, ce qui comprend l'obligation de consulter les agents négociateurs et de collaborer avec eux en vue de réaliser l'égalité en milieu de travail. À signaler que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit les deux. Elle ne définit pas le terme « collaborer », mais il faut comprendre que ce terme est plus fort que « consulter ».

Q-12 Quelles sont les responsabilités de la personne visée?

La travailleuse ou le travailleur qui demande des mesures d'adaptation a les responsabilités suivantes :

- établir et faire connaître le besoin de mesures d'adaptation, si possible;
- informer l'employeur des modifications dans ses besoins d'adaptation;
- collaborer avec l'employeur et le syndicat pour trouver les mesures d'adaptation les plus appropriées, si possible;
- communiquer avec le syndicat et l'employeur;
- présenter une explication raisonnable si on refuse d'accepter la mesure d'adaptation proposée, si possible. Remarque : la personne salariée n'a pas le droit d'exiger la mesure d'adaptation idéale ou parfaite; si la proposition de l'employeur est raisonnable, l'employeur s'est acquitté de son obligation;
- fournir les renseignements médicaux nécessaires relatifs à l'emploi (renseignements non diagnostiques seulement, comme les limitations fonctionnelles et les capacités résiduelles, p. ex., « la travailleuse ou le travailleur peut soulever un poids de 1 à 25 livres », ou « la travailleuse ou le travailleur peut rester assis pour une période de deux heures au maximum »).

Même si la travailleuse ou le travailleur doit se montrer coopératif et aider à définir et à mettre en œuvre la mesure d'adaptation, le dernier point ci-dessus est très important. Révéler un diagnostic n'est pas une exigence aux termes de la loi. Dans certains cas, il est possible que la travailleuse ou le travailleur ne veuille pas divulguer un diagnostic en raison des réactions que ce dernier pourrait susciter (toxicomanie, alcoolisme, maladie mentale, par exemple). Voir la question 16 pour plus d'informations sur les renseignements médicaux.

Q-13 Quelles sont les responsabilités du syndicat à titre de représentant des travailleuses et travailleurs?

Voici les responsabilités de la représentante syndicale ou du représentant syndical :

- exiger de l'employeur qu'il s'acquitte de son obligation préventive d'établir dès le départ des exigences et des normes pour le milieu de travail qui ne sont pas discriminatoires;
- élaborer une démarche type pour la solution des problèmes relatifs aux mesures d'adaptation;
- faire état des besoins de la travailleuse ou du travailleur relativement à des mesures d'adaptation;
- collaborer avec la travailleuse ou le travailleur et l'employeur à la mise en œuvre des mesures d'adaptation;
- réagir aux propositions de l'employeur relativement aux mesures d'adaptation;
- faire un suivi après l'application des mesures d'adaptation pour déterminer si elles conviennent et pour contribuer à la solution des problèmes connexes qui pourraient se présenter;
- veiller à ce que la convention collective ne soit pas discriminatoire pendant le processus de négociation collective et pendant la durée de la convention collective;

Le syndicat peut en outre :

- veiller à ce que l'employeur offre une formation sur l'équité en matière d'emploi et l'obligation d'adaptation;
- offrir ses propres cours de formation sur les droits de la personne et l'obligation d'adaptation;
- offrir une formation aux militantes et militants syndicaux qui représentent les membres qui ont besoin de mesures d'adaptation;
- veiller à ce que les droits des travailleuses et travailleurs, énoncés dans la législation sur les droits de la personne, soient respectés;
- veiller à ce que la santé et la sécurité des collègues ne soient pas compromises;
- concilier le besoin de mesures d'adaptation d'une travailleuse ou d'un travailleur avec l'intérêt des membres de l'unité de négociation dans l'ensemble;
- se conformer aux dispositions relatives à la consultation et à la collaboration dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- demander l'intervention des fonctionnaires de la santé et de la sécurité au besoin.

Q-14 Qui doit participer à l'adaptation en plus de la personne visée, du syndicat et de l'employeur?

Les collègues, dans une certaine mesure. Aussi faut-il leur expliquer la notion de l'obligation d'adaptation pour qu'ils comprennent que tout le monde en bénéficie. Il faut aussi veiller à ce qu'ils n'aient pas l'impression que l'employeur accorde un « traitement de faveur » à la travailleuse ou au travailleur visé par la mesure d'adaptation. L'obligation d'adaptation doit toujours être axée sur la résolution des problèmes et impliquer toutes les personnes concernées, au moins par l'éducation. N'oublions pas, toutefois, qu'afin de protéger la vie privée des travailleuses et travailleurs visés par des mesures d'adaptation, l'employeur ne doit pas divulguer de renseignements confidentiels à leurs collègues.

L'application du principe de l'adaptation peut aussi exiger la participation de spécialistes pour évaluer le milieu de travail, l'emploi visé ou la personne qui demande l'adaptation.

Q-15 Quel serait le processus idéal en matière d'adaptation en milieu de travail?

1. L'employeur et l'agent négociateur mènent conjointement un examen minutieux de toutes les normes, exigences, procédures et politiques afin de s'assurer qu'elles ne sont pas discriminatoires. Si elles le sont, on les modifie. Un élément important de cet examen proactif consiste à veiller à ce que la flexibilité et la volonté de répondre aux besoins individuels sont intégrées à toutes les normes et pratiques du milieu de travail.
2. Une personne salariée, le syndicat ou l'employeur soulèvent un problème lié au travail qui n'avait pas été précisé au point 1.
3. À la lumière des questions soulevées à Q-7, l'employeur étudie la demande soumise par la personne salariée et rend possible les modifications sans information particulière sur l'auteur de la demande.
4. Si l'employeur n'est pas en mesure de régler le problème par le biais d'une approche systémique, la personne salariée lui donne le plus de renseignements possible au sujet de l'adaptation demandée ou de la situation. Une autre possibilité est que l'employeur soulève la question avec la personne salariée dans le cadre d'une évaluation des besoins d'adaptation.
5. Le syndicat est informé de la nécessité d'une mesure d'adaptation. N'oublions pas que les travailleuses et les travailleurs qui ont fait une demande d'adaptation ont droit à la

protection de leur vie privée et à ce que les renseignements concernant leur situation et leur demande d'adaptation demeurent confidentiels. Aussi est-il important de leur rappeler qu'ils doivent faire intervenir leur syndicat pour obtenir de l'aide tout au long du processus d'adaptation.

6. La personne salariée, l'employeur et le représentant syndical se réunissent pour déterminer la meilleure façon de procéder (p. ex., l'adaptation s'impose de toute évidence et sera offerte; il faut effectuer une évaluation de quelque sorte; l'adaptation touche à la convention collective et l'employeur doit examiner diverses mesures d'adaptation afin de trouver celle qui, tout en répondant aux besoins de la personne qui a fait une demande d'adaptation, n'entraîne pas d'effets défavorables sur les autres travailleuses et travailleurs).
7. Le milieu et les collègues sont sensibilisés à l'avance à la mise en œuvre de la mesure d'adaptation. Rappelons que la personne salariée qui a fait une demande d'adaptation a droit à la protection de sa vie privée. Il convient donc de la consulter sur la meilleure façon de sensibiliser ses collègues.
8. L'adaptation est mise à l'essai pendant un certain temps.
9. L'adaptation est évaluée et des rajustements sont apportés.
10. Le processus d'adaptation est terminé et officiellement instauré. S'il y a lieu (cas de handicaps variables, par exemple), on prévoit un mécanisme de modifications continues.

L'entière collaboration de la travailleuse ou du travailleur à la mise en œuvre de la mesure d'adaptation est un facteur essentiel au succès de l'initiative. Lorsqu'il s'agit de personnes ayant un handicap, on a parfois tendance à décider ce qui est bon pour elles, alors qu'elles sont les mieux placées pour le faire. Si une décision est prise sans la permission ou à l'insu de la personne, cette dernière pourra se sentir exclue d'un processus qui touche à sa vie professionnelle de tous les jours. Cela pourrait aussi inciter d'autres travailleuses et travailleurs qui auraient besoin d'une adaptation à ne pas faire une telle demande, de crainte d'enclencher un processus sur lequel ils n'auront aucun contrôle.

Il n'y a pas de règles établies sur l'évaluation des mesures d'adaptation. L'objectif premier, toutefois, c'est qu'il n'y ait aucun effet néfaste (reclassification, réinstallation etc.) sur la travailleuse ou le travailleur visé par la mesure d'adaptation ou qu'il soit mineur à tout le moins. Voici quelques lignes directrices sur l'évaluation de mesures d'adaptation qui pourraient être proposées.

- Établir si la travailleuse ou le travailleur peut assumer ses fonctions telles quelles, c.-à-d., même classification, même lieu de travail et même salaire.
- Dans la négative, établir si la personne peut accomplir ses tâches si elles sont modifiées (modifications d'ordre physique ou regroupement des tâches, par exemple).
- Si la deuxième option ne fonctionne pas, déterminer si la personne pourrait occuper un autre emploi non modifié.
- Si cela ne convient pas, déterminer si la personne pourrait occuper un autre emploi modifié (modifications d'ordre physique ou regroupement des tâches, par exemple).

Lorsqu'il évalue des mesures d'adaptation, l'employeur doit considérer l'ensemble de l'organisation. Par exemple, s'il est impossible de mettre en œuvre une mesure d'adaptation là où travaille la personne salariée, l'employeur doit voir s'il peut le faire dans un autre service au sein de l'organisation.

Q-16 Quels renseignements médicaux doit-on fournir?

Lorsqu'il est question d'accommoder des personnes ayant un handicap, l'employeur peut, dans bien des cas, demander des renseignements médicaux qui lui permettront d'évaluer les mesures qui seraient appropriées. Dans certains cas, toutefois, de tels renseignements sont inutiles, puisque le handicap est évident.

Les seuls renseignements médicaux qui sont nécessaires à l'évaluation d'une demande d'adaptation en milieu de travail sont les suivants : les limites et les restrictions. La travailleuse ou le travailleur ne doit divulguer que l'information se rapportant à son handicap, pas besoin de donner accès à son dossier médical complet. Dans la plupart des cas, l'employeur n'a pas besoin de connaître le diagnostic.

Pour obtenir des renseignements médicaux, on se tourne d'abord vers le médecin traitant, qui est la source la plus fiable. Si l'employeur a besoin d'information pour accommoder un membre de son personnel, celui-ci lui remet un certificat médical rédigé par son médecin. Si l'employeur juge cette information insuffisante, ambiguë ou contradictoire, ou veut obtenir une évaluation spécialisée, il peut demander des renseignements complémentaires en s'adressant directement au médecin. S'il faut obtenir l'avis d'une ou d'un spécialiste, la personne salariée choisit la personne qu'elle consultera. Dans certains cas, les parties s'entendront sur le choix d'un médecin et lui demanderont d'effectuer un examen médical indépendant.

Bien que dans certains cas un examen médical indépendant soit obligatoire (lorsqu'on ne peut obtenir d'informations de la part du médecin traitant, par exemple), il convient

de souligner que l'employeur ne peut exiger que la travailleuse ou le travailleur se fasse obligatoirement examiner par l'évaluateur médical officiel (c.-à-d. Santé Canada), à moins que la convention collective ne le précise clairement. La jurisprudence a d'ailleurs établi qu'un employeur ne peut prendre de mesures disciplinaires contre un membre de son personnel qui refuse de consulter l'évaluateur médical choisi par l'employeur.

Cela dit, il faut souligner que le fait de ne pas fournir les renseignements médicaux demandés ou de ne pas subir un examen médical peut avoir des conséquences négatives comme, par exemple, devoir prolonger un congé sans solde ou ne pas avoir droit à des mesures d'adaptation à son retour au travail.

Certains employeurs ont adopté des politiques énonçant leurs critères sur les évaluations médicales (les fonctionnaires fédéraux relevant du Secrétariat du Conseil du Trésor, par exemple, sont assujettis à la Norme relative aux examens de santé). Il va sans dire que ces politiques doivent être conformes à la jurisprudence ainsi qu'aux règles énoncées dans les lois sur les droits de la personne et sur la protection des renseignements personnels.

N'oublions pas, enfin, que les travailleuses et les travailleurs peuvent faire appel à une représentante ou un représentant syndical tout au long du processus d'adaptation.

Q-17 Comment peut-on faire respecter le droit à une adaptation raisonnable?

La travailleuse ou le travailleur peut procéder de plusieurs façons pour exiger le respect de son droit à des mesures raisonnables d'adaptation.

Pour beaucoup de membres, la présentation d'un grief est une possibilité. Il s'agit, généralement, de griefs invoquant les dispositions, tant spécifiques que générales, de la convention collective sur l'interdiction de la discrimination.

Les employeurs assujettis à la *Loi sur les relations de travail de la fonction publique* (LRTFP) doivent accepter de tels griefs. Même si les droits des travailleuses et travailleurs sont protégés lorsqu'ils présentent un grief, il est souvent productif d'entreprendre au même moment un processus de résolution du problème, de concert avec la personne salariée et le syndicat, et sous réserve de tous droits. Le syndicat devrait tenter d'entamer des pourparlers par cette voie plus informelle.

Il est important de signaler qu'il y a des délais à respecter pour présenter un grief, de sorte qu'il faut le faire immédiatement. Si un grief n'est pas présenté dans le délai prescrit, il n'y a

pas de garantie qu'il sera accepté par l'employeur. Même si vous ne savez pas s'il s'agit ou non d'un grief valable relatif aux droits de la personne, vous devriez quand même le présenter afin de respecter les délais tout en mentionnant les réparations possibles (p. ex., « au moins revenir à la situation antérieure », « douleur et souffrance », etc.). Un grief déposé vaut mieux qu'un problème non réglé.

Les problèmes en matière d'adaptation sont souvent longs à régler. Les griefs, par contre, doivent généralement être présentés dans le délai prescrit par la convention collective. Si vous ne respectez pas ce délai, vous pourriez avoir un problème en ce qui concerne la période visée par le grief et l'étendue d'une réparation.

On peut présenter une plainte pour discrimination à la commission des droits de la personne en invoquant les motifs illicites énoncés dans les lois en vigueur sur les droits de la personne. Comme ce processus est, lui aussi, assujéti à de stricts délais, vous devriez déposer votre plainte au même moment où vous présentez votre grief. Vous vous assurerez ainsi de respecter les délais fixés dans les deux cas.

On peut aussi présenter une plainte en vertu des lois sur l'indemnisation des accidents du travail. S'il faut avoir recours à un processus officiel pour amener l'employeur à proposer des mesures d'adaptation raisonnables pour une travailleuse ou un travailleur, communiquez avec votre Élément ou votre bureau régional de l'AFPC pour déterminer la meilleure voie à suivre.

En outre, la Commission canadienne des droits de la personne a pour mandat d'assurer le respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par des vérifications.

Q-18 Qu'entend-on par « dignité du risque »?

Par « dignité du risque » on entend le droit d'une personne d'assumer un risque plus grand que ce qui est normalement considéré acceptable dans son milieu de travail. Ce concept s'applique dans la mesure où il n'entraîne aucun risque grave pour les collègues ou le public. Il doit aussi s'agir d'un risque raisonnable. Par conséquent, il faudra aussi tenir compte des types de risque légalement tolérés dans le milieu de travail ou dans la société. Dans certains cas, le fait qu'une travailleuse ou un travailleur veuille assumer un risque plus grand pourrait non seulement accroître la responsabilité de l'employeur, mais aussi ses dépenses. La capacité d'assumer le risque est donc limitée d'autant. Par exemple, une personne décide de ne pas porter un couvre-chef en raison d'une obligation religieuse exigeant qu'elle porte un certain type de couvre-chef. Le risque plus élevé concerne cette personne en particulier et non pas les autres.

Q-19 Quelles sont les causes les plus importantes ayant porté sur l'adaptation?

CAUSE

SUJET(S)

Meiorin et Grismer

Meiorin (1999)
(Colombie-Britannique
(PSERC) c. le British
Columbia Government
and Service Employees'
Union)

La Cour suprême du Canada impose aux employeurs une obligation positive d'adaptation aux divers besoins des travailleuses et travailleurs.

Nota : Cela change radicalement des points particuliers de la loi sur l'adaptation établis dans des causes précédentes. Par exemple, l'adaptation au point de contraintes excessives doit se produire avant de pouvoir établir l'existence d'une exigence professionnelle justifiée.

Grismer (1999)
(*Grismer c. Colombie-
Britannique (A.G.)*)

La Cour suprême du Canada confirme sa décision dans l'affaire *Meiorin* et l'applique à un cas de personnes ayant un handicap. On souligne qu'on doit se servir d'épreuves individuelles plutôt que d'épreuves normalisées.

Arrêts postérieurs à Meiorin

*O'Leary c. Conseil
du Trésor (min. des
Affaires indiennes et du
Développement du Nord)*
(CRTFP 2007)

Un plaignant a été jugé incapable de retourner au travail dans un poste isolé après avoir été atteint d'une incapacité. L'employeur n'a pas offert de poste autre que le poste isolé. C'est ainsi que le plaignant est resté sans emploi pour la plus grande partie du temps depuis qu'il a déposé son grief. L'employeur a déterminé que l'obligation d'adaptation pour une travailleuse ou un travailleur en raison d'un problème de santé s'applique à tout l'employeur, et non pas seulement à une région d'un ministère. Cette affaire fait présentement l'objet d'un examen judiciaire par le Conseil du Trésor.

Mellon c. RHDC
(TCDP 2006)

Le Tribunal canadien des droits de la personne a jugé discriminatoire le non-renouvellement du contrat de l'employée pour une période déterminée en raison de son invalidité.

Hoyt c. Canadien National (TCDP 2006)

Le Tribunal a jugé qu'il y avait eu discrimination en raison de la situation familiale vu que l'employeur n'a pas pris de mesure d'adaptation en ce qui concerne les responsabilités familiales de la travailleuse.

Johnstone (2007)

La Cour fédérale du Canada a confirmé que la discrimination fondée sur la situation familiale ne doit pas être considérée comme étant secondaire ou moins importante que les autres formes de discrimination. La Cour n'a pas tranché sur le fond de l'affaire, à savoir : applique-t-on le bon critère juridique pour établir s'il y a eu discrimination à première vue fondée sur la situation familiale. Le juge a donc renvoyé l'affaire à la Commission des droits de la personne pour qu'elle soit réexaminée.

Flannery et Barr c. CT (Défense nationale) (CRTFP 2006)

Dans cette décision, le juge a appliqué les principes de l'arrêt *Meiorin*. L'arbitre a conclu qu'une norme de huit minutes pour les pompiers n'est pas raisonnablement nécessaire pour assurer l'efficacité opérationnelle. Il a donc ordonné à l'employeur de cesser d'utiliser la norme de huit minutes en tant que condition d'emploi pour les pompiers au ministère de la Défense nationale.

Desormeaux c. Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton (Cour fédérale 2005)

La Cour a maintenu la décision de la CCDP selon laquelle la Commission ne subirait pas un préjudice indu en maintenant l'employée au travail malgré son invalidité et l'absentéisme qui en découle, parce qu'elle ne pouvait accomplir aucun autre travail qui amoindrirait les répercussions de son absentéisme.

Conseil d'administration des Services sociaux du district de Parry Sound c. SEEFPO, section locale 324 (CSC 2006)

La décision a pour effet d'intégrer automatiquement les lois sur les droits de la personne dans chaque convention collective entre les syndicats et les employeurs. Même si une convention collective n'interdit pas expressément aux parties d'enfreindre un droit particulier prescrit par la loi (p. ex., les droits de la personne), une telle violation équivaut à une violation de la convention collective. Les dispositions relatives aux droits de la personne et d'autres dispositions relatives à l'emploi établissent un minimum auquel un employeur ou un syndicat ne peuvent déroger ou qu'ils ne peuvent amoindrir.

- Procureur général du Canada c. Nancy Green et la CCDP (2000)* L'employeur doit s'assurer que les tests qu'il utilise pour un emploi évaluent bien les compétences qui sont vérifiées et qu'il existe bien des mesures d'adaptation pour les tests. Il doit également y avoir des mesures d'adaptation pour la formation.
- Grover c. Conseil national de recherches du Canada (2007)* La Cour fédérale a confirmé la décision de l'arbitre, à savoir que « l'employeur ne saurait ordonner à un employé de se faire examiner par un médecin choisi par l'employeur sauf s'il existe une obligation contractuelle ou une disposition législative explicite en ce sens. » (La Cour d'appel fédérale a confirmé ce jugement par la suite.)
- Marois (2004)* Cette décision ne traite pas spécifiquement de l'obligation d'adaptation. Elle aborde plutôt la question des renseignements médicaux à fournir ; dans ce cas-ci, il s'agit de renseignements à l'appui d'une demande de réaffectation liée à la maternité. La Commission des relations de travail dans la fonction publique a statué que les médecins de Santé Canada n'étaient pas indépendants de l'employeur (le gouvernement du Canada) et qu'en ce sens « l'avis de Santé Canada n'était pas un avis médical indépendant »
- Bingley (2004)* Le Conseil canadien des relations industrielles a statué que le syndicat ne s'était pas acquitté de son obligation envers l'employée qui faisait une demande d'adaptation. Dans ces cas-là, le Conseil fixe des normes très élevées en matière de représentation par le syndicat.
- 407 ETR Concession Co. (2007)* Dans cette affaire, où les trois plaignants avaient été congédiés parce qu'ils avaient refusé, pour des motifs religieux, d'utiliser un scanner biométrique, un arbitre ontarien a rétabli les trois plaignants dans leurs fonctions. Il a aussi décrété que l'entreprise aurait pu en faire davantage afin d'accommoder ces trois personnes.
- Il y a lieu de noter que les décisions suivantes sont encore valables à certains points de vue mais l'arrêt *Meiorin* l'emporte à d'autres points de vue.

Période pré-Meiorin

Schut (1998)	La Division de première instance de la Cour fédérale a décidé que les matériaux requis pour les concours doivent être fournis aux candidates et aux candidats dans un format accessible.
Koeppel c. le MDN (1997)	Le Tribunal canadien des droits de la personne a fait ressortir la nécessité de déterminer les tâches essentielles du poste afin de pouvoir offrir une adaptation appropriée.
CSR de Chambly (1994)	La Cour suprême du Canada applique l'adaptation raisonnable dans cette cause d'enseignants juifs qui réclamaient un jour de congé payé au motif de leurs croyances religieuses.
Dekoning (1993)	La Commission des relations de travail dans la fonction publique infirme un rejet en période de stage, jugeant qu'il s'agit de discrimination inacceptable fondée sur un handicap.
Renaud (1992)	La Cour suprême du Canada a statué que le syndicat et l'employeur étaient tous deux responsables de l'adaptation, et a établi les obligations de la personne salariée qui demande une adaptation.
Central Alberta Dairy Pool (1990)	La Cour suprême du Canada a jugé que même si la loi n'impose pas d'obligation d'adaptation, une telle obligation existe (objet : « discrimination par suite d'un effet préjudiciable »). Cette décision est largement supplantée par l'arrêt <i>Meiorin</i> .
Boucher (1988)	Le Tribunal canadien des droits de la personne a défini la notion d'adaptation raisonnable dans la cause d'un agent de correction qui, en raison du stress consécutif à une prise d'otages, n'était plus capable de remplir les fonctions qu'il exerçait auparavant. Le Tribunal a ordonné qu'il soit affecté à un poste de chauffeur exigeant peu de contacts avec les détenus.

O'Malley c. Simpson Sears Ltée (1985)	La Cour suprême du Canada a statué que l'employeur avait le devoir de prendre des dispositions de manière à permettre à une personne de ne pas travailler le vendredi après-midi en raison des prescriptions de sa religion. La Cour a statué aussi que la loi sur les droits de la personne devait être interprétée au sens large, et qu'il ne fallait pas nécessairement faire la preuve de « l'intention » pour déterminer une atteinte aux droits de la personne.
Etobicoke (1982)	La Cour suprême du Canada a statué que personne (employeur, syndicat, individu) ne pouvait par contrat se soustraire (cession/renonciation/modification) à la loi sur les droits de la personne. Cette décision établit l'existence d'une exigence professionnelle justifiée, maintenant remplacée par l'arrêt <i>Meiorin</i> .

Q-20 Que devez-vous savoir au sujet des programmes de retour au travail?

Les programmes de retour au travail **visent à faciliter le retour de la travailleuse ou du travailleur** au poste occupé avant son congé, lorsque la travailleuse ou le travailleur est prêt à retourner au travail dans le cadre d'une période de transition appropriée.

Le **mandat de retour au travail** devrait garantir que les tâches et les fonctions attribuées dans un programme individualisé de retour au travail soient constructives, productives et qu'elles aient une certaine valeur aux yeux de la travailleuse ou du travailleur visé. Le retour au travail devrait être principalement axé sur la réadaptation. Lorsque le retour au poste occupé antérieurement n'est pas possible, il faut alors respecter une hiérarchie d'options de retour au travail : le même emploi; un emploi modifié; un emploi différent dans le même milieu de travail; un emploi semblable dans un milieu de travail différent; un emploi différent dans un milieu de travail différent.

Les programmes de retour au travail devraient être perçus comme des mesures **transitoires** mises en œuvre pour une période fixe. Il est préférable de traiter les mesures permanentes d'appui à la travailleuse ou au travailleur ayant un handicap permanent comme des mesures d'adaptation, par opposition aux mesures de retour au travail.

La plupart des organisations ont des régimes d'avantages sociaux qui incluent une forme quelconque d'assurance-invalidité axée sur la réadaptation.

Pourquoi ces programmes existent-ils?

Les programmes de retour au travail avaient **initialement été mis en place à la suite** de stratégies syndicales de négociation collective. Les lois sur les droits de la personne ont garanti que les travailleuses et travailleurs ayant un handicap permanent ne feraient pas l'objet de mesures discriminatoires. Les dispositions sur l'obligation d'adaptation dans les lois sur les droits de la personne ont aussi garanti les droits des travailleuses et travailleurs qui retournent au travail. Certaines lois sur l'indemnisation des accidents du travail renferment aussi des renvois explicites aux obligations en ce qui concerne le retour au travail (Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard et Québec) et exigent que l'employeur garantisse l'emploi pour une période précise. Dans la fonction publique fédérale, les ministères ont des responsabilités précises en ce qui concerne le retour au travail. Ils bénéficient aussi de l'appui des Services d'hygiène du travail de Santé Canada.

Qui est visé?

Le programme de retour au travail doit s'appliquer au personnel ayant un **handicap, que celui-ci soit temporaire ou permanent**.

L'assurance-invalidité s'applique aux travailleuses et travailleurs qui sont en poste depuis au moins six mois.

Des conditions d'admissibilité sont imposées dans les cas d'indemnisation des accidents de travail.

Quand peut-on dire qu'il y a une situation de retour au travail?

Généralement, il y a une situation de retour au travail dans les circonstances suivantes :

- le retour au travail d'une travailleuse ou d'un travailleur qui reçoit des prestations d'indemnisation des accidents de travail;
- le retour au travail d'une travailleuse ou d'un travailleur bénéficiant de l'assurance-invalidité;
- le retour au travail d'une personne qui a été blessée ou frappée d'invalidité, mais qui n'a pas droit aux programmes de remplacement de revenu (indemnisation des accidents de travail ou assurance-invalidité);
- à la suite d'un congé à long terme.

Comment fonctionne le retour au travail?

Les programmes de retour au travail doivent **présenter les étapes** à suivre pour appuyer la travailleuse ou le travailleur qui reprend le travail.

Pendant les discussions concernant le retour au travail, il faut s'assurer de déterminer et d'éliminer **les causes premières de l'absence** du lieu de travail. Les programmes de retour au travail ne doivent pas servir de porte tournante lorsque les conditions de travail sont dangereuses.

L'évaluation individuelle est l'élément clé des programmes de retour au travail. Ces programmes ne doivent pas être perçus comme étant de portée générale et applicables à toutes les situations; ils doivent plutôt répondre aux besoins particuliers de la personne qui revient au travail. De plus, les handicaps devraient tous être traités de la même manière, qu'ils soient liés ou non au travail.

L'analyse des tâches du poste fait en sorte que les tâches et fonctions du poste sont évaluées (à l'aide de critères liés au travail) et comparées aux limitations fonctionnelles de la travailleuse ou du travailleur qui revient au travail. Généralement, l'analyse des tâches permet d'évaluer les exigences physiques liées au poste (les outils utilisés, les positions requises, l'endurance...) et comporte un volet « observation en milieu de travail ». Dans les cas de déficience psychique, il faut aussi évaluer des facteurs comme la communication, l'exposition au conflit et la nature des contacts avec les autres. La travailleuse ou le travailleur qui réintègre le milieu de travail doit participer activement à l'analyse et à l'évaluation de ses tâches.

Les délais stipulés dans le plan de retour au travail ne doivent pas être arbitraires; ils doivent respecter les besoins de la travailleuse ou du travailleur qui retourne au travail. Le fait d'assortir un échéancier aux activités clés favorise la responsabilisation à l'égard de la mise en œuvre du programme.

Les évaluations médicales doivent être effectuées par le médecin le plus apte à comprendre l'état de santé de la travailleuse ou du travailleur qui réintègre son travail, c'est-à-dire son médecin traitant. Il est possible que les médecins puissent proposer un diagnostic et un traitement, mais ne puissent pas faire d'analyse fonctionnelle. Il faudra peut-être consulter d'autres experts.

On **attache de plus en plus d'attention aux évaluations médicales** dans les cas de travailleuses et travailleurs ayant un handicap qui retournent au travail. Aussi est-il vital de comprendre la différence entre un pronostic et une limitation fonctionnelle (voir Q-16 – Renseignements médicaux).

Les programmes de retour au travail ne doivent pas mener à l'affaiblissement des **droits stipulés dans la convention collective**. Par contre, les conventions collectives ne doivent pas faire obstacle à l'obligation d'adaptation. Le programme doit être conforme à la convention collective :

- Les dispositions régissant la mise en disponibilité et le rappel au travail de la personne salariée blessée doivent être identiques à celles qui l'auraient régie si elle n'avait pas été blessée.
- La rémunération de la personne salariée blessée doit être identique à celle qu'elle aurait reçue si elle n'avait pas été blessée.

Il faut protéger le **droit à la confidentialité** de la travailleuse ou du travailleur qui retourne au travail. L'information demandée doit se rapporter directement au programme de retour au travail et servir uniquement à cette fin. Les programmes d'indemnisation des accidents du travail ou d'autres programmes de remplacement du revenu peuvent exiger la signature d'une autorisation de communication de renseignements. La personne salariée qui retourne au travail n'est pas tenue de communiquer de diagnostic médical (à moins qu'elle choisisse de le faire). Cependant, l'information sur les limitations fonctionnelles doit être claire.

Il est probable que les programmes de retour au travail **aborderont des dossiers** que le syndicat cherche à faire avancer dans d'autres tribunes. Les représentantes et représentants syndicaux doivent établir un lien avec les travaux ou les discussions en cours dans d'autres forums importants, comme les comités mixtes de santé et de sécurité, les comités d'équité en matière d'emploi et les comités sur l'obligation d'adaptation.

L'aide rapide peut contribuer à la réintégration réussie de la travailleuse ou du travailleur qui retourne au travail. Par exemple, d'après certaines données, le taux de réintégration des travailleuses et des travailleurs absents depuis six mois n'est que de 50 %. Parallèlement, une réintégration trop rapide peut mettre en péril la réadaptation de la travailleuse ou du travailleur qui retourne au travail, ou encore entraîner la dégradation de son état de santé.

Dans les cas de retour au travail, les **recours** prennent les formes suivantes :

- les appels dans les cas d'assurance-invalidité (pas devant une tierce partie neutre);
- les tribunaux d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail;
- les griefs (lorsqu'il y a violation d'un droit de la personne);
- les plaintes à la Commission des droits de la personne.

L'appui des collègues est essentiel à la réintégration réussie dans les cas de retour au travail, notamment lorsqu'il faut modifier les tâches de l'emploi ou reconfigurer l'emploi.

Q-21 Comment l'obligation d'adaptation s'applique-t-elle aux membres de l'AFPC qui touchent des prestations d'assurance-invalidité?

Selon les données statistiques, la fréquence des demandes de prestations d'assurance-invalidité présentées par les travailleuses et les travailleurs a beaucoup augmenté. Compte tenu de l'expérience passée, un bon pourcentage de ces prestataires retourneront éventuellement au travail dans un poste quelconque. La majorité des politiques relatives à l'assurance-invalidité qui s'appliquent aux membres de l'AFPC contiennent des dispositions contractuelles concernant l'aide à la réadaptation. Toutefois, les principes fondamentaux de l'obligation d'adaptation, tels qu'ils sont présentés dans ce Guide, s'appliquent sûrement à ces situations et peuvent faciliter un retour fructueux au travail.

Pour obtenir plus de renseignements et de l'aide, les membres sont encouragés à consulter les publications et les documents de l'AFPC affichés dans la section « Assurance-invalidité » du site Web de l'AFPC.

Q-22 Quelles sont les ressources à ma disposition pour mieux comprendre l'obligation d'adaptation?

- Outre le présent guide, vous pouvez communiquer avec votre Élément ou le bureau régional de l'AFPC pour obtenir de plus amples renseignements.
- Vous devriez également examiner les lois pertinentes et votre convention collective pour obtenir des renseignements pertinents.
- Demandez à votre employeur un exemplaire de ses lignes directrices sur l'adaptation. Il incombe aux employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de consulter les représentantes et les représentants de leurs travailleuses et travailleurs et de collaborer avec eux à l'élaboration et à la mise en oeuvre de ces lignes directrices.

Si vous désirez voir d'autres points traités dans le présent guide ou obtenir des éclaircissements sur ce qu'il contient déjà, veuillez communiquer avec le Bureau des droits de la personne à l'adresse suivante :

Bureau des droits de la personne de l'AFPC
 Section des programmes, Direction des programmes
 Alliance de la Fonction publique du Canada
 233, rue Gilmour
 Ottawa (Ontario) K2P 0P1

Courriel : programs@psac.com

ANNEXE A

Remarque : la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est quasi constitutionnelle et a préséance sur toute autre loi.

Règlement sur l'emploi dans la fonction publique

« PRIORITÉS

7. (1) Le fonctionnaire qui devient handicapé et qui, de ce fait, n'est plus en mesure d'exercer les fonctions de son poste a droit à une priorité de nomination absolue — après les priorités prévues à l'article 40 et aux paragraphes 41(1) et (4) de la Loi — à tout poste dans la fonction publique pour lequel, selon la Commission, il possède les qualifications essentielles visées à l'alinéa 30(2)a) de la Loi.

Durée du droit

(2) Le droit commence le jour où l'autorité compétente atteste que le fonctionnaire est apte à retourner au travail, pourvu que ce jour survienne dans les cinq ans suivant le jour où il est devenu handicapé, et se termine au premier en date des jours suivants :

- a) le jour qui tombe deux ans après le jour de l'attestation;
- b) le jour où le fonctionnaire est nommé ou muté à un poste dans la fonction publique pour une période indéterminée;
- c) le jour où il refuse une telle nomination ou mutation sans motif valable et suffisant.

Maintien du droit

(3) Le droit s'applique même si la personne en question a cessé depuis d'être fonctionnaire en raison de son handicap.

(4) Pour l'application du présent article, un fonctionnaire est considéré comme handicapé s'il est admissible à une indemnité d'invalidité aux termes, selon le cas :

- a) du *Régime de pensions du Canada*;

- b) de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, L.R.Q., ch. R-9, avec ses modifications successives;
- c) de la *Loi sur la pension de la fonction publique*;
- d) de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*;
- e) d'un régime collectif d'assurance-invalidité de la fonction publique. »

ANNEXE B

Remarque : la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est quasi-constitutionnelle et a préséance sur toute autre loi.

Code canadien du travail, Partie III

- « 239.1 (1) Sous réserve des règlements d'application de la présente section et du paragraphe (4), l'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, pour absence en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels.
- (2) L'employeur est tenu d'adhérer à un régime dont les modalités prévoient, à l'égard d'un employé qui s'absente du travail en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels, le remplacement du salaire payable à un taux équivalent à celui prévu aux termes de la loi sur les accidents du travail en vigueur dans la province de résidence permanente de l'employé.
 - (3) Sous réserve des règlements d'application de la présente loi, l'employeur rappelle l'employé au travail, dans la mesure du possible, après une absence de l'employé en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels.
 - (4) L'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui, à son retour d'un congé pour maladie ou accident professionnels, n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant.
 - (5) Les périodes pendant lesquelles l'employé s'absente de son travail en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels sont prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté.
 - (6) Il incombe à l'employé, quand il est normalement responsable du versement des cotisations ouvrant droit à ces prestations, de les payer dans un délai raisonnable sauf si, au début de la période d'absence ou dans un délai raisonnable, il avise son employeur de son intention de cesser les versements pendant l'absence.
 - (7) L'employeur qui verse des cotisations pour que l'employé ait droit aux prestations doit, pendant la période d'absence, poursuivre ses versements dans au moins la même proportion que si l'employé n'était pas absent, sauf si ce dernier ne verse pas dans un délai raisonnable les cotisations qui lui incombent.

- (8) Pour le calcul des prestations, en cas de défaut de versement des cotisations visées aux paragraphes (6) et (7), la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période d'absence n'étant toutefois pas prise en compte.
- (9) Pour le calcul des avantages — autres que les prestations citées au paragraphe (5) — de l'employé qui s'absente en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels, la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue.
- (10) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prendre les mesures nécessaires à l'application de la présente section, notamment pour :
- a) déterminer la durée de l'obligation que le paragraphe (3) impose à l'employeur;
 - b) prévoir les modalités applicables à l'employeur, dans les cas prévus aux paragraphes (1) et (3), lorsque surviennent dans un établissement des licenciements, des mises à pied ou des suppressions de poste;
 - (c) prévoir toutes autres modalités concernant le rappel de l'employé au travail. »

ANNEXE C

ADAPTATION – MISES EN GARDE

- ✓ L'obligation d'adaptation ne donne pas à l'employeur des droits additionnels concernant l'information sur les travailleuses et travailleurs et n'atténue pas le droit à la protection des renseignements personnels.
- ✓ Rien n'oblige à produire un diagnostic pour faire la preuve d'un handicap.
- ✓ Les médecins possèdent des compétences en matière de diagnostics et de traitements. Cela ne leur donne pas automatiquement des compétences en matière d'évaluation du milieu de travail ou d'évaluation des limitations fonctionnelles.
- ✓ Dans les cas de déficience psychique ou de handicap associé à l'abus d'alcool ou d'autres drogues, il arrive souvent que les personnes nient l'existence d'un problème, et plus encore d'un handicap. Le fardeau de démontrer l'existence d'un problème incombe alors davantage à l'employeur et au syndicat. Cette responsabilité additionnelle découle du fait que ces personnes risquent fort de ne pas faire connaître leurs besoins d'adaptation, ni leur handicap. On attend des employeurs et des syndicats qu'ils prennent des mesures pour s'informer sur la présence possible d'une déficience psychique ou d'un handicap associé à l'abus d'alcool ou d'autres drogues afin de se conformer à leur obligation d'adaptation. Le simple fait de prétendre qu'ils ignoraient l'existence d'une déficience ou d'un handicap n'excuse pas les organisations et les particuliers de ne pas s'être acquittés de leurs responsabilités. Cela dit, les travailleuses et travailleurs ayant un handicap sont encore largement responsables d'obtenir de l'aide et d'accepter qu'on s'informe de leur situation.
- ✓ L'adaptation religieuse doit permettre aux personnes qui ont des croyances religieuses sincères d'obtenir satisfaction de leurs besoins à cet égard, sans que cela n'impose de contraintes excessives. Il n'existe pas de listes universellement reconnues de religions « acceptées ». La clé est de veiller à ce que le droit à la célébration des fêtes religieuses ne se limite pas au groupe dominant (p. ex., Noël et le Vendredi saint). Il est essentiel de faire une évaluation au cas par cas pour veiller à ce que les croyances et les valeurs religieuses fassent l'objet de mesures d'adaptation n'imposant pas de préjudice injustifié. L'adaptation religieuse peut inclure des pauses prière, l'acceptation de vêtements associés à une religion et le droit à des congés pour observer des fêtes religieuses.

- ✓ L'adaptation doit être réalisée d'une manière qui respecte la dignité de l'individu. Et la meilleure façon d'y parvenir consiste à impliquer la travailleuse ou le travailleur qui fait une demande d'adaptation au processus de mise en œuvre.
- ✓ Les travailleuses et les travailleurs, tant actuels que futurs, ont droit à des mesures d'adaptation.
- ✓ L'analyse initiale liée à l'adaptation doit se pencher sur l'emploi actuel de la travailleuse ou du travailleur. L'employeur ne doit pas voir l'adaptation comme un moyen de contourner les obstacles (en affectant la personne à un autre poste, par exemple) mais bien comme un outil pour les éliminer !
- ✓ Il n'y a pas de hiérarchie des diverses mesures d'adaptation. Par conséquent, les mesures d'adaptation relatives à la famille, à la religion ou à l'invalidité doivent être évaluées au cas par cas.
- ✓ Les syndicats peuvent être tenus responsables des dispositions discriminatoires contenues dans les conventions collectives et s'ils font obstacle aux efforts déployés par l'employeur pour trouver des mesures d'adaptation.

ANNEXE D

AIDE-MÉMOIRE SUR L'OBLIGATION D'ADAPTATION EN CAS D'INVALIDITÉ

Y a-t-il une invalidité?

- Preuve médicale (obtenir la communication des renseignements médicaux)
- Antécédents médicaux

Quelle est l'ampleur de l'invalidité?

- Analyse des exigences physiques à remettre au médecin ou à d'autres spécialistes
- Preuve médicale mentionnant la nature et les restrictions
- Veiller à ce que la preuve médicale établisse un lien entre les restrictions et les mesures d'adaptation à un travail
- Faire le suivi si la preuve médicale est insuffisante ou inexacte
- Obtenir le consentement écrit de la travailleuse ou du travailleur pour la communication des renseignements médicaux relatifs aux mesures d'adaptation (et non pas la communication de tous les renseignements médicaux qui n'ont rien à voir avec les mesures d'adaptation)

Est-ce que le travail accompli par la travailleuse ou le travailleur peut être modifié sans qu'il y ait de préjudice grave?

- Réaménagement du travail et du milieu de travail et réaménagement des tâches
- Calendriers et horaires de remplacement
- Réaffectation et autres emplois disponibles
- Utilisation d'équipement, de dispositifs d'aide
- Affectations temporaires de réadaptation

Y a-t-il eu un examen attentif des autres postes « disponibles » ou de la modification des tâches?

- À l'intérieur de l'unité de négociation
- À l'extérieur de l'unité de négociation

A-t-on obtenu la collaboration de la travailleuse ou du travailleur?

- Information au sujet de l'étendue des restrictions et de la nature des mesures d'adaptation nécessaires
- Suggestions pour la modification des tâches
- Consentement écrit à la communication de renseignements médicaux (concernant les mesures d'adaptation)

A-t-on obtenu la collaboration du syndicat?

- Évaluation des restrictions figurant dans la convention collective

- Propositions de modifications de la convention collective
- Examen des répercussions sur les droits des autres
- Examen des droits relatifs à la confidentialité et à la vie privée

Quelle est l'ampleur du préjudice grave?

- Coût
- Santé et sécurité

(Voir les lois sur les droits de la personne pour déterminer si d'autres facteurs sont inclus dans l'évaluation du préjudice grave, comme l'ampleur de l'activité de l'employeur, les sources extérieures de financement, les répercussions sur les autres membres du personnel ou les obligations relevant de la convention collective.)

Les mesures d'adaptation respectent-elles l'exigence de dignité?

- Y a-t-il d'autres mesures d'adaptation possibles qui pourraient mieux favoriser la dignité sans imposer un préjudice grave?

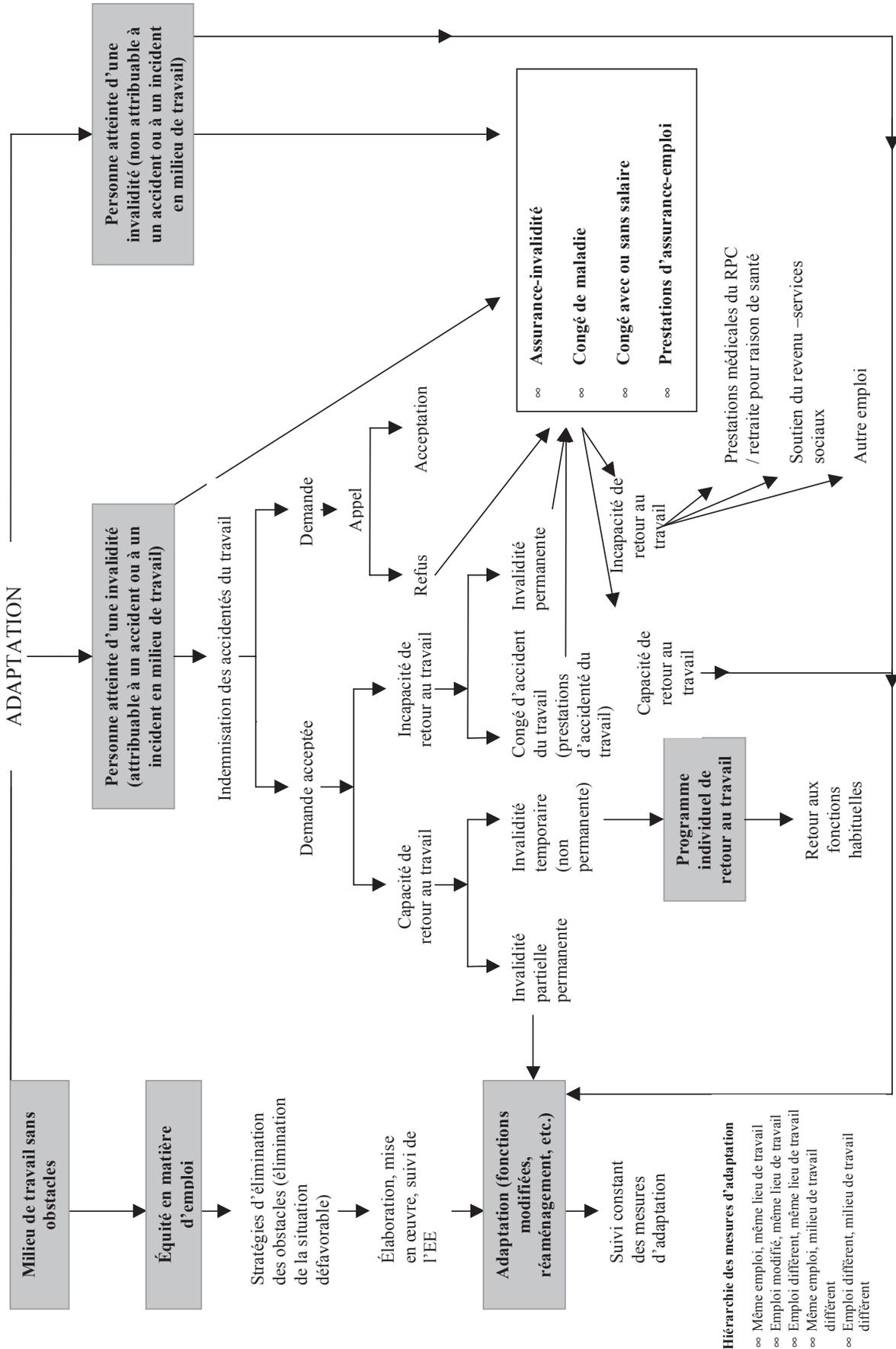
Y a-t-il un mécanisme d'examen continu de l'efficacité des mesures d'adaptation?

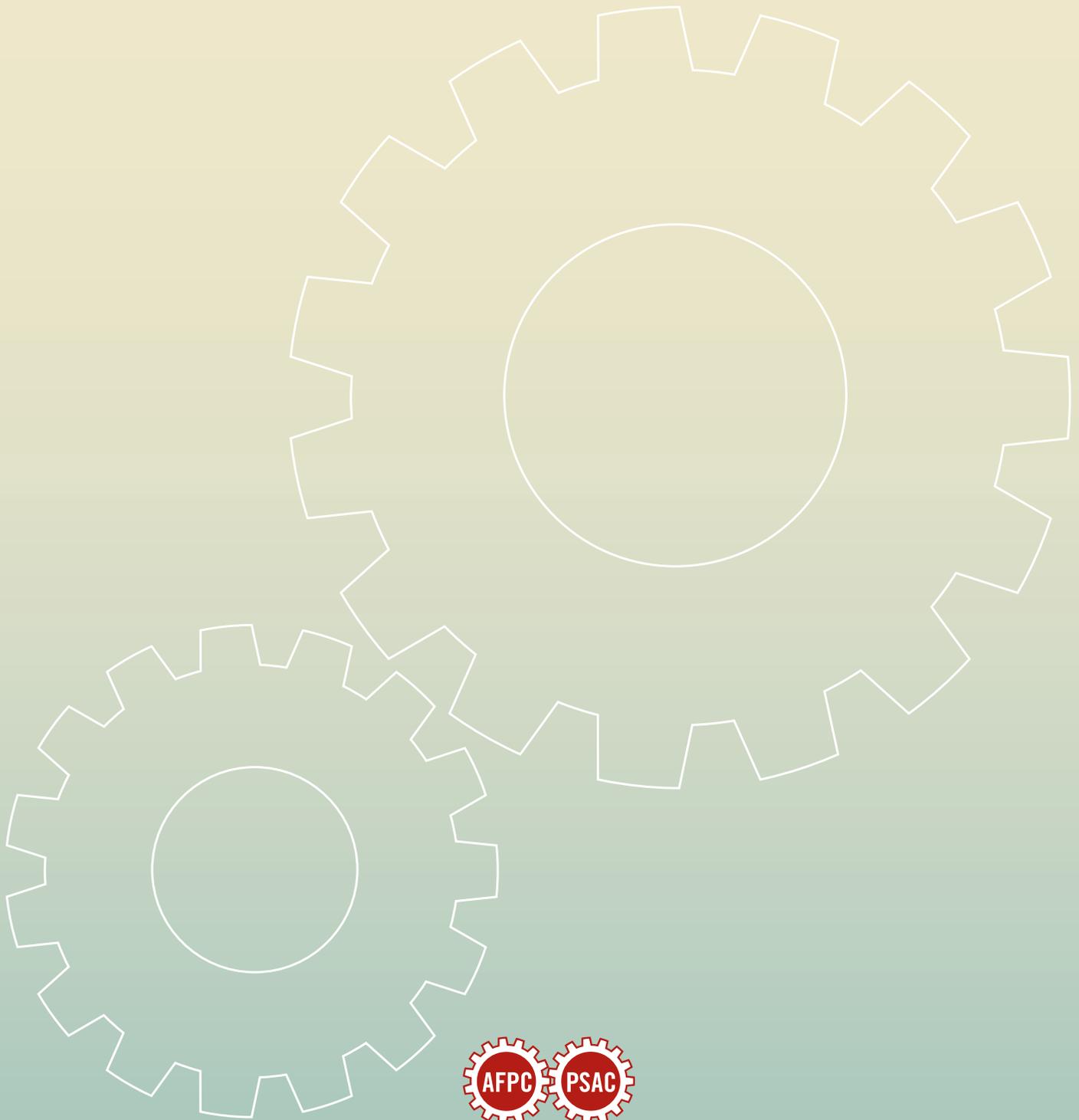
- Un changement de situation qui aurait un effet sur la disponibilité d'une mesure d'adaptation
- Il est important d'assurer un suivi constant et uniforme
- Commentaires de la travailleuse ou du travailleur, de l'employeur, des professionnels de la santé et du syndicat

Y a-t-il des documents sur chaque étape du processus?

- Documents personnels (p. ex., relevé d'absences)
- Renseignements fournis par la travailleuse ou le travailleur
- Renseignements médicaux
- Notes recueillies pendant les entrevues et les appels téléphoniques
- Compte rendu des discussions sur les mesures d'adaptation avec le syndicat, la travailleuse ou le travailleur et l'employeur
- Compte rendu des fonctions de remplacement ou modifiées et des postes disponibles
- Compte rendu des fonctions modifiées, des solutions de remplacement envisagées et de l'étendue des modifications
- Compte rendu de tous les coûts, des risques pour la sécurité avec les solutions de remplacement
- Compte rendu des motifs pour lesquels les mesures d'adaptation et les solutions de remplacement ont été acceptées ou refusées

ANNEXE E – Cheminement des mesures d'adaptation





Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada