

## **ANNEXE C**

### **Obligation d'adaptation dans les cas d'invalidité : Aide-mémoire pour les représentantes et les représentants syndicaux**

Y a-t-il une invalidité?

- Des renseignements médicaux pourraient être requis.
- Si la personne salariée n'est pas en mesure d'obtenir elle-même les renseignements nécessaires, il faut obtenir d'elle le consentement pour la communication des renseignements médicaux liés uniquement aux besoins d'adaptation (et non la communication des renseignements médicaux qui n'ont rien à voir avec les mesures d'adaptation).

Quelle est l'ampleur de l'invalidité?

- Fournir au médecin ou à d'autres experts une description du travail ainsi que l'analyse des exigences de l'emploi.
- Obtenir des renseignements médicaux sur la nature et l'étendue des limitations et restrictions.
- Veiller à ce que les renseignements médicaux établissent un lien entre les restrictions et limitations et les mesures d'adaptation demandées.
- Faire le suivi si les renseignements médicaux fournis sont insuffisants ou inexacts.

Y a-t-il moyen de modifier le poste occupé par la personne salariée sans s'imposer une contrainte excessive?

- Restructuration du travail, réaménagement du milieu de travail et regroupement des tâches
- Appareils ou accessoires fonctionnels
- Horaire de travail variable ou flexible
- Réaffectation et autres emplois disponibles
- Affectations temporaires de réadaptation

A-t-on mené un examen rigoureux des autres postes « disponibles » ou des tâches modifiées

- au sein de la section, de la direction ou du ministère?
- au sein de toute l'organisation?
- Un examen rigoureux du lieu de travail doit être mené afin de déterminer s'il est possible d'adopter des mesures d'adaptation qui entraîneraient le moins de répercussions possible sur le plan financier et affectif pour la personne salariée.

A-t-on obtenu la collaboration de la personne salariée?

- Renseignements sur l'étendue des restrictions et sur les mesures d'adaptation nécessaires
- Suggestions pour la modification des tâches
- Consentement écrit volontaire à la communication des renseignements médicaux pertinents

Le syndicat a-t-il participé au processus?

- Les représentants syndicaux sont proactifs dans la proposition de mesures possibles
- Évaluation des droits prévus dans la convention collective
- Considération de l'incidence sur les droits d'autrui et sur la convention collective
- Considération des droits à la confidentialité et à la vie privée

Les mesures d'adaptation proposées permettent-elles à la personne salariée de conserver sa dignité?

- Dans la négative, y aurait-il d'autres mesures possibles qui n'imposeraient pas une contrainte excessive à l'employeur?

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

- Changement de situation qui aurait un effet sur la disponibilité d'une mesure d'adaptation
- Suivi constant et uniforme
- Commentaires de la personne salariée, de l'employeur, des professionnels de la santé et du syndicat

A-t-on obtenu toute la documentation nécessaire à chacune des étapes du processus?

- Documents personnels (p. ex., relevé d'absences)
- Renseignements fournis par la personne salariée
- Renseignements médicaux
- Notes prises lors des entrevues et des appels téléphoniques
- Compte rendu des discussions avec le syndicat, la personne salariée et l'employeur
- Liste des solutions de rechange et des fonctions modifiées possibles et des postes disponibles
- Liste des fonctions modifiées et des solutions de rechange envisagées et de l'étendue des modifications
- Analyse de tous les coûts, des risques pour la sécurité et des solutions de rechange
- Motifs justifiant l'acceptation ou le refus des mesures d'adaptation et des solutions de rechange