

Intervention du syndicat

En tant que représentant de la personne salariée, le syndicat a un rôle important à jouer dans l'obligation d'adaptation.

Idéalement, les représentants syndicaux participent à la planification de mesures d'adaptation en proposant des solutions et en exerçant un recours (plainte, grief, etc.), s'il y a lieu. Ils peuvent vous expliquer la marche à suivre et vous aider à remplir les formulaires et à parler à la direction.

Le syndicat est tenu de vous aider. Il ne doit pas entraver la prise de mesures d'adaptation. Les représentants syndicaux peuvent sensibiliser leurs collègues à l'importance des mesures d'adaptation et des droits de la personne.

Que faire si j'ai besoin d'aide ou de ressources?

- Parlez-en au représentant syndical de votre section locale, de votre Élément ou de l'AFPC.
- Pour en savoir plus sur l'obligation d'adaptation
 - Consultez le syndicatifpc.ca/adaptation.
 - Consultez *l'Obligation d'adaptation : Guide à l'intention des représentantes et représentants des sections locales*.
 - Assistez à l'atelier offert par l'AFPC ou le Programme d'apprentissage mixte (gouvernement fédéral).
 - Visitez le site Web de la Commission canadienne des droits de la personne ou celui de la commission des droits de la personne de votre province ou territoire.



L'obligation d'adaptation en milieu de travail

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

L'obligation d'adaptation contraint l'employeur à assurer un milieu de travail inclusif à tous les membres de son personnel afin qu'ils puissent participer pleinement aux activités professionnelles. Cette obligation se rapporte aux motifs de distinction illicite au sens de la législation sur les droits de la personne.

Qu'est-ce que cela signifie?

- Les politiques, procédures, exigences, normes ou pratiques de l'employeur doivent être exemptes de toute forme de discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs illicites, de sorte à ne pas nuire à la pleine participation de son personnel.
- L'employeur doit aussi adapter le milieu de travail (environnement physique, matériel, règles, etc.) afin que tous les membres du personnel puissent participer aux activités professionnelles.

Exemples de mesures d'adaptation

- Offrir à une personne salariée un poste de travail adapté à ses besoins ergonomiques.
- Permettre à une personne salariée qui revient d'une absence prolongée de réintégrer progressivement son poste pour une période déterminée.
- Permettre à une personne salariée de s'absenter du travail ou d'avoir un horaire variable afin qu'elle puisse voir à ses obligations familiales ou religieuses.

Qui a droit à une adaptation raisonnable au travail?

On associe souvent l'obligation d'adaptation aux personnes ayant un handicap. Or, sa portée est beaucoup plus large. Elle s'applique à tous les « motifs de distinction illicite » prévus dans la législation sur les droits de la personne, notamment la déficience (le handicap), la situation familiale, l'âge, le sexe et l'identité de genre. Comme les motifs peuvent varier selon le texte de loi (fédéral, provincial ou territorial), consultez celui qui s'applique à votre milieu de travail.

Quels sont mes droits en tant que personne salariée nécessitant des mesures d'adaptation?

Vous avez le droit d'aller travailler et de participer aux activités professionnelles au même titre que vos collègues. Vous avez aussi droit aux mêmes possibilités et avantages qu'eux.

Vous avez le droit :

- à un lieu de travail sans obstacle physique ou autre
- à un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination
- au respect et à la confidentialité de vos renseignements personnels et médicaux
- à une mesure d'adaptation raisonnable fondée sur des motifs de discrimination illicite
- à la représentation syndicale.

Quelles sont mes responsabilités?

Si vous demandez des mesures d'adaptation, vous devez à votre tour :

- communiquer vos besoins en matière d'adaptation à votre employeur
- collaborer avec l'employeur pour trouver des solutions
- fournir les renseignements médicaux justifiant le recours aux mesures d'adaptation (renseignements non diagnostiques seulement)
- accepter toute mesure raisonnable (vous ne pouvez exiger la mesure d'adaptation idéale ou parfaite).

Quelles sont les obligations de l'employeur?

Une fois le besoin d'adaptation établi, l'employeur est tenu de prendre les mesures qui s'imposent :

- tenir compte de l'accessibilité et faire preuve de flexibilité dans la conception des normes, des politiques, des règles, etc. pour éviter toute discrimination
- assurer un milieu de travail accessible et libre de discrimination, de harcèlement et de violence
- vous informer de vos droits
- veiller à ce que les membres du personnel, les gestionnaires et les superviseurs soient conscients de l'obligation d'adaptation
- vous consulter s'il lui manque des renseignements nécessaires
- respecter la confidentialité de vos renseignements personnels et médicaux (il ne peut communiquer avec votre médecin ni obtenir d'autres renseignements personnels ou médicaux sans votre consentement)
- considérer sérieusement les options en matière d'adaptation sans toutefois s'imposer une « contrainte excessive » (terme juridique). En d'autres mots, il ne peut refuser une mesure d'adaptation simplement parce qu'elle entraînerait une dépense mineure ou un inconvénient.