

ANNEXE B

LA PRISE DE MESURES D'ADAPTATION ÉTAPE PAR ÉTAPE

1. Signalement

- ✓ La personne salariée informe la direction ou son syndicat de ses besoins en matière d'adaptation ou de son retour attendu au travail. Ou bien, la représentante ou le représentant du syndicat remarque que la personne salariée pourrait bénéficier de mesures d'adaptation au travail et en discute avec elle.
- ✓ Si ce n'est pas déjà fait, on présente à l'employeur une demande de mesures d'adaptation officielle et précise.
- ✓ Si la personne salariée discute de mesures d'adaptation avec la direction sans en parler à son syndicat au préalable, l'employeur est tenu de lui rappeler qu'elle a le droit de demander à son syndicat de l'aider dans ses démarches. L'employeur et le syndicat doivent respecter le droit à la vie privée de la personne salariée.
- ✓ La personne salariée, l'employeur et le représentant syndical se réunissent pour déterminer la meilleure façon de procéder. Si le besoin d'adaptation s'impose de toute évidence, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires. Si de plus amples renseignements sont requis, on passe à l'étape 2.

2. Collecte d'information

- ✓ La personne salariée doit fournir des renseignements pertinents à la prise de mesures d'adaptation.
- ✓ En cas d'invalidité, il faut obtenir du médecin traitant sa déclaration sur les limitations et les restrictions fonctionnelles du patient, y compris ses recommandations en matière d'adaptation. Nul besoin de fournir un diagnostic, mais les renseignements fournis doivent être suffisamment détaillés pour que l'employeur puisse déterminer les besoins et les limitations de la personne salariée et avoir la preuve qu'ils sont liés à une maladie. Voir l'Annexe F.
- ✓ Si la demande d'adaptation découle d'un accident de travail, il faut présenter une plainte en vertu de la législation applicable sur les accidents du travail. Pour obtenir de l'aide, communiquez avec le bureau local d'indemnisation des accidentés du travail ou avec le bureau de l'AFPC de votre région.
- ✓ Dans le cas d'un retour au travail après une longue absence, référez-vous à la Q 20.
- ✓ Dans certains cas d'invalidité, l'avis d'un spécialiste, un ergothérapeute, par exemple, peut être nécessaire. Dans la mesure du possible, les parties doivent s'entendre sur le choix du spécialiste. L'employeur ne peut pas forcer la personne salariée à consulter le « médecin de l'entreprise », y compris Santé Canada. (Si l'employeur insiste, la personne salariée peut devoir « obéir et de déposer un grief plus tard ». Voir un représentant ou une représentante de votre bureau régional ou de votre Élément).

- ✓ Si le besoin d'adaptation découle d'un motif de discrimination autre que l'invalidité (religion, situation familiale, etc.), la nature des renseignements requis peut varier. Il faudra à tout le moins préciser les besoins d'adaptation et la mesure dans laquelle ils sont liés au motif invoqué. Pour ce faire, référez-vous aux dispositions de la convention collective qui s'appliquent (horaire de travail variable, congés, etc.).

3. Rencontre des parties pour discuter des mesures d'adaptation

- ✓ Idéalement, la personne salariée discute de ses besoins et des mesures d'adaptation possibles lors d'une rencontre avec sa ou son gestionnaire, la représentante syndicale ou le représentant syndical et un membre du personnel des ressources humaines. Dans certaines cas, il faudra prévoir plus d'une réunion.
- ✓ Il revient au syndicat et à l'employeur d'examiner le lieu de travail et de proposer des solutions à la réunion.
- ✓ Prenez des notes et documentez toutes les réunions.

4. Mise en place des mesures d'adaptation

- ✓ L'entente sur les mesures d'adaptation (entente de retour au travail, plan d'adaptation, etc.) doit être faite par écrit.
- ✓ Le plan d'adaptation doit faire état des mesures prises ainsi que des engagements et des obligations des parties, et comprendre un échéancier.
- ✓ Si les mesures d'adaptation auront un effet sur les collègues de travail, il faut les en aviser avec tact et circonspection afin de respecter le droit à la vie privée de la personne visée par les mesures.

5. Suivi et réévaluation des besoins

- ✓ Dans la plupart des cas, il convient de faire un suivi après une période prédéterminée pour vérifier si les mesures d'adaptation sont efficaces ou s'il y a eu un changement de situation qui pourrait entraîner une deuxième évaluation ou des modifications.
- ✓ La représentante syndicale ou le représentant syndical doit communiquer régulièrement avec la personne salariée pour vérifier si l'employeur s'acquitte de ses responsabilités.