



OBLIGATION DE PRENDRE DES MESURES D'ADAPTATION

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation relève des droits de la personne. Nos membres sont assurés d'être protégé(e)s contre la discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Nos conventions collectives contiennent également des clauses visant l'élimination de la discrimination et qui permettent aux membres d'avoir accès au processus de grief, incluant l'arbitrage, pour contester la décision de l'employeur de ne pas se conformer à son devoir d'obligation de prendre des mesures d'adaptation. De plus, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) offre à nos membres un processus de plainte.

L'essence de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation est très simple : les employeurs et les syndicats du Canada sont obligés de faire tout effort raisonnable pour accommoder un(e) employé(e) qui est protégé(e) d'un motif de discrimination en vertu de la législation sur les droits de la personne, sauf si cela constitue une contrainte excessive.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) joue également un rôle essentiel. Cette dernière prévoit que l'employeur doit identifier et éliminer les barrières à l'emploi et mettre en place des politiques et pratiques positives visant à garantir des adaptations raisonnables aux personnes de quatre groupes désignés (les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones). Cela s'effectue en consultation et en collaboration avec le syndicat, en vertu de l'article 15 de cette *Loi*. Les dispositions spécifiques qui touchent les mesures d'adaptation raisonnables se trouvent aux articles 5 et 10.

Les mesures d'adaptation pour des raisons d'incapacité physique ou mentale viennent en tête de liste. Par contre, les représentant(e)s syndicaux(ales) devraient savoir que ces mesures d'adaptation impliquent également d'autres motifs liés aux droits de la personne, par exemple la religion et l'état matrimonial.

Le processus d'adaptation pour tous les motifs de distinction illicites est essentiellement le même, sauf que les mesures liées à une incapacité impliquent des renseignements médicaux qui soulèvent un point litigieux en ce qui a trait au droit d'accès à l'information pour l'employeur et au droit à la vie privée pour l'employé(e).

Le présent document *Info Clé* est important et il est destiné à aider les représentant(e)s des sections locales qui représentent des membres qui demandent des mesures d'adaptation pour des raisons d'incapacité physique ou mentale.

Responsabilités des parties – Demande individuelle de mesures d'adaptation

► Responsabilités de l'employeur dans un processus de mesures d'adaptation

- S'assurer que tous les gestionnaires et les superviseur(e)s possèdent la formation requise et qu'ils(elles) sont en mesure de se conformer à l'obligation légale de l'employeur d'offrir des mesures d'adaptation, sauf si ces mesures constituent une contrainte excessive.
- S'impliquer véritablement dans des discussions avec l'employé(e) et le syndicat dans le but de trouver une solution qui satisfasse l'employé(e), en temps opportun.
- Impliquer le Comité de santé et sécurité au travail lorsqu'il faut procéder à une évaluation de risques.
- Aviser l'employé(e) si des renseignements médicaux sont nécessaires pour appuyer sa demande. Dans ce cas, il faut lui remettre une analyse des exigences professionnelles (AEP) basée sur une analyse de risques professionnels (ARP) approuvée par le Comité de santé et sécurité au travail (SST), ou l'analyse elle-même. L'employé(e) remettra ce document à son médecin qui en tiendra compte dans son évaluation médicale.
- **Respecter le droit de l'employé(e) de consulter un médecin de son choix.** Un(e) employé(e) peut être obligé(e) de subir un examen médical indépendant (EMI) seulement dans des circonstances exceptionnelles et claires et la raison de sa demande doit être clairement indiquée. La question des EMI et des examens d'aptitude au travail est discutée plus en détail dans un document distinct dans la trousse d'information *Info Clé*.
- Revoir, faire le suivi et évaluer de manière continue les mesures d'adaptation accordées aux travailleurs.

► Responsabilités de l'employé(e) qui fait l'objet de mesures d'adaptation

- Identifier et communiquer dès que possible ses besoins d'adaptation.
- Lorsque l'employeur demande des renseignements médicaux, l'employé(e) doit

s'assurer que la documentation fournie par son médecin inclut les renseignements suivants:

- Un avis clair et non équivoque de la capacité de l'employé (e) à retourner au travail – Le diagnostic ne doit pas être inclus.
 - Si l'employé(e) n'est pas en mesure de retourner au travail, dans combien de temps, approximativement, le sera-t-il(elle)?
 - S'il(elle) est apte à retourner au travail, l'employé(e) est-il(elle) en mesure de s'acquitter de toutes les fonctions et responsabilités de son poste d'attache? Sinon, est-il(elle) en mesure de le faire en partie?
 - Les limitations et/ou restrictions fonctionnelles de l'employé(e), le cas échéant, doivent être identifiées clairement et en détail.
 - Existe-t-il des limitations et/ou restrictions temporaires ou permanentes? Si elles sont temporaires, il faut en indiquer une estimation de la durée.
 - Les paramètres recommandés pour un retour progressif au travail, le cas échéant.
 - Les autres renseignements relatifs à l'aptitude au travail et/ou à des mesures d'adaptation doivent être indiqués.
- Travailler avec l'employeur et le syndicat pour trouver des mesures d'adaptation appropriées/raisonnables. Il importe que les mesures proposées par l'employeur respectent les limitations et/ou les restrictions de l'employé(e).

Si la mesure proposée est jugée inappropriée, l'employé(e) doit fournir à l'employeur suffisamment de bonnes raisons pour refuser cette dernière. Selon la jurisprudence, les employé(e)s n'ont pas le droit d'insister pour obtenir une mesure qui, à leur avis, est idéale ou parfaite. Si la proposition de l'employeur représente une mesure raisonnable, elle doit être envisagée sérieusement par l'employé(e) et le syndicat. À défaut de considérer une mesure d'adaptation raisonnable, cela pourrait s'avérer préjudiciable à l'employé(e).

- Informer l'employeur et le syndicat des changements à ses besoins de mesures d'adaptation.

Un(e) employé(e) qui a des questions au sujet de la santé et de la sécurité peut communiquer avec son(sa) représentant(e) syndical(e) qui est membre du Comité de SST ou son(sa) représentant(e) de la santé et sécurité au travail, afin d'obtenir de l'aide.

► **Responsabilités du(de la) représentant(e) syndical(e)**

- Représenter les employé(e)s qui ont besoin de mesures d'adaptation et, au besoin, demander des conseils et de l'aide aux autres représentant(e)s syndicaux(ales) aux niveaux local, régional et national.
- Collaborer avec l'employé(e) et l'employeur pour arriver à des mesures d'adaptation

qui incluent la proposition de solutions et la recherche de solutions innovatrices.

- Analyser avec soin et répondre aux propositions de mesures d'adaptation formulées par l'employeur, et conseiller l'employé(e) tout au long du processus.
- Faire le suivi après la mise en place des mesures d'adaptation afin d'évaluer leur bon fonctionnement et aider à résoudre les problèmes qui pourraient survenir.

► **Responsabilités du Comité de santé et sécurité au travail**

- Le Comité participe à l'évaluation des risques (analyse de la description de travail, analyse du protocole des mesures d'adaptation) non seulement pour l'employé(e) qui fait l'objet de ces mesures mais aussi pour les collègues de travail, dans le cas de modification des tâches (redistribution de certaines tâches).
- Le Comité vérifie l'efficacité des mesures d'adaptation en matière de santé, sécurité et risques.
- Le Comité formule des recommandations en matière de mesures d'adaptation en ce qui a trait à la santé et sécurité au travail.

► **Les collègues de travail peuvent également être impliqués dans les mesures d'adaptation**

Les collègues n'ont pas besoin de connaître les détails des mesures d'adaptation en raison de la confidentialité et de la vie privée. Toutefois, ils doivent comprendre ce qu'est l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et pourquoi tout le lieu de travail en profitera. Cela n'aidera personne si certains employés sont d'avis qu'un collègue fait l'objet d'un « traitement de faveur ». La formation et la sensibilisation sont essentielles. L'employeur et le syndicat devraient donner de l'information et de la formation sur les avantages d'une bonne politique et d'un bon processus de mesures d'adaptation.

Contraintes excessives

Les employeurs sont obligés de prendre des mesures d'adaptation raisonnables, sauf si ces mesures constituent une contrainte excessive ce qui représente un niveau très élevé. Les employeurs doivent avoir recours à toutes les mesures d'adaptation raisonnables avant de prétendre qu'il y a contrainte excessive, c'est-à-dire une interruption ou une interférence excessive/substantielle avec ses opérations, par exemple des coûts financiers ou des conséquences sur la santé et la sécurité.

Les ministères de la fonction publique fédérale auraient beaucoup de difficultés à invoquer cet argument parce que le Conseil du Trésor est l'employeur et que, en cette

qualité, il offre de nombreuses ressources en matière de mesures d'adaptation. Il en va de même pour l'ACIA.

Exigences professionnelles justifiées (EPJ)

Une exigence professionnelle justifiée (EPJ) est une *norme ou une règle essentielle pour exécuter les fonctions d'un poste*. Pour qu'une norme soit considérée comme une EPJ, l'employeur doit prouver que toute mesure d'adaptation ou tout changement apporté à la norme créerait une contrainte excessive.

Lorsqu'une norme est une EPJ, l'employeur n'est pas tenu de la modifier pour tenir compte des besoins d'un employé. Cependant, l'employeur doit quand même chercher à voir si certaines formes de mesures d'adaptation sont possibles afin de favoriser au maximum l'intégration.

Pour plus d'information sur les EPJ, consultez le site Web de la CCD et le *Guide à l'intention des représentantes et représentants des sections locales de l'AFPC sur l'obligation d'adaptation*.

Processus idéal pour des mesures d'adaptation individuelles optimales

- Lorsqu'un(e) employé(e) a besoin de mesures d'adaptation particulières, il(elle) en avise son (sa) superviseur(e), de même que son(sa) représentant(e) syndical(e) s'il(elle) a besoin d'aide.
- Le(la) superviseur(e) remet à l'employé(e) une analyse des exigences du travail préparée et approuvée par le Comité de SST. Le (la) superviseur(e) peut préparer une telle analyse, mais pour qu'elle soit valide, elle doit être basée sur une ou des analyses de risques professionnels (ARP) approuvées.
- L'employé(e) fournit une documentation médicale à jour et pertinente pour appuyer sa demande d'adaptation.
- L'employeur, l'employé(e) et le syndicat discutent librement des mesures d'adaptation possibles. Chacun doit être ouvert et réceptif à toutes les propositions, en plus d'être créatif et proactif pour trouver des solutions. Le Comité de SST sera également impliqué dans l'évaluation des risques et il peut recommander des mesures préventives applicables.

Il s'agit d'un processus composé de plusieurs étapes. Voici des idées et les principes à retenir.

- L'objectif est d'avoir le moins d'effets négatifs possible sur l'employé(e), c'est-à-dire la rémunération, la classification, la réinstallation, les finances, etc. La santé et la sécurité constituent également des facteurs clés qui doivent avoir le moins de

répercussions négatives possible sur l'employé(e) ainsi que ses collègues de travail.

- Il faut d'abord déterminer si l'employé(e) peut s'acquitter de ses fonctions et responsabilités actuelles. Il peut tout simplement avoir besoin de mesures d'adaptation pour le faire de manière différente ou dans un échéancier différent.
- Si l'employé(e) ne peut s'acquitter de ses fonctions et responsabilités actuelles, il faut alors déterminer s'il(elle) peut le faire de manière modifiée ou réaménagée.
- Si l'employé(e) ne peut s'acquitter de ses fonctions et responsabilités actuelles d'une manière modifiée ou réaménagée, il faut alors déterminer s'il(elle) peut faire un autre travail dans sa forme actuelle.
- Si l'employé(e) ne peut s'acquitter de ses fonctions et responsabilités actuelles ni effectuer un autre travail dans sa forme actuelle, il faut alors déterminer s'il(elle) peut effectuer un autre travail d'une manière modifiée ou réaménagée.
- Lorsqu'une mesure convenable est identifiée, elle est mise en place et elle devrait être évaluée régulièrement, avec des ajustements appropriés au besoin.

Mécanismes de recours

Nous encourageons la résolution rapide de questions touchant les mesures d'adaptation dans la mesure du possible. Cela comporte de nombreux avantages pour l'employé(e) si les questions d'adaptation sont réglées au niveau le plus bas. Sinon, nos membres ont accès aux mécanismes de recours officiel suivants:

1. Si l'employeur ne s'acquitte pas de son obligation de prendre des mesures d'adaptation, il peut faire l'objet d'un grief basé sur l'article relatif à l'élimination de la discrimination dans la convention collective. La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) prévoit le recours à des arbitres qui sont en mesure de traiter des questions des droits de la personne, y compris accorder des dommages-intérêts.
2. Une plainte adressée à la CCDP pour discrimination basée sur un motif de distinction illicite. Il convient de remarquer que la CCDP incitera généralement l'employé(e) à faire appel au processus de grief, car la CRTFP a le pouvoir de traiter les griefs en matière des droits de la personne. Nous recommandons fortement à l'employé(e) de communiquer avec la CCDP pour obtenir un numéro de dossier. Cela protégera l'échéancier prescrit d'un an et gardera la plainte en suspens au cas où le problème devrait être à nouveau soulevé devant la CCDP, après le recours au grief.

Liens utiles :

- *Obligation d'adaptation – Guide à l'intention des représentantes et représentants des sections locales* http://www.psac-afpc.org/documents/what/duty_to_accommodate-f.pdf

- *Code canadien du travail, Partie II* <http://laws-lois.justice.gc.ca/fr/lois/L-2/>
- Commission canadienne des droits de la personne www.chrc-ccdp.ca
- *Loi sur l'équité en matière d'emploi* <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/Statute/E/E-5.401.pdf>
- *Politique du Conseil du Trésor sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale* <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12541>
- *Politique du Conseil du Trésor sur l'équité en matière d'emploi* <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12543§ion=text>
- Commission des relations de travail dans la fonction publique http://www.pslrb-crtfp.gc.ca/intro_f.asp
- Politiques des employeurs sur leur site Web.

(Septembre 2011)