

ANNEXE A

ADAPTATION – MISES EN GARDE

- ✓ L'obligation d'adaptation s'applique autant aux personnes salariées qu'à celles postulant un emploi.
- ✓ Il n'y a pas de hiérarchie des diverses mesures d'adaptation. Par conséquent, les mesures d'adaptation relatives à la situation familiale, à la religion, à l'invalidité, etc. doivent être évaluées au cas par cas.
- ✓ L'analyse initiale relative à l'adaptation doit porter sur l'emploi actuel de la personne salariée. L'adaptation ne doit pas être perçue comme un moyen de contourner le problème (en affectant la personne à un autre poste, par exemple), mais bien comme un outil pour l'éliminer.
- ✓ L'obligation d'adaptation ne donne pas de droits additionnels à l'employeur en ce qui concerne l'information sur les personnes salariées et la protection de leur vie privée.
- ✓ L'adaptation doit être réalisée d'une manière qui respecte la dignité de la personne qui la demande. Pour bien y arriver, la personne concernée doit participer à la mise en place des mesures d'adaptation.
- ✓ Il peut ne pas être évident de trouver les mesures d'adaptation qui conviennent. Néanmoins, la personne salariée, le syndicat et l'employeur doivent tous faire preuve d'ouverture, de diligence et de créativité afin de trouver une solution.
- ✓ Ne supposez rien au sujet des motifs de la demande d'adaptation (religion, situation familiale, handicap, etc.). Si l'employeur pense qu'une personne salariée ayant un handicap non visible ne requière pas de mesures d'adaptation concrètes, il risque de lui proposer des mesures qui ne lui conviennent pas.
- ✓ Rien n'oblige à révéler le diagnostic pour faire la preuve d'un handicap.
- ✓ Les médecins peuvent formuler des diagnostics et prescrire des traitements. Cela dit, ils n'ont pas nécessairement les compétences nécessaires pour évaluer le milieu de travail ou les limitations fonctionnelles de la personne salariée.
- ✓ Dans les cas de maladie mentale ou d'un trouble lié à la consommation d'une substance, il arrive que la personne en cause nie sa maladie. L'employeur et le syndicat sont d'autant plus responsables puisque, afin de s'acquitter de leur obligation d'adaptation, ils sont tenus de prendre des mesures pour s'informer si la personne salariée en cause souffre d'un problème de santé mentale. Le simple fait de prétendre qu'ils ignoraient l'existence d'un handicap n'excuse pas les organisations et les particuliers de ne pas s'être acquittés de leurs responsabilités. Cela dit, une fois le problème signalé, il incombe à la personne salariée en cause d'aller chercher de l'aide ou d'accepter celle qui lui est offerte.

- ✓ L'adaptation religieuse consiste à accommoder les personnes qui ont des croyances religieuses sincères. Il n'existe pas de listes universellement reconnues de religions « acceptées ». Le droit à la célébration des fêtes religieuses n'est pas réservé au groupe dominant (p. ex., les fêtes chrétiennes). Il faut 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 jusqu'à la contrainte excessive. L'adaptation religieuse peut inclure des pauses pour prier, le respect des codes vestimentaires religieux et le droit à des congés pour observer des fêtes religieuses.
- ✓ 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.