

OBLIGATION D'ADAPTATION :

Guide à l'intention des
représentantes et représentants
des sections locales



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

Données de catalogage avant publication (Canada)

Alliance de la Fonction publique du Canada
L'obligation d'adaptation : Guide à l'intention des représentantes
et représentants des sections locales

Publ. aussi en anglais sous le titre:

Duty to Accommodate: A PSAC Guide for Local Representatives

1. Fonction publique - Représentation des minorités - Canada
 2. Discrimination dans l'emploi - Droit - Canada
 3. Minorités - Droit - Canada
 4. Canada - Fonctionnaires - Droit
 5. Conventions collectives - Fonctionnaires - Canada
- I. AFPC
II. Public Service Alliance of Canada

KE3254 P8214 199 344.7101/133 221

Canadian Cataloguing in Publication Data

Public Service Alliance of Canada
Duty to Accommodate: A PSAC guide for local representatives

Issued also in French under title:

*L'obligation d'adaptation : Guide à l'intention des représentantes
et représentants des sections locales*

ISBN: 1-896285-12-0

1. Civil service - Minority employment - Canada
 2. Discrimination in employment - Law and legislation - Canada
 3. Minorities - Legal status, laws, etc. - Canada
 4. Canada - Officials and employees - Legal status, laws, etc.
 5. Collective labor agreements - Government employees - Canada
- I. PSAC
II. Alliance de la Fonction publique du Canada

KE3254 P82 1999 344.7101/133 221

L'OBLIGATION D'ADAPTATION : GUIDE À L'INTENTION DES REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES SECTIONS LOCALES

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a pris l'engagement d'assurer à ses membres un milieu de travail juste et équitable. Comme les milieux de travail et les communautés sont de plus en plus diversifiés, la protection des droits de la personne demeure essentielle afin d'assurer une représentation inclusive à nos membres.

Afin d'aborder la diversité et l'inclusion dans les milieux de travail, il importe d'éliminer les obstacles à la pleine participation qui, depuis toujours, excluent ou désavantagent certains groupes de personnes. Pour ce faire, on peut recourir à l'obligation d'adaptation, un principe fondamental des droits de la personne au Canada. En 1999, un jugement rendu par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Meiorin* a complètement changé la façon d'aborder ce concept, et ce, pour le mieux.

En effet, l'arrêt *Meiorin* a élargi la définition de l'obligation d'adaptation, contraignant dorénavant les employeurs à concevoir des normes et des exigences non discriminatoires pour le milieu de travail. En d'autres mots, l'employeur doit prendre des mesures proactives pour s'assurer que ses normes et ses exigences ne sont pas discriminatoires. Comme la décision le précise :

*Les employeurs qui conçoivent des normes pour le milieu de travail doivent être conscients des différences entre les personnes et des différences qui caractérisent des groupes de personnes. **Ils doivent intégrer des notions d'égalité dans les normes du milieu de travail.** En adoptant des lois sur les droits de la personne et en prévoyant leur application au milieu de travail, les législatures ont décidé que les normes régissant l'exécution du travail devraient tenir compte de tous les membres de la société dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire. La norme elle-même doit permettre de tenir compte de la situation de chacun lorsqu'il est raisonnablement possible de le faire.*

On associe souvent l'obligation d'adaptation aux personnes ayant un handicap. Or, elle s'applique aussi à tous les autres motifs de discrimination prévus dans la législation sur les droits de la personne, comme l'origine ethnique, la nationalité, la culture, les compétences, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, la situation familiale et ainsi de suite¹.

Ce guide est présenté sous forme de questions et réponses. Vous ne trouvez pas la réponse que vous cherchez? Communiquez avec votre [section locale](#) ou votre [Élément](#). S'il y a des questions qui, selon vous, devraient être abordées dans le guide, veuillez les faire parvenir au Bureau des droits de la personne de l'AFPC en communiquant avec nous au 1 888 604 7722 ou à syndicatafpc.ca/contactez-nous.

Cette publication est disponible sur supports papier et électronique. Pour des médias substituts, consultez le site syndicatafpc.ca ou communiquez avec le bureau des droits de la personne de l'AFPC au 1-888-604-7722 ou à syndicatafpc.ca/contactez-nous.

Première publication : juin 1999
1^{re} révision : mars 2000
2^e révision : 2009
3^e révision : 2019

¹ Même si le présent guide traite de l'adaptation en milieu de travail, il convient de souligner que l'AFPC a aussi le devoir de veiller à ce qu'aucun obstacle artificiel n'empêche ses membres de participer pleinement aux activités syndicales.

Table des matières

- Q-1** Qu'est-ce que l'obligation d'adaptation?
- Q-2** Qui a droit à une mesure d'adaptation?
- Q-3** L'employeur est-il le seul à qui incombe l'obligation d'adaptation en milieu de travail?
- Q-4** D'où vient le droit à des mesures d'adaptation?
- Q-5** Quand l'obligation d'adaptation s'impose-t-elle?
- Q-6** Qu'entend-on par exigence professionnelle justifiée (EPJ)?
- Q-7** Comment détermine-t-on les tâches ou les éléments essentiels?
- Q-8** Qu'entend-on par contrainte excessive?
- Q-9** Qui doit faire la preuve d'une contrainte excessive?
- Q-10** Quelles sont les responsabilités de l'employeur en matière d'adaptation?
- Q-11** Quelles sont les responsabilités de la personne salariée?
- Q-12** Quelles sont les responsabilités du syndicat à titre de représentant des personnes salariées?
- Q-13** Qui d'autre doit participer à l'adaptation en milieu de travail?
- Q-14** À quoi ressemble le processus idéal d'adaptation en milieu de travail?
- Q-15** Quels renseignements médicaux doit-on fournir?
- Q-16** Peut-on présenter un grief pour refus d'une demande d'adaptation? Quels sont les autres recours?
- Q-17** Qu'entend-on par « dignité du risque »?
- Q-18** Les membres de l'AFPC qui touchent des prestations d'invalidité ont-ils droit à des mesures d'adaptation?

- Q-19** Quelle est la marche à suivre pour une personne qui retourne au travail après s'être absentée pendant une longue période durant laquelle elle touchait des prestations d'invalidité?
- Q-20** Que dois-je savoir au sujet des programmes de retour au travail?
- Q-21** Quel est le lien entre les mesures d'adaptation et la santé et la sécurité au milieu de travail?
- Q-22** Lorsqu'un cas relatif à l'obligation d'adaptation a trait à une blessure ou à une exposition professionnelle, que doit savoir mon employeur au sujet de mes antécédents médicaux et que puis-je faire pour que soit éliminé le danger à l'origine de ma blessure ou de l'exposition professionnelle?
- Q-23** Quelles sont les autres ressources à ma disposition pour mieux comprendre l'obligation d'adaptation?

Annexe A Adaptation – Mises en garde

Annexe B La prise de mesures d'adaptation étape par étape

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

Annexe D Conseils pour aider les membres ayant un problème de santé mentale

Annexe E Autorisation de divulguer des renseignements médicaux (exemple)

Annexe F Évaluation médicale de l'aptitude au travail

Annexe G Jurisprudence en matière d'obligation d'adaptation

Annexe H Processus d'adaptation en cas de handicap

Q-1 Qu'est-ce que l'obligation d'adaptation?

L'obligation d'adaptation contraint l'employeur à assurer un milieu de travail inclusif à toutes les personnes salariées pour qu'elles puissent participer pleinement aux activités professionnelles. Cette obligation se rapporte aux motifs de distinction illicite (ci-après « motifs de discrimination ») au sens de la législation sur les droits de la personne.

Qu'est-ce que cela veut dire?

- Les politiques, les procédures, les exigences, les normes ou les 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 des personnes salariées à la vie au travail.
- 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 :

- Aménager le lieu de travail en fonction des divers besoins des personnes salariées en matière d'accessibilité.
- Établir une politique de congé du travail souple et inclusive qui permet aux personnes salariées de remplir leurs obligations familiales ou religieuses.
- Offrir à une personne salariée un poste de travail adapté à ses besoins ergonomiques.
- Permettre à une personne qui revient d'une absence prolongée de réintégrer progressivement son poste à temps partiel pour une période déterminée.

Q-2 Qui a droit à une mesure d'adaptation?

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 discrimination prévus dans la législation sur les droits de la personne, notamment les suivants :

- la race ou la couleur;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la religion ou les croyances;
- l'âge;
- sexe;
- l'orientation sexuelle;
- l'identité de genre et l'expression de genre (elles peuvent être un motif illicite en soi ou être indirectement couvertes par un autre);

- l'état civil;
- la situation familiale;
- le handicap (handicap visible ou non visible, y compris le handicap physique, déficience cognitive, psychologique ou sensorielle, et trouble d'apprentissage, trouble lié à la consommation d'une substance, trouble épisodique);
- les caractéristiques génétiques;
- une condamnation qui a fait l'objet d'une réhabilitation ou d'une suspension du casier criminel (ou état de personne graciée).

*NOTE : Comme les motifs peuvent varier selon le texte de loi (fédéral, provincial ou territorial), consultez celui qui s'applique au milieu de travail visé.

De plus, selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employeurs relevant de la compétence fédérale sont tenus d'agir de manière proactive pour cerner et éliminer les obstacles à l'emploi qui touchent les membres des quatre groupes désignés, à savoir les femmes, les personnes racialisées, les personnes ayant un handicap et les Autochtones. Pour en savoir plus, consultez la page Web de l'AFPC sur [l'équité en matière d'emploi](#).

Q-3 L'employeur est-il le seul à qui incombe l'obligation d'adaptation en milieu de travail?

L'obligation d'adaptation incombe principalement à l'employeur puisque c'est lui qui a le dernier mot (il établit les politiques, les normes, les usages, etc. du milieu de travail).

Chaque fois qu'un cas d'adaptation se présente, l'employeur doit explorer toutes les mesures d'adaptation possibles et consulter le syndicat et la personne salariée

Les responsabilités du syndicat

Le syndicat a, lui aussi, un rôle à jouer. Entre autres, il ne doit pas s'opposer aux mesures d'adaptation raisonnables qui sont proposées.

Il existe dans presque toutes les conventions collectives des dispositions sur la non-discrimination ou l'obligation d'adaptation. Le droit d'une personne salariée est donc protégé. Quant au droit à l'intervention du syndicat, elle relève aussi de la législation sur les droits de la personne.

Lorsque le syndicat a négocié une entente ou une disposition qui a un effet discriminatoire, il doit agir proactivement, de concert avec l'employeur, afin d'éliminer ce motif de discrimination. Toutefois, même s'il n'a pas joué un rôle dans la négociation ou la mise en œuvre d'une disposition discriminatoire, il doit aider l'employeur à prendre les mesures d'adaptation qui s'imposent.

Si l'employeur ne prend pas au sérieux sa responsabilité, le syndicat doit insister pour qu'il le fasse.

Dans la plupart des cas, le syndicat doit faciliter les mesures d'adaptation, car les dispositions des conventions collectives peuvent et devraient être interprétées et appliquées de façon à éviter tout effet discriminatoire. Toutefois, le syndicat n'a pas à appuyer les mesures d'adaptation proposées par l'employeur s'il peut prouver qu'elles empiètent **considérablement** sur les droits négociés jusqu'au point de contrainte excessive.

Les responsabilités de la personne salariée

La personne salariée doit coopérer et faciliter le processus d'adaptation. Elle doit notamment fournir tous les renseignements nécessaires (p. ex., des documents médicaux) qui permettront de préciser quelle mesure d'adaptation lui convient. La personne salariée doit accepter toute offre de mesure « raisonnable », même si celle-ci ne correspond pas tout à fait à ses désirs. Si elle la refuse, elle doit justifier sa décision.

Cela dit, la personne salariée n'est pas tenue d'accepter une mesure d'adaptation déraisonnable, soit une mesure qui compromettrait sa santé ou son bien-être

Q-4 D'où vient le droit à des mesures d'adaptation?

Le droit à des mesures d'adaptation est prescrit dans divers textes de loi qui régissent les milieux de travail.

Lois et codes sur les droits de la personne

Les secteurs de compétence fédérale (fonction publique fédérale et organismes distincts, sociétés d'État, secteur du transport, etc.) sont assujettis à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Celle-ci précise que les employeurs doivent répondre aux besoins d'adaptation des personnes salariées tant que cela ne leur impose pas une mesure excessive (paragraphe 15(2)).

Depuis l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Meiorin* en 1999, la définition de l'obligation d'adaptation a été élargie. Désormais, l'employeur doit éliminer de son propre chef la discrimination dans ses politiques et pratiques.

Les lois et les codes sur les droits de la personne varient d'une province ou d'un territoire à l'autre. Quant à l'arrêt *Meiorin*, il s'applique à toutes les lois sur les droits de la personne au Canada.

Autres textes législatifs conférant des droits en matière d'adaptation

D'autres textes législatifs, notamment les lois provinciales et territoriales sur les accidents du travail, les lois du travail et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, traitent de l'obligation d'adaptation à l'endroit des personnes salariées ayant un handicap dans certaines circonstances.

Or, les mécanismes prévus dans ces textes ne permettent pas toujours de remplir les exigences des lois sur les droits de la personne en matière d'adaptation et peuvent même les contredire. En pareil cas, ce sont les lois sur les droits de la personne qui ont préséance puisque la Cour suprême du Canada a décrété qu'elles étaient quasi constitutionnelles.

Loi canadienne sur l'accessibilité

En vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, le gouvernement fédéral et les secteurs sous sa compétence doivent éliminer et prévenir les obstacles auxquels se heurtent les personnes ayant un handicap en ce qui concerne, entre autres, les milieux bâtis, l'emploi, les technologies de l'information et des communications et la prestation des services. La Loi s'applique au Parlement, aux agences et ministères fédéraux, aux sociétés d'État, aux Forces armées canadiennes, à la GRC et aux sociétés privées des secteurs des télécommunications, du transport interprovincial et des banques. Ces entités doivent établir des plans d'accessibilité qui décrivent la démarche qu'elles emprunteront pour devenir accessibles et comment elles rendront les milieux de travail pleinement accessibles et élimineront les obstacles à l'emploi et à la participation professionnelle.

À ce jour, seuls l'Ontario, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse ont adopté des mesures semblables pour les travailleuses et travailleurs qui relèvent de leur compétence. La Colombie-Britannique étudie la possibilité de leur emboîter le pas, comme le feront peut-être d'autres provinces et territoires dans les années à venir.

Conventions collectives

Les conventions collectives doivent être interprétées et appliquées conformément aux lois sur les droits de la personne et à la jurisprudence. Les tribunaux ont statué que les lois sur les droits de la personne sous-tendent les conventions collectives. En d'autres mots, les dispositions législatives régissant le milieu de travail sont considérées comme faisant partie de la convention collective.

Autres lois régissant le milieu de travail

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à la fonction publique fédérale et à certains entrepreneurs fédéraux, stipule que les plans d'équité en matière d'emploi doivent comprendre des politiques et des pratiques concrètes sur l'adaptation des membres des groupes désignés.

Les fonctionnaires fédéraux sont aussi protégés par le [Règlement sur l'emploi dans la fonction publique \(REFP\)](#). L'article 7 prévoit que les personnes salariées qui deviennent handicapées ont droit à une priorité de nomination pendant une période limitée, afin de faciliter leur réintégration et leur retour au travail. Ce droit ne se limite pas aux cas d'accidents du travail.

D'autres personnes salariées dont l'employeur est de compétence fédérale sont protégées par le [Code canadien du travail](#), qui prévoit des dispositions sur la protection du salaire, les dangers au travail et la réintégration des personnes qui ont subi une blessure au travail.

De même, la plupart des lois provinciales et territoriales sur les accidents du travail prévoient le droit à des tâches modifiées et à la réintégration de la personne salariée dans son poste.

Comme les exigences auxquelles l'employeur doit satisfaire peuvent varier d'une loi à l'autre, la représentante syndicale ou le représentant syndical doit être en mesure de déterminer celles qui s'appliquent dans chaque cas. Il est donc important de vous familiariser avec la législation qui s'applique à votre milieu de travail et, en cas de doute, de vous renseigner auprès de la commission provinciale ou territoriale pertinente, de votre [Élément](#) ou de [votre bureau régional](#) de l'AFPC.

Q-5 Quand l'obligation d'adaptation s'impose-t-elle?

Comme le stipule l'arrêt *Meiorin*, il incombe à l'employeur d'intégrer à ses politiques et ses pratiques en milieu de travail des concepts d'égalité et d'adaptation.

La personne salariée est tenue d'informer son employeur des mesures d'adaptation dont elle pourrait avoir besoin afin de pouvoir retourner travailler ou participer pleinement à la vie au travail. Remarque : dans les cas de troubles liés à la consommation d'une substance ou de problèmes de santé mentale, la situation pourrait être différente. [Voir la Q-11](#).

Dès qu'une personne salariée signale à son employeur qu'elle fait l'objet de discrimination fondée sur un motif de distinction illicite (handicap, religion, situation familiale, identité de genre, etc.), il revient à l'employeur de déployer tous les efforts raisonnables pour l'accommoder.

La personne salariée doit montrer qu'elle a besoin de mesures d'adaptation en raison de son handicap, de sa religion, de ses responsabilités familiales, etc. Précisément, elle doit montrer qu'elle est confrontée à des obstacles qui l'empêchent de participer pleinement aux activités professionnelles ou d'avoir accès aux mêmes avantages et aux mêmes possibilités que ses collègues. Il incombe à l'employeur d'éliminer ces obstacles en prenant les mesures d'adaptation nécessaires.

Q-6 Qu'entend-on par exigence professionnelle justifiée (EPJ)?

On retrouve cette expression dans la plupart des lois sur les droits de la personne et dans la jurisprudence en la matière. Elle constitue une exception à l'obligation d'adaptation, c'est-à-dire que l'employeur n'est pas tenu de prendre des mesures d'adaptation s'il peut prouver que les qualifications requises pour un poste sont en fait des exigences professionnelles justifiées.

Une EPJ désigne une **tâche essentielle** d'un emploi. Par conséquent, l'employeur qui établit une EPJ peut, dans certaines circonstances, exclure certaines personnes d'un poste.

L'employeur est tenu de prendre des mesures d'adaptation sans s'imposer de contraintes excessives **avant** de pouvoir invoquer une EPJ.

Les EPJ ne sont pas des préférences; elles sont essentielles à l'emploi. Disons qu'un employeur préfère que ses employés détiennent un diplôme d'études secondaires ou qu'ils puissent soulever manuellement un certain poids. S'il peut prouver que ces conditions d'embauche sont nécessaires à l'exercice des fonctions liées à l'emploi, elles sont alors considérées comme des EPJ. Autrement, il ne s'agit que de préférences qui peuvent entraîner l'élimination de certains groupes de candidats ou forcer inutilement des personnes déjà en place à quitter leur emploi.

L'arrêt *Meiorin* a formulé une méthode en trois étapes pour déterminer si une norme discriminatoire est en fait une EPJ :

1. L'employeur a-t-il adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en question?
2. L'employeur a-t-il adopté la norme croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail?
3. La norme est-elle raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail? Pour prouver qu'une norme est raisonnablement nécessaire, l'employeur doit démontrer qu'il ne peut répondre aux besoins d'adaptation d'une personne salariée sans subir une contrainte excessive.

La Cour a ajouté une série de questions importantes à poser à l'étape 3.

- L'employeur a-t-il cherché des méthodes de rechange qui n'ont pas d'effet discriminatoire, comme les évaluations individuelles en fonction d'une norme qui tient davantage compte des capacités de chacun?
- Si des normes différentes ont été étudiées et jugées susceptibles de réaliser l'objectif de l'employeur, pourquoi n'ont-elles pas été adoptées?
- Est-il nécessaire que toutes les personnes salariées satisfassent à la norme unique pour que l'employeur puisse réaliser son objectif légitime? Est-il possible d'établir une norme qui tienne compte des différences et des aptitudes collectives ou individuelles?
- Y a-t-il une façon moins discriminatoire d'effectuer le travail tout en réalisant l'objectif légitime de l'employeur?
- La norme est-elle conçue de sorte que les niveaux de compétence requis soient atteints sans qu'un fardeau excessif soit imposé à ceux qui sont visés par la norme?
- Les autres parties tenues d'aider à la recherche de mesures d'adaptation possibles ont-elles joué leur rôle?

Ces questions doivent être prises en considération chaque fois qu'une personne salariée présente une demande de mesures d'adaptation.

Q-7 Comment détermine-t-on les tâches ou les éléments essentiels?

Pour déterminer les EPJ, il est important de différencier les tâches ou les compétences qui **semblent** essentielles, ou qui sont des préférences de l'employeur, de celles qui le sont réellement. Il n'est pas toujours possible pour une personne d'accomplir certaines tâches de façon non traditionnelle, aussi importe-t-il de définir clairement en quoi consiste la tâche réelle pour pouvoir trouver la mesure d'adaptation appropriée.

Exemples

- 1) Supposons un emploi dans lequel il faut déplacer des panneaux de contreplaqué d'un endroit à un autre dans un entrepôt. La méthode classique consiste à prendre manuellement le panneau et à l'apporter à l'endroit voulu. La capacité de soulever et de déplacer manuellement le panneau apparaît donc comme une exigence professionnelle justifiée. Toutefois, en réalité, la tâche essentielle consiste à déplacer le panneau et, avec un élévateur à fourche ou un autre appareil, pratiquement n'importe qui peut le faire.
- 2) Dans un bureau où le travail requiert l'utilisation d'un ordinateur, la capacité de se servir d'un clavier peut sembler être essentielle. En réalité, la tâche essentielle consiste à utiliser un ordinateur, et il est possible pour une personne qui n'a pas l'usage complet de ses mains de le faire grâce aux systèmes de reconnaissance de la voix.
- 3) Dans un vieil immeuble où la ventilation laisse à désirer, la plupart des employés doivent travailler dans des postes modulaires. Il y a déjà eu des problèmes de moisissure. La plupart d'entre eux doivent travailler dans des postes de travail modulaires. Si une personne salariée souffre d'une maladie environnementale et ne peut plus travailler dans ce milieu, l'employeur doit alors inspecter l'immeuble et déterminer si des changements sont possibles pour lui permettre de continuer d'y travailler (nouveau système de ventilation, poste de travail fermé, interdiction des parfums, utilisation de produits sans odeur, etc.). Après avoir apporté tous les correctifs possibles, l'employeur devra peut-être chercher d'autres locaux.
- 4) Dans un lieu de travail qui fonctionne 24 heures sur 24, l'employeur peut demander à son personnel de travailler par poste et d'en changer toutes les deux semaines. Or, pour certaines personnes ayant des responsabilités familiales, comme la garde d'enfants, le travail par poste et par roulement ou encore des horaires stricts peuvent poser des difficultés. Les employeurs doivent donc tenir compte des horaires variables et de la capacité des personnes salariées de travailler par poste.
- 5) Certains emplois exigent le port d'un uniforme. Or, il se peut qu'en raison de leurs croyances religieuses, certaines personnes ne soient pas en mesure de le faire (p. ex., si elles portent un certain type de couvre-chef qui les empêche de porter celui prescrit par l'employeur). Il y a d'autres façons de voir à ce que la règle sur le port de l'uniforme traditionnel soit respectée (comme un couvre-chef particulier qui s'intègre bien à l'uniforme). En outre, si la mesure d'adaptation demandée présente peu de risques pour la santé et la sécurité des autres membres du personnel, on pourra alors évaluer si elle présente des risques pour la personne qui l'a demandée.

Q-8 Qu'entend-on par contrainte excessive?

L'employeur est tenu d'offrir une adaptation raisonnable dans la mesure où celle-ci ne lui impose pas une contrainte excessive. Le seuil de contrainte excessive est élevé.

Selon la jurisprudence en matière de droits de la personne, une contrainte excessive suppose une **perturbation excessive et importante** du mode de fonctionnement de l'employeur, à un point tel qu'elle pourrait altérer la nature même de l'entreprise ou compromettre sa viabilité.

La contrainte excessive est plus qu'un simple inconvéniement. En somme, l'employeur n'a pas le choix : il doit prendre des mesures d'adaptation à moins qu'il n'en résulte une contrainte excessive.

Au moment de déterminer s'il y a contrainte excessive, deux facteurs interviennent :

- Lorsque les **coûts financiers** associés à la mesure d'adaptation sont si élevés qu'ils pourraient altérer la nature même de l'organisme ou compromettre sa capacité de fonctionnement (les sources externes de financement sont toutefois prises en compte dans le calcul).
- Lorsqu'on ne respecte pas les exigences en matière **de santé et de sécurité**. La sécurité publique de même que la santé et la sécurité des autres personnes salariées doivent être prises en considération. Cela dit, si des normes en matière de sécurité sont en place, ou en voie de l'être, les employeurs doivent s'attendre à ce que la mise en œuvre d'une mesure d'adaptation entraîne des risques modérés.

D'autres facteurs peuvent être pris en compte selon la jurisprudence et la législation applicables. Il est donc important de savoir quelle définition de « contrainte excessive » donne la législation à laquelle vous êtes assujetti et de faire en sorte que l'employeur s'en tienne à cette définition.

Le seuil de contrainte excessive varie selon la taille de l'organisme, mais il doit toujours s'agir d'une charge considérable. Les opinions, les spéculations et les impressions subjectives par rapport à une hausse des dépenses ou aux coûts futurs ne suffisent pas à prouver qu'il y a contrainte excessive. La preuve doit être fondée sur des faits (états financiers et budgets, données scientifiques, avis d'experts, renseignements détaillés sur l'activité et la mesure d'adaptation demandée, etc.).

Il faut aussi déterminer qui est l'employeur. Par exemple, l'employeur peut faire valoir que le service dans lequel l'adaptation devrait être apportée n'a pas les moyens d'en assumer les coûts. C'est peut-être vrai, mais c'est à lui qu'incombe l'obligation d'adaptation. Par conséquent, c'est à lui de démontrer qu'elle constituerait une contrainte excessive pour l'ensemble de l'organisme. Les ministères fédéraux apportent souvent cet argument, mais, de fait, c'est le Conseil du Trésor qui est l'employeur réel et, à ce titre, il dispose amplement de ressources pour offrir des adaptations.

La détermination de la contrainte excessive est un exercice complexe pour lequel il n'existe pas de formule toute faite. Il est donc important de vous familiariser avec la législation qui s'applique à votre milieu de travail et, en cas de doute, de se renseigner auprès de votre [Élément](#) ou de votre [bureau régional](#) de l'AFPC.

Q-9 Qui doit faire la preuve d'une contrainte excessive?

Dès qu'une personne salariée a établi qu'elle fait l'objet de discrimination fondée sur un motif illicite (handicap, religion, situation de famille, etc.), il revient à l'employeur de prouver qu'il y a contrainte excessive s'il ne réussit pas à l'accommoder.

Q-10 Quelles sont les responsabilités de l'employeur en matière d'adaptation?

- Intégrer de manière proactive des notions d'égalité dans les normes du milieu de travail.
- Adopter des exigences et des normes non discriminatoires pour le milieu de travail.
- Recenser et éliminer les mesures discriminatoires et les obstacles en milieu de travail qui existent dans ses politiques, ses pratiques, ses normes et ses procédures. Par exemple, il doit annuler ou modifier les normes du travail, comme les exigences relatives aux poids à soulever ou les horaires de travail, qui font involontairement des distinctions à l'endroit de membres du personnel fondées sur un des motifs de discrimination (handicap, genre, religion, etc.).
- Veiller à ce que les personnes salariées d'aujourd'hui et de demain puissent profiter également des avantages, des possibilités et des privilèges.
- Interdire toute forme de discrimination de la part de l'employeur ou des collègues.
- Informer les personnes salariées ainsi que les personnes candidates de leur droit à l'adaptation et du devoir de l'employeur d'adapter ses politiques et ses procédures.
- Veiller à ce que tous les gestionnaires et les superviseurs comprennent et respectent leurs obligations relatives à l'obligation d'adaptation.
- Faire preuve de créativité et de souplesse.
- Manifester sa volonté de respecter l'obligation d'adaptation.
- Déterminer s'il est nécessaire d'obtenir des renseignements médicaux, d'effectuer une évaluation médicale et de prendre des mesures d'adaptation si la personne salariée ne peut le faire elle-même.
- Évaluer continuellement la situation et faire des suivis.
- Respecter la confidentialité, la vie privée et la dignité des personnes salariées qui font l'objet de mesures d'adaptation.
- Respecter la convention collective lorsqu'il prend des mesures d'adaptation.

- Travailler de concert avec la personne salariée et le syndicat.
- Consulter les personnes salariées qui ont besoin de mesures d'adaptation ainsi que les représentants syndicaux et des spécialistes de la santé et de l'adaptation.
- Consulter le syndicat et les personnes salariées et collaborer avec eux pour éliminer la discrimination et sensibiliser les gens à l'obligation d'adaptation.

En outre, les employeurs ont aussi des responsabilités connexes qui peuvent avoir un effet sur le succès des mesures d'adaptation :

- Offrir un milieu de travail sans harcèlement.
- Se conformer aux modalités de retour au travail énoncées dans les codes du travail, aux règles sur l'indemnisation pour accident du travail et sur l'assurance-invalidité, et à d'autres lois connexes.
- S'ils sont réglementés par le fédéral, respecter la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et ses règlements, ce qui comprend l'obligation de consulter les syndicats et de collaborer avec eux pour réaliser l'égalité en milieu de travail.

Q-11 Quelles sont les responsabilités de la personne salariée?

- Définir et faire connaître le besoin de mesures d'adaptation, si possible*.
- Informer l'employeur de tout changement à ses besoins d'adaptation.
- Collaborer avec l'employeur pour trouver les mesures d'adaptation les plus appropriées, si possible (la représentante syndicale ou le représentant syndical peut aussi intervenir).
- Communiquer avec l'employeur et la représentante syndicale ou le représentant syndical, s'il y a lieu.
- Accepter toute mesure d'adaptation raisonnable. La personne salariée n'a pas le droit d'exiger la mesure d'adaptation idéale; si la proposition de l'employeur est raisonnable, il s'est acquitté de son obligation.
- Fournir une explication raisonnable si elle refuse une mesure d'adaptation qu'on lui propose.
- Fournir les renseignements médicaux nécessaires relatifs à l'emploi (renseignements non diagnostiques seulement, comme les limitations fonctionnelles et les capacités, p. ex., « la personne salariée peut soulever un poids de 1 à 25 livres »).
- Fournir tout autre renseignement justifiant le besoin de mesures d'adaptation (p. ex., discrimination fondée sur la situation familiale).

Même si la personne salariée doit participer à la recherche et à la mise en place d'une mesure d'adaptation raisonnable, elle n'est tenue de divulguer que le strict nécessaire. La loi n'exige pas qu'on révèle un diagnostic médical. Dans certains cas, la personne salariée ne voudra peut-être pas divulguer son diagnostic en raison des préjugés sociaux qui demeurent entourant sa maladie ou son état particulier. Voir la [Q-15](#) sur les renseignements médicaux.

*Il arrive parfois que la personne salariée ne soit pas en mesure de demander elle-même les mesures d'adaptation dont elle a besoin. Certaines personnes souffrant de problèmes de santé mentale ou de troubles liés à la consommation d'une substance ignorent ou nient tout simplement leur état. Cela dit, l'employeur n'est pas pour autant déchargé de ses responsabilités. L'employeur, et parfois le syndicat, est tenu de poser des questions et d'offrir de l'aide s'il soupçonne — ou qu'il aurait dû normalement soupçonner — qu'une personne salariée souffre d'un handicap.

Q-12 Quelles sont les responsabilités du syndicat à titre de représentant des personnes salariées?

- Exiger de l'employeur qu'il s'acquitte de son obligation d'établir dès le départ des exigences et des normes qui ne sont pas discriminatoires.
- Concevoir une démarche type pour la solution des problèmes relatifs aux mesures d'adaptation (être proactifs dans la proposition de mesures possibles – postes disponibles, modifications à apporter, etc.).
- Aider et représenter les membres qui demandent des mesures d'adaptation tout au long du processus.
- Collaborer avec le membre et l'employeur à la mise en place des mesures d'adaptation.
- Réagir aux propositions de l'employeur relativement aux mesures d'adaptation.
- Faire un suivi après la mise en place des mesures d'adaptation pour déterminer si elles conviennent et aider à trouver des solutions aux problèmes connexes qui pourraient se présenter.
- Veiller à ce que la convention collective n'ait pas d'effet discriminatoire durant le processus de négociation collective ni après.
- S'informer auprès d'un membre qui éprouve de la difficulté au travail ou qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire s'il bénéficierait de mesures d'adaptation (dans les cas où un handicap ou un autre motif de discrimination semble être un facteur).
- Renseigner les autres membres du personnel sur l'obligation d'adaptation, surtout lorsqu'il y a un manque de compréhension de leur part par rapport à cette question.

Le syndicat peut aussi jouer les rôles suivants :

- Veiller à ce que l'employeur offre une formation sur l'équité en matière d'emploi et sur l'obligation d'adaptation.
- Offrir ses propres cours sur les droits de la personne et l'obligation d'adaptation.

- Veiller à ce que les droits des personnes salariées énoncés dans la législation sur les droits de la personne soient respectés.
- Concilier le besoin de mesures d'adaptation d'une personne salariée et l'intérêt de l'ensemble des membres de l'unité de négociation. Se conformer aux dispositions relatives à la consultation et à la collaboration dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- Veiller à ce que la santé et la sécurité des collègues ne soient pas compromises et faire appel aux responsables de la santé et de la sécurité, s'il y a lieu.

Q-13 Qui d'autre doit participer à l'adaptation en milieu de travail?

Les collègues, dans une certaine mesure. Il faut leur expliquer la notion de l'obligation d'adaptation pour qu'ils comprennent que tout le monde en bénéficie. Il faut aussi veiller à ce qu'ils n'aient pas l'impression que l'employeur accorde un « traitement de faveur » à la personne visée par la mesure d'adaptation. L'obligation d'adaptation doit être axée sur la résolution des problèmes, et toutes les personnes concernées doivent y prendre part, même s'il s'agit simplement de suivre une formation.

Il importe de rappeler que les collègues ne peuvent pas demander des renseignements précis sur le handicap de la personne en cause, ces renseignements étant confidentiels.

Dans certains cas, il convient de faire appel à une représentante ou un représentant en santé et sécurité du syndicat afin de veiller à ce que les protocoles en la matière soient respectés (p. ex., qualité de l'air des systèmes de ventilation, évaluations ergonomiques, réorganisation du processus de travail ou du lieu de travail).

Mettre en place des mesures d'adaptation peut aussi exiger la participation de professionnels de la santé et d'autres spécialistes pour évaluer l'état de la personne qui en a fait la demande, son milieu de travail ou son poste.

Q-14 À quoi ressemble le processus idéal en matière d'adaptation en milieu de travail?

Approche systémique

D'entrée de jeu, l'employeur doit concevoir des normes, des exigences, des procédures et des politiques non discriminatoires. La notion d'adaptabilité et la volonté de répondre aux besoins des personnes salariées doivent s'insérer dans toutes les règles et pratiques du milieu de travail.

Lorsqu'une règle discriminatoire ou un autre obstacle est signalé, l'employeur doit d'abord examiner la norme en cause en fonction des critères d'une [EPJ](#) et ensuite y apporter les changements nécessaires en vue de la rendre non discriminatoire. Si l'employeur n'est pas en mesure de régler le problème au moyen d'une approche systémique, il devra possiblement devoir prendre des mesures d'adaptation individuelles à l'égard d'une ou de plusieurs personnes.

Cas individuels d'adaptation

Comme chaque cas d'adaptation est unique, chacun doit être traité avec toute la souplesse voulue. Cela dit, il y a tout de même un processus à respecter (*voir les annexes B et H*).

Le succès de l'initiative d'adaptation repose en grande partie sur la participation de la personne visée tout au long du processus et idéalement, de son syndicat. C'est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit de personnes ayant un handicap puisqu'on a parfois tendance à décider de ce qui est bon pour elles, alors qu'elles sont les mieux placées pour le faire. Lorsqu'il s'agit de personnes ayant un handicap, on a parfois tendance à décider ce qui est bon pour elles, alors qu'elles sont les mieux placées pour le faire. Il n'est pas utile pour l'employeur et le syndicat d'agir seuls. Si une décision est prise sans la permission ou à l'insu de la personne, cette dernière pourrait se sentir exclue d'un processus qui touchera sa vie dans le quotidien. Cela pourrait aussi décourager d'autres employés de demander des mesures d'adaptation, de crainte de lancer un processus sur lequel ils auront peu d'emprise.

Les décisions relatives aux mesures d'adaptation doivent être prises au cas par cas. Il n'y a pas de solution universelle. Les parties concernées doivent faire preuve de souplesse et être ouvertes à l'idée que les besoins de la personne salariée peuvent changer et que, le cas échéant, les mesures d'adaptation devront être modifiées en conséquence.

Il n'y a pas de règles établies sur l'évaluation des mesures d'adaptation. L'objectif premier, toutefois, est d'apporter des changements qui n'auront aucun effet défavorable (ou le moins possible) sur la personne visée (notamment en ce qui a trait au salaire, à la classification ou à son lieu de travail). Voici quelques questions à se poser au moment d'évaluer les possibilités en matière d'adaptation et de déterminer la façon de procéder.

- La personne salariée peut-elle s'acquitter de ses fonctions telles quelles (c.-à-d. en conservant la même classification et en restant au même lieu de travail et au même salaire)?
- Dans la négative, peut-elle accomplir ses tâches si elles sont modifiées (modifications d'ordre physique ou regroupement des tâches, par exemple)?
- Si la deuxième option ne fonctionne pas, peut-elle occuper un autre poste (même classification, au même endroit et au même salaire)?
- Si cela ne convient pas, peut-elle occuper un autre poste modifié (modifications d'ordre physique ou regroupement des tâches)? (Elle pourrait devoir suivre une formation à nouveau.)

Lorsqu'il évalue des mesures d'adaptation, l'employeur doit considérer l'ensemble de l'organisation. S'il est impossible de mettre en place une mesure d'adaptation là où travaille la personne salariée, l'employeur doit voir s'il peut le faire dans un autre service de l'organisation.

Q-15 Quels renseignements médicaux doit-on fournir?

Lorsqu'il est question d'accommoder des personnes ayant un handicap, l'employeur peut, dans bien des cas, demander des renseignements médicaux qui lui permettront de déterminer les mesures qui seraient appropriées. Dans certains cas, toutefois, de tels renseignements sont inutiles, puisque le handicap est apparent.

S'il faut fournir des renseignements médicaux, **les limitations et les restrictions** sont les seuls nécessaires. La personne salariée a seulement besoin de divulguer l'information qui se rapporte à son handicap et n'est pas tenue de donner accès à son dossier médical complet. Dans presque tous les cas, l'employeur n'a pas besoin de connaître le diagnostic.

Pour obtenir des renseignements médicaux, on se tourne d'abord vers la source la plus fiable, soit le médecin traitant. Si l'employeur a besoin d'information pour accommoder un membre de son personnel, celui-ci lui remet un certificat médical rédigé par son médecin.

Si l'employeur juge cette information insuffisante, ambiguë ou contradictoire, ou veut obtenir une évaluation spécialisée, il peut demander des renseignements complémentaires en s'adressant directement au médecin. S'il faut obtenir l'avis d'une ou d'un spécialiste, la personne salariée choisit la personne qu'elle consultera. Parfois, il est raisonnable de demander un examen médical indépendant, auquel cas les parties s'entendront sur le choix d'un médecin.

Si un examen médical indépendant est nécessaire (p. ex., lorsqu'on ne peut obtenir d'information de la part du médecin traitant), l'employeur ne peut exiger que la personne salariée se fasse examiner par l'évaluateur médical officiel (Santé Canada), à moins d'indication contraire dans la convention collective. La jurisprudence établit clairement qu'un employeur ne peut prendre de mesures disciplinaires contre un membre de son personnel qui refuse de consulter l'évaluateur médical choisi par l'employeur.

Compte tenu de ce qui précède, le refus de fournir les renseignements médicaux demandés ou de subir un examen médical peut avoir des conséquences négatives, comme devoir prolonger un congé sans solde, ne pas avoir droit à des mesures d'adaptation lors du retour au travail ou perdre son emploi. Par conséquent, il faudra peut-être les fournir, parallèlement au dépôt d'un grief.

Certains employeurs ont adopté des politiques énonçant leurs critères sur les évaluations médicales (les fonctionnaires fédéraux relevant du Conseil du Trésor, par exemple, sont assujettis à la [Norme relative aux examens de santé](#)). Il va sans dire que ces politiques doivent être conformes à la jurisprudence ainsi qu'aux règles énoncées dans les lois sur les droits de la personne et sur la protection des renseignements personnels.

N'oublions pas, enfin, que les personnes salariées peuvent faire appel à une représentante ou un représentant syndical tout au long du processus d'adaptation.

Q-16 Peut-on présenter un grief pour refus d'une demande d'adaptation? Quels sont les autres recours?

Dans bien des cas, il est possible de présenter un grief en vertu de sa convention collective. Il s'agit généralement de griefs citant une clause spécifique ou générale de non-discrimination.

Exemple d'énoncé d'un grief :

Je dépose un grief au motif que l'employeur a failli à son obligation en me refusant des mesures d'adaptation, et donc a agi de façon discriminatoire à mon endroit en raison de _____ (insérer le motif de discrimination), ce qui va à l'encontre de l'article _____ sur l'élimination de la discrimination et _____ (autres articles pertinents de la convention collective), et qui contrevient également à la _____ (Loi canadienne sur les droits de la personne ou autre loi provinciale ou territoriale pertinente).

Mesures correctives demandées : que l'employeur m'offre immédiatement les mesures d'adaptation qui répondront à mes besoins, selon _____ (« les recommandations de mon médecin » ou tout autre élément d'information pertinent), qu'il m'indemnise pour toutes les pertes subies, y compris _____ (le salaire et les avantages sociaux, les congés de maladie pris, les douleurs et souffrances, etc.) et qu'il prenne toutes les mesures nécessaires pour réparer entièrement les torts qui m'ont été causés.

Même si les droits d'une personne salariée sont protégés lorsqu'elle présente un grief, il est bon d'entreprendre en même temps un processus de résolution de problèmes, « sous réserve de tous droits ». Dans la mesure du possible, le syndicat devrait entamer les pourparlers avec l'employeur par cette voie informelle.

Il importe de signaler qu'il y a des délais à respecter. Si les problèmes en matière d'adaptation sont souvent longs à régler, le grief, quant à lui, doit généralement être présenté dans le délai prescrit par la convention collective. Sinon, l'employeur peut refuser de l'entendre. Le non-respect du délai pourrait aussi limiter la période visée par le grief de même que l'étendue des mesures correctives.

Peut-être vous demandez-vous s'il y a réellement matière à grief. N'hésitez pas! Présentez votre grief afin de respecter les délais; mentionnez aussi les réparations possibles souhaitées (p. ex., « indemnisation intégrale », « indemnité pour souffrances et douleurs », etc.). Un grief déposé vaut mieux qu'un problème non réglé. Consultez votre [Élément](#) ou votre [bureau régional](#) de l'AFPC pour obtenir de l'aide.

Au moment de déposer un grief, il est souvent avantageux de déposer également une plainte pour atteinte aux droits de la personne. Celle-ci doit être déposée à la commission des droits de la personne en citant les motifs de discrimination prévus dans la législation qui s'applique à votre milieu de travail. Le délai de ce processus étant lui aussi serré, la plainte doit être déposée en même temps que le grief.

Par ailleurs, il est possible de déposer une plainte en vertu d'une loi sur les accidents du travail. S'il faut passer par les voies officielles pour amener l'employeur à proposer des mesures d'adaptation raisonnables, demandez conseil à votre [Élément](#) ou à votre [bureau régional](#) de l'AFPC.

Q-17 Qu'entend-on par « dignité du risque » ?

La « dignité du risque » s'entend du droit d'une personne d'assumer un risque plus grand que ce qui est normalement considéré comme acceptable dans son milieu de travail. Dans la mesure du possible, une personne salariée doit avoir droit à la dignité du risque, pourvu que le risque encouru ne constitue pas une contrainte excessive.

Le risque que suscite le fait de passer outre aux exigences en matière de sécurité ou de les modifier doit être évalué par rapport au droit à l'égalité de la personne. Par exemple, une personne décide de ne pas porter un couvre-chef en raison d'une obligation religieuse. Le risque plus élevé concerne cette personne en particulier et non pas les autres.

Ce concept s'applique dans la mesure où il n'entraîne aucun risque grave pour les collègues ou pour la population générale. S'il y a risque pour la sécurité publique, il faut prendre en considération le nombre accru de personnes pouvant être touchées et la probabilité qu'un effet préjudiciable se produise.

Il faudra tenir compte des types de risque légalement tolérés dans le milieu de travail ou dans la société. Dans certains cas, le fait qu'une personne salariée veuille assumer un risque plus grand pourrait non seulement accroître la responsabilité de l'employeur, mais aussi ses dépenses. La capacité d'assumer le risque est donc limitée d'autant.

Q-18 Les membres de l'AFPC qui touchent des prestations d'invalidité ont-ils droit à des mesures d'adaptation?

Le nombre de demandes de prestations d'assurance-invalidité a beaucoup augmenté. Cela dit, un bon pourcentage des demandeurs effectueront un retour au travail dans un poste quelconque. Les politiques relatives à l'assurance-invalidité qui s'appliquent aux membres de l'AFPC contiennent des dispositions contractuelles concernant l'aide à la réadaptation. Bien entendu, les principes fondamentaux de l'obligation d'adaptation tels qu'ils sont présentés dans ce guide s'appliquent aussi à ces situations et peuvent faciliter un retour réussi au travail.

Q-19 Quelle est la marche à suivre pour une personne qui retourne au travail après s'être absentée pendant une longue période durant laquelle elle touchait des prestations d'invalidité?

Dans le cas d'une personne salariée qui s'est absentée du travail pour une longue période durant laquelle elle a reçu des prestations d'invalidité, l'AFPC recommande un retour progressif au travail. La personne salariée doit travailler avec la représentante ou le représentant de sa section locale, son médecin et son assureur pour créer un plan de retour au travail qui lui convient.

Par exemple, au lieu de retourner à un horaire de travail de cinq jours semaine, elle pourrait commencer par travailler trois jours semaine et continuer à recevoir des prestations d'invalidité pour les deux autres jours. Le plan de retour au travail doit être approuvé par toutes les parties prenantes (la personne salariée, l'employeur, le médecin traitant et l'assureur).

Q-20 Que dois-je savoir au sujet des programmes de retour au travail?

Les programmes de retour au travail visent à **faciliter le retour de la personne salariée** dans le poste qu'elle occupait avant son congé d'invalidité ou de maladie lorsqu'elle est prête à retourner au travail et dans le cadre d'une période de transition appropriée.

Les tâches attribuées dans un **programme individualisé de retour au travail** doivent être constructives et productives et avoir une certaine valeur aux yeux de la personne salariée et de son employeur. Le retour au travail doit être axé sur la réadaptation.

Lorsque le retour au poste occupé antérieurement (option 1) n'est pas possible, il faut alors respecter une hiérarchie des options de retour au travail : 2) un emploi modifié; 3) un emploi différent dans le même lieu de travail; 4) un emploi semblable dans un milieu de travail différent; 5) un emploi différent dans un milieu de travail différent.

Le but est d'alléger les contraintes de la personne salariée (financières et émotionnelles) ainsi que de respecter sa dignité (travail valorisant).

Les programmes de retour au travail sont des **mesures transitoires** mises en œuvre pour une période déterminée. Il est préférable de traiter les mesures permanentes d'appui à la personne salariée ayant un handicap permanent comme des mesures d'adaptation, par opposition aux mesures de retour au travail.

La plupart des régimes d'avantages sociaux incluent une certaine forme d'assurance-invalidité axée sur la réadaptation.

Pourquoi ces programmes existent-ils?

Bon nombre de lois sur les accidents du travail renferment des dispositions relatives aux obligations concernant le retour au travail des travailleurs blessés et exigent de l'employeur qu'il garantisse l'emploi pour une période précise. Certains régimes d'assurance-invalidité proposent aussi un programme de retour au travail. Dans la fonction publique fédérale, les ministères ont des responsabilités précises sur le retour au travail, qui sont énoncées dans la [Norme d'évaluation de santé professionnelle](#).

Qui est visé?

Les programmes de retour au travail s'adressent à tous les membres du personnel ayant un **handicap temporaire ou permanent**, que celui-ci découle d'une blessure subie au travail ou non. L'assurance-invalidité s'applique aux personnes salariées en poste depuis au moins six mois.

Dans les cas d'indemnisation pour accident du travail, des conditions d'admissibilité sont imposées.

Des conditions d'admissibilité sont imposées dans les cas d'indemnisation pour accident du travail.

Quand peut-on dire qu'il y a une situation de retour au travail?

Généralement, il y a une situation de retour au travail dans les circonstances suivantes :

- le retour au travail d'une personne salariée qui reçoit des indemnités pour accident du travail;
- le retour au travail d'une personne salariée qui bénéficie de l'assurance-invalidité;
- le retour au travail d'une personne qui a été blessée ou frappée d'invalidité, mais qui n'a pas droit aux programmes de remplacement de revenu (indemnisation pour accident du travail ou assurance-invalidité);
- à la suite d'un autre type de congé à long terme.

Comment ça marche?

Les programmes de retour au travail doivent **préciser les étapes** à suivre pour appuyer la personne salariée.

Dans la mesure du possible, il convient de cerner et d'éliminer les **causes premières** de l'absence du travail. Les programmes de retour au travail ne doivent pas servir de porte tournante lorsque les conditions de travail sont dangereuses.

L'évaluation individuelle est l'élément clé des programmes de retour au travail. Ceux-ci ne doivent pas être perçus comme étant de portée générale et applicables à toutes les situations; ils doivent plutôt répondre aux besoins particuliers de la personne. De plus, les handicaps devraient tous être traités de la même manière, qu'ils soient liés ou non au travail.

L'analyse des tâches sert à évaluer (à l'aide de critères liés au travail) les fonctions du poste et à les comparer aux limitations fonctionnelles de la personne salariée qui revient au travail. Généralement, cet exercice permet d'examiner les exigences physiques liées au poste (les outils utilisés, les positions requises, l'endurance, etc.) et comporte un volet « observation en milieu de travail ». Lorsqu'il s'agit de problèmes de santé mentale, il faut aussi évaluer des facteurs comme la communication, l'exposition aux conflits et la nature des contacts avec les autres. La personne qui retourne au travail doit participer activement à l'analyse et à l'évaluation de ses tâches, tout comme la représentante ou le représentant en santé et sécurité de sa section locale.

Les **délais** prescrits dans le plan de retour au travail doivent tenir compte des besoins de la personne visée, sans toutefois être arbitraires. L'adoption d'un échéancier lié aux activités clés favorise la responsabilisation quant à la mise en œuvre du programme.

Les **évaluations médicales** doivent être effectuées par le médecin le plus apte à comprendre l'état de santé de la personne salariée qui réintègre son travail, c'est-à-dire son médecin traitant. Il est possible que les médecins puissent proposer un diagnostic et un traitement, mais ne puissent pas faire d'analyse fonctionnelle. Il faudra peut-être alors consulter d'autres experts, une ergothérapeute, par exemple.

On accorde de **plus en plus d'importance aux évaluations médicales** dans les cas de personnes salariées ayant un handicap qui retournent au travail. Aussi est-il important de comprendre la différence entre un pronostic et une limitation fonctionnelle.

Les programmes de retour au travail ne doivent pas mener à l'affaiblissement des **droits stipulés dans la convention collective**, mais bien se conformer à celle-ci. Par exemple :

- les dispositions régissant la mise en disponibilité et le rappel au travail de la personne salariée blessée doivent être identiques à celles qui l'auraient régie si elle n'avait pas été blessée;
- la rémunération de la personne salariée blessée doit être identique à celle qu'elle aurait reçue si elle n'avait pas été blessée.

Le **droit à la confidentialité** du travailleur qui retourne au travail doit être protégé. L'information demandée doit se rapporter directement au programme de retour au travail et servir uniquement à cette fin. Les programmes d'indemnisation pour accidents du travail ou d'autres programmes de remplacement du revenu peuvent exiger la signature d'une autorisation de communication de renseignements. La personne salariée qui retourne au travail n'est pas tenue de communiquer de diagnostic médical (mais libre à elle de le faire). Cependant, l'information sur ses limitations fonctionnelles doit être claire.

Il est probable que les programmes de retour au travail **touchent à des enjeux** que le syndicat cherche à faire progresser dans d'autres tribunes. Les représentantes et représentants syndicaux doivent établir un lien avec les travaux ou les discussions en cours dans d'autres tribunes importantes, comme les comités mixtes de santé et de sécurité, les comités d'équité en matière d'emploi et les comités sur l'obligation d'adaptation.

Une aide rapide peut contribuer à une réintégration réussie. Des études montrent que le taux de réintégration des personnes salariées absentes depuis six mois n'est que de 50 %. En revanche, un retour au travail trop rapide peut mettre en péril la réadaptation de la personne salariée ou encore entraîner la dégradation de son état de santé.

Dans les cas de retour au travail, les **recours** sont les suivants :

- les appels en matière d'assurance-invalidité;
- les tribunaux d'appel en matière d'indemnisation en cas d'accident du travail;
- les griefs (selon les conventions collectives);
- les plaintes en matière de droits de la personne.

Le soutien des collègues est essentiel à une réintégration réussie, surtout lorsqu'il faut modifier les tâches du poste visé ou procéder à un regroupement de tâches.

Q-21 Quel est le lien entre les mesures d'adaptation et la santé et la sécurité au milieu de travail?

En offrant des mesures d'adaptation à une personne salariée, l'employeur doit s'assurer de ne pas créer de risques additionnels pour cette personne et les autres membres du personnel.

Cela dit, l'employeur est tenu de prendre des mesures d'adaptation, tant qu'elles n'entraînent pas une contrainte excessive. Cela dit, si les mesures à prendre ne représentent qu'un simple inconvénient pour l'employeur ou les autres membres du personnel, il ne s'agit pas là d'une contrainte excessive.

Si l'invalidité est imputable à une blessure ou à une maladie professionnelle, la personne salariée doit signaler l'incident ou le quasi-accident à l'employeur et possiblement à l'organisme d'indemnisation des accidents du travail. S'il reconnaît l'existence d'un danger, l'employeur doit prendre sans délai les mesures qui s'imposent pour protéger les employés. Il doit également aviser le Comité de santé et sécurité afin qu'il puisse prendre les mesures nécessaires pour éliminer le danger en question, avant que d'autres personnes se blessent.

Si vous avez besoin d'aide, adressez-vous à la représentante ou au représentant en santé et sécurité de votre Élément ou du bureau régional de l'AFPC.

Q-22 Lorsqu'un cas relatif à l'obligation d'adaptation a trait à une blessure ou à une exposition professionnelle, que doit savoir mon employeur au sujet de mes antécédents médicaux et que puis-je faire pour que soit éliminé le danger à l'origine de ma blessure ou de l'exposition professionnelle?

En aucun cas l'employeur n'a le droit de connaître de vos antécédents médicaux. Tout ce qu'il est en droit de connaître, ce sont vos capacités fonctionnelles, c'est-à-dire vos limites et restrictions. Si vous soupçonnez un problème de santé et de sécurité sous-jacent, celui-ci doit être traité séparément de votre demande de mesures d'adaptation. Parlez-en à la représentante ou au représentant en SST de votre section locale ou encore à votre représentante syndicale ou représentant syndical.

Q-23 Quelles sont les autres ressources à ma disposition pour mieux comprendre l'obligation d'adaptation?

- Outre le présent guide, votre [Élément](#) ou votre [bureau régional](#) de l'AFPC peuvent aussi vous donner de plus amples renseignements.
- Vous devriez également consulter les lois pertinentes et la convention collective.
- Demandez à l'employeur un exemplaire de sa politique sur l'adaptation.
- Demandez à votre employeur un exemplaire de sa politique sur l'équité en matière d'emploi (s'il y a lieu). Il incombe aux employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de consulter les représentants syndicaux et de collaborer avec eux à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques pertinentes.
- L'AFPC offre des cours d'initiation et des cours de perfectionnement sur l'obligation d'adaptation. Pour en savoir plus, communiquez avec votre [bureau régional](#) ou allez à syndicatafpc.ca/education.
- Dans la fonction publique fédérale, le [Programme d'apprentissage mixte](#) offre un atelier qui porte sur l'[obligation d'adaptation](#).

Si vous désirez voir d'autres points traités dans le présent guide ou obtenir des éclaircissements sur ce qu'il contient déjà, veuillez communiquer avec le Bureau des droits de la personne de l'AFPC.

Renseignements complémentaires :

Bureau des droits de la personne de l'AFPC
Direction des programmes, Section des programmes

Alliance de la Fonction publique du Canada
233, rue Gilmour
Ottawa (Ontario)
K2P 0P1

1 888 604 7722

syndicatafpc.ca/contactez-nous

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.

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.

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

ANNEXE D

Conseils pour aider les membres ayant un problème de santé mentale

À faire

- Sensibiliser les membres du syndicat aux problèmes de santé mentale.
- Éliminer le harcèlement au travail.
- Écouter attentivement et avec respect.
- Reconnaître les symptômes de problèmes de santé mentale afin de mieux appuyer les membres et de les diriger vers les ressources appropriées.
- Connaître les services et recours au travail et dans la localité pour les membres ayant un problème de santé mentale.
- S'assurer que les membres connaissent leurs droits.
- Voir si le membre est capable d'agir; sinon, recourir à un professionnel de la santé pour améliorer l'état du membre et s'assurer qu'il est protégé au travail.
- Aider les membres à s'y retrouver dans les divers systèmes et moyens de recours, y compris leurs propres obligations (par exemple, certificats médicaux).
- Mettre à profit les compétences du syndicat pour élaborer des plans d'adaptation concrets.
- Demander des prolongations, des délais pour le membre, au besoin.
- Aider la personne salariée à accepter qu'elle a besoin de mesures d'adaptation.
- Faire tout en son possible pour atténuer ses conflits et son stress.
- Respecter le caractère confidentiel des renseignements personnels du membre, à moins qu'il soit un danger pour lui-même ou les autres.
- Se montrer flexible.
- Donner le bénéfice du doute au membre, qui devrait savoir ce qui lui convient le mieux.
- Respecter la dignité du membre.
- Consigner toutes les interactions avec le membre ou l'employeur.
- Demander de l'aide au besoin.

À éviter

- Présumer savoir ce qui est mieux pour le membre.
- Divulguer de l'information confidentielle.
- Coller une étiquette ou un stéréotype aux membres ayant un problème de santé mentale.
- Agir comme conseiller ou thérapeute auprès de la personne.
- Imposer au membre des solutions ou des résolutions.
- Chercher des solutions miracles.
- Se montrer inflexible.
- Parler au membre avec condescendance.
- Tolérer les attaques ou la discrimination contre le membre.
- Négliger les occasions de sensibiliser les membres aux problèmes de santé mentale.
- Cesser d'aider le membre parce qu'il se montre difficile ou peu coopératif.

ANNEXE E

Autorisation de divulguer des renseignements médicaux (exemple)

Par la présente, j'autorise mon médecin traitant à fournir l'information suivante à l'agent ou l'agente des Ressources humaines qui s'occupe de mon dossier :

- une confirmation que j'ai une blessure ou un trouble médical qui m'empêche d'exercer mes fonctions en tout ou en partie;
- une opinion sur la possibilité d'un retour au travail et, le cas échéant, une date suggérée de retour;
- si cela s'applique, une recommandation de mesures d'adaptation à prendre quant à mes fonctions ou à mon milieu de travail pour me permettre de retourner au travail de manière sécuritaire.

À NOTER : Vous n'êtes pas tenu de fournir un diagnostic; la divulgation de tout renseignement médical se limite à répondre au questionnaire médical ci-joint et à clarifier vos réponses.

Je comprends qu'on me remettra une copie du questionnaire médical une fois rempli.

Nom

Date

ANNEXE F

Évaluation médicale de l'aptitude au travail

Ce formulaire a pour but de fournir au patient les renseignements médicaux qu'il doit remettre à l'employeur afin qu'il puisse déterminer s'il y a lieu de lui offrir des mesures d'adaptation, de lui accorder un congé d'invalidité ou d'assurer son retour au travail.

Ne divulguez que les renseignements demandés. Généralement, il n'est pas nécessaire de préciser le diagnostic ou le traitement.

Nom et adresse du médecin :

J'ai reçu _____ (nom du patient) le _____ (date)

Date de la blessure, de la maladie ou de l'invalidité : _____

Ce patient est, d'un point de vue médical, apte au travail, avec limitations ou restrictions, à partir du ____ (date).

Restrictions ou limitations (Voir les sections A et B pour les détails.)

À mon avis, les restrictions ou limitations précisées à la section A sont :

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Temporaires : | <input type="checkbox"/> ____ jours | <input type="checkbox"/> de 4 à 6 semaines |
| | <input type="checkbox"/> moins de 2 semaines | <input type="checkbox"/> de 6 semaines à 3 mois |
| | <input type="checkbox"/> de 2 à 4 semaines | <input type="checkbox"/> plus de 3 mois |

Permanentes : Date du prochain rendez-vous _____

Mon avis repose sur :

- l'information fournie par le patient
- mon examen du patient et mon évaluation des résultats et de l'information médicale recueillie

J'ai fourni ce formulaire au patient dont le nom est indiqué ci-dessus.

Signature du médecin

Date

SECTION A:

CAPACITÉS PHYSIQUES	Restriction	Limitation	CAPACITÉS MENTALES	Restriction	Limitation
Rester assis			Penser et raisonner		
Se tenir debout			Se concentrer		
Marcher			Utiliser sa mémoire		
Soulever des charges			Prendre des décisions		
Porter des charges			Entretenir des relations interpersonnelles		
Pousser et tirer			Vivacité d'esprit		
Monter des escaliers			Autres (expliquez à la section B)		
Monter à des échelles			SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL		
Monter sur un échafaudage			S'exposer à la chaleur et au froid		
S'accroupir			S'exposer à la poussière, à la fumée et aux odeurs		
Ramper			S'exposer aux produits chimiques		
S'agenouiller			Travailler avec de la nourriture		
Se pencher, se retourner sur soi-même			Autres (expliquez à la section B)		
S'adonner à des activités répétitives			AUTRES		
Garder longtemps la même posture			Faire des quarts de travail (durée)		
Serrer des objets			Faire des quarts de travail consécutifs		
Atteindre des objets haut placés			Travailler par quarts		
Dextérité fine			Faire des heures supplémentaires		
Équilibre			Conduire un véhicule		

Voir, écouter, parler			Utiliser de l'équipement		
Autres (expliquez à la section B)			Travailler en hauteur		
			Autres (expliquez à la section B)		

Restrictions ou limitations fonctionnelles précises

Nom du patient : _____

Le patient requiert-il des aides médicales, comme des attelles ou des appareils orthopédiques, ou de l'équipement de protection personnelle, comme des gants ou un masque?

- Non Oui (expliquez à la section B)

SECTION B:

Veuillez fournir tous autres détails au sujet des restrictions et des limitations que vous avez précisées. Il n'est pas nécessaire de fournir un diagnostic ou de l'information sur le traitement du patient.

J'ai fourni ce formulaire au patient dont le nom est indiqué ci-dessus.

Signature du médecin

date

ANNEXE G

Jurisprudence en matière d'obligation d'adaptation

OBJET	CAUSE	RÉSUMÉ
Les employeurs doivent être proactifs au moment d'établir leurs normes de travail.	<i>Meiorin</i> (1999) <u>Colombie-Britannique (PSERC) c. le British Columbia Government and Service Employees' Union</u>	La Cour suprême du Canada impose aux employeurs une obligation d'adaptation aux besoins de leurs employés. Dans l'affaire <i>Meiorin</i> , la Cour a statué qu'une pompière a été victime de discrimination lorsque son employeur a instauré une norme d'aptitude physique qui ne tenait pas compte des différences physiologiques entre les hommes et les femmes. L'arrêt <i>Meiorin</i> a modifié de façon radicale des questions précises de droit en matière d'obligation d'adaptation jusque-là établies. Par exemple, l'adaptation au point de contrainte excessive doit se produire avant de pouvoir établir l'existence d'une exigence professionnelle justifiée.
Vient confirmer l'arrêt <i>Meiorin</i> .	Grismer (1999) <u>Grismer c. Colombie-Britannique (A.G.)</u>	La Cour suprême du Canada a appliqué le critère de l'affaire <i>Meiorin</i> dans le cas d'une personne victime de discrimination fondée sur un handicap. L'arrêt Grismer vient réitérer l'obligation de recourir à des tests individualisés plutôt que normalisés.
Arrêts postérieurs à <i>Meiorin</i>		
L'obligation d'adaptation a préséance sur toutes les autres dispositions législatives ayant trait au retour au travail	<u>Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron, 2018 CSC 3</u>	La Cour suprême du Canada a statué que l'obligation d'adaptation de l'employeur est un principe distinct qui supplante toute autre exigence législative relative au retour au travail.
L'obligation d'adaptation dans le cas d'un problème de santé mentale peut vouloir dire la relocalisation d'une personne salariée dans un autre lieu de travail	<u>Emond c. Conseil du Trésor (Commission nationale des libérations conditionnelles), 2016 CRTEFP 4</u>	Une arbitre de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a conclu que la Commission nationale des libérations conditionnelles a manqué à son obligation d'adaptation en refusant de relocaliser une employée ayant développé des problèmes de santé mentale en raison du comportement menaçant et perturbant d'un collègue. La Commission a ordonné que l'employée soit relocalisée dans un autre édifice et indemnisée pour perte de rémunération et d'avantages sociaux.

<p>Au lieu de forcer la personne salariée à la retraite, l'employeur doit lui trouver un poste dans d'autres ministères</p>	<p><u>Nicol c. Conseil du Trésor (Service Canada), 2014 CRTEFP 3</u></p>	<p>L'employé a tenté d'effectuer un retour au travail à la suite d'un congé de maladie prolongé. Son employeur, Service Canada, a refusé de l'accommoder en dépit des preuves médicales fournies qui justifiaient la prise de mesures d'adaptation. Après des années passées à réclamer des mesures d'adaptation, l'employé a été forcé de prendre sa retraite pour des raisons médicales.</p> <p>La Commission a conclu que l'employeur a failli à son obligation d'adaptation. L'employeur aurait cherché « à forcer le fonctionnaire à accepter une rétrogradation sans mesure d'adaptation adéquate ou à démissionner » et l'a donc « contraint [...] de présenter une demande de départ à la retraite pour des raisons médicales, car il s'agissait, selon lui, de la seule façon d'obtenir un revenu quelconque ».</p> <p>L'employeur avait l'obligation de trouver un poste adéquat dans d'autres ministères, obligation dont il ne s'est pas acquitté.</p>
<p>Situation familiale (soins aux enfants)</p>	<p>Johnstone (2014) <u>Canada (Procureur général) c. Johnstone, 2014 CAF 110</u></p>	<p>La Cour fédérale a maintenu la décision de Tribunal canadien des droits de la personne. À l'époque, le Tribunal avait déclaré que l'ASFC avait fait preuve de discrimination à l'endroit de Fiona Johnstone, une membre de l'AFPC, en raison de sa situation familiale. Mme Johnstone travaillait comme agente des services frontaliers à l'ASFC.</p> <p>La Cour a ainsi confirmé que les lois relatives aux droits de la personne doivent être interprétées au sens large et de façon libérale, et que la situation familiale englobe les services de garde et d'autres obligations parentales.</p>
<p>Situation familiale (soins aux personnes âgées)</p>	<p>Hicks <u>Hicks c. Ressources humaines et Développement social Canada, 2013 TCDP 20</u></p>	<p>Dans le cadre de son emploi, l'employé a dû être muté à Ottawa. Sa femme n'a pas pu le suivre puisqu'elle devait s'occuper de sa mère malade qui était à sa charge et qui n'était pas en état de déménager. L'employé a présenté une demande d'indemnité en vertu de la Directive sur la réinstallation du gouvernement fédéral, qui a été rejetée.</p> <p>Le tribunal a conclu que RHDSC a agi de façon discriminatoire envers l'employé en raison de sa situation familiale, car les soins aux aînés doivent être reconnus au même titre que les soins aux enfants.</p>

<p>Problèmes de santé mentale et l'obligation de se renseigner</p>	<p><i>Mackenzie v. Jace Holdings and another (No. 4), 2012 BCHRT 376 (en anglais seulement)</i></p>	<p>Le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a statué que l'employeur aurait dû se renseigner sur l'état de santé d'une employée qui manifestait suffisamment de signes de détresse pour qu'il lui offre des mesures d'adaptation au lieu de la congédier.</p>
<p>Mesures d'adaptation en cas de maladie environnementale</p>	<p><u>Cyr c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences), 2011 CRTFP 35</u></p>	<p>La plaignante a déposé un grief contre son employeur lui reprochant de ne pas faciliter la mise en place de mesures d'adaptation auxquelles elle avait droit en raison d'une hypersensibilité environnementale. Son médecin recommandait le télétravail comme mesure d'adaptation. L'arbitre a jugé que l'employeur avait manqué à son obligation d'adaptation en tentant de changer les arrangements de travail de la plaignante sans la consulter et en omettant de lui fournir dans les plus brefs délais les outils de travail dont elle avait besoin.</p>
<p>Religion</p>	<p><u>Qureshi v. G4S Security Services, 2009 HRTO 409 (en anglais seulement)</u></p>	<p>Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a jugé que l'employeur, en refusant d'accommoder un employé potentiel qui demandait qu'on le libère une heure par semaine pour prier, avait fait preuve de discrimination. L'arbitre s'est montré particulièrement sévère à l'égard de l'employeur en lui ordonnant de verser des indemnités financières à l'employé. Il l'a également sommé de modifier sa politique d'embauche et de mettre sur pied un programme de formation.</p>
<p>L'obligation d'adaptation s'étend à l'ensemble de l'employeur</p>	<p><u>O'Leary c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien) 2007 CRTFP 10</u></p>	<p>Le plaignant a été jugé inapte à retourner travailler dans un poste isolé en raison d'un handicap. L'employeur n'a pas offert de poste autre que celui en région isolée. Par conséquent, le plaignant est resté sans emploi pour la plus grande partie du temps depuis le dépôt de son grief. L'arbitre a déterminé que l'obligation d'adaptation envers une personne salariée souffrant d'un problème de santé s'applique à l'ensemble de l'employeur et n'est pas limitée à une région ou un ministère.</p>

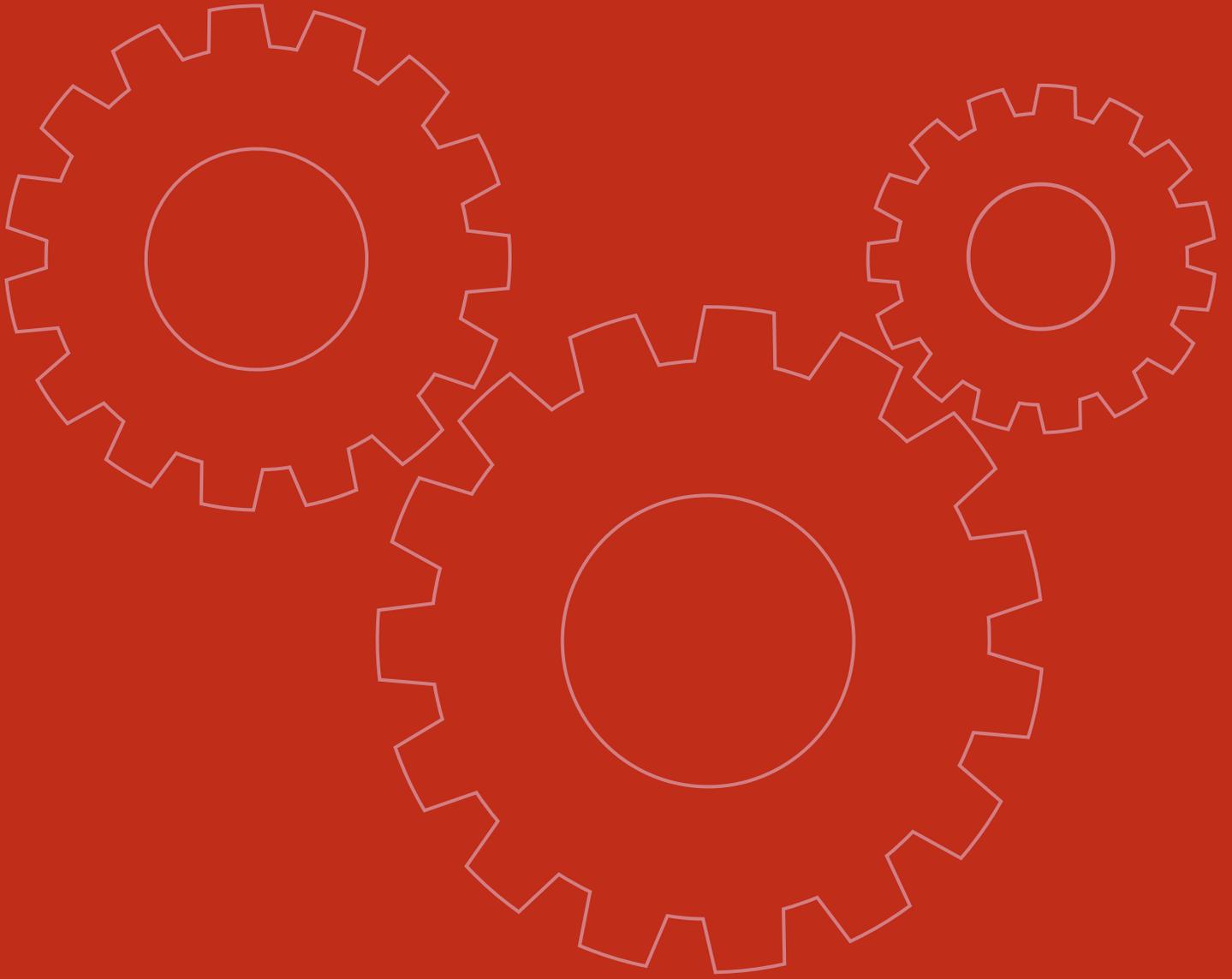
<p>Obligation de se renseigner – renouvellement de contrat</p>	<p><u>Mellon c. Canada (Développement des Ressources humaines), 2006 TCDP 3</u></p>	<p>L'employée n'avait pas informé son employeur qu'elle souffrait de crises d'anxiété et de panique. Elle avait d'ailleurs pris par le passé un congé de maladie lié à un stress émotionnel occasionné par le travail. Or, après une période de quatre mois au cours de laquelle l'employée a fait plusieurs crises d'angoisse, l'employeur a décidé de ne pas renouveler son contrat.</p> <p>Après examen des circonstances, l'arbitre a conclu que l'employeur aurait dû savoir que l'employée souffrait d'anxiété. Par conséquent, il avait donc l'obligation de lui proposer des mesures d'adaptation.</p>
<p>Absentéisme</p>	<p><u>Desormeaux c. Ottawa (Ville), 2005 CAF 311</u></p>	<p>La Cour d'appel a maintenu la décision de la CCDP selon laquelle l'employeur ne subirait pas une contrainte excessive en maintenant l'employée au travail malgré son invalidité et l'absentéisme qui en découle, parce qu'elle pouvait remplir d'autres fonctions qui amoindrieraient les répercussions de son absentéisme.</p>
<p>Les lois sur les droits de la personne font partie de la convention collective</p>	<p><u>Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42</u></p>	<p>La décision a pour effet d'intégrer automatiquement les lois sur les droits de la personne dans toute convention collective. Même si une convention collective n'interdit pas expressément aux parties de violer un droit de la personne en particulier, une telle transgression équivaut à une violation de la convention collective. Les lois sur les droits de la personne et d'autres lois relatives à l'emploi fixent un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat.</p>
<p>Tests d'aptitude</p>	<p><u>Canada (Procureur général) c. Green, [2000] 4 CF 629, 2000 CanLII 17146 (CF)</u></p>	<p>L'employeur doit faire en sorte que les tests d'aptitude qu'il utilise soient pertinents et puissent être adaptés en cas de trouble d'apprentissage. Toute formation offerte doit aussi être adaptée en conséquence.</p>
<p>Intervention de l'employeur dans le choix du médecin pour examen médical</p>	<p><u>Canada (Procureur général) c. Grover, 2007 CF 28</u></p>	<p>La Cour fédérale a confirmé la décision de l'arbitre, à savoir que « l'employeur ne saurait ordonner à un employé de se faire examiner par un médecin choisi par l'employeur sauf s'il existe une obligation contractuelle ou une disposition législative explicite en ce sens ». (La Cour d'appel fédérale a confirmé ce jugement.)</p>

<p>Religion</p>	<p><u>407 ETR Concession Company v. CAW-Canada, 2007 CanLII 1857 (ON LA) (en anglais seulement)</u></p>	<p>Un arbitre ontarien a rétabli dans leurs fonctions trois plaignantes qui avaient été congédiées parce qu'elles avaient refusé, pour des motifs religieux, d'utiliser un scanner biométrique. Il a aussi décrété que l'entreprise aurait pu en faire davantage afin d'accommoder ces trois personnes.</p>
<p>Évaluation médicale indépendante</p>	<p><u>Marois et Hubert c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada), 2004 CRTFP 150</u></p>	<p>Cette décision ne traite pas précisément de l'obligation d'adaptation. Elle aborde la question des renseignements médicaux à fournir, en l'occurrence, des renseignements à l'appui d'une demande de réaffectation liée à la maternité. La Commission des relations de travail dans la fonction publique a statué que Santé Canada n'est pas indépendant de l'employeur (le gouvernement du Canada) et, qu'en ce sens, l'avis « d'un médecin à l'emploi de Santé Canada [...] ne peut pas être considéré un avis médical indépendant ».</p>
<p>Devoir de juste représentation du syndicat</p>	<p><u>Bingley, 2004 CCRI 291</u></p>	<p>Le Conseil canadien des relations industrielles a statué que le syndicat ne s'était pas acquitté de son obligation envers l'employée qui faisait une demande d'adaptation. Dans de tels cas, le Conseil s'attend à beaucoup de diligence de la part du syndicat.</p>

ANNEXE H

Processus d'adaptation en cas de handicap





syndicatafpc.ca

