



Obligation de prendre des mesures d'adaptation

Guide à l'intention des membres de l'ACEP du secteur public fédéral

Introduction

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation est la pierre angulaire des lieux de travail inclusifs, équitables et accessibles. Pour les membres de l'ACEP et les autres travailleuses et travailleurs du secteur public fédéral, les mesures d'adaptation ne sont pas seulement un droit, mais un élément essentiel de la création d'environnements de travail où toute personne peut contribuer pleinement, sans égard à sa situation personnelle ou à ses caractéristiques protégées. Cette démarche est conforme aux objectifs de la Politique sur la gestion des personnes, de la Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, ainsi que de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de ses règlements. Ce guide explique vos droits et responsabilités dans le cadre de la procédure d'obligation de prendre des mesures d'adaptation, en proposant des étapes pratiques à suivre pour demander des mesures d'adaptation et en décrivant les attentes du personnel et de l'employeur. Nous voulons nous assurer que les mesures d'adaptation prises sur les lieux de travail sont valables, efficaces et favorables à nos membres.

Qu'est-ce que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation?

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation est l'obligation légale qui incombe à l'employeur d'adapter le lieu de travail à chaque employé afin de lui permettre de participer pleinement, peu importe ses caractéristiques protégées. Pour les travailleuses et travailleurs du secteur public fédéral, ces caractéristiques protégées ou « motifs protégés » sont définies dans la Loi canadienne sur les droits de la personne et comprennent, entre autres, les handicaps, la religion, le sexe (y compris la grossesse), l'identité de genre et la situation de famille.

Le passeport pour l'accessibilité : répondre aux besoins permanents et continus en matière d'adaptation et d'accommodement

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (GC) est un outil proactif conçu pour simplifier les besoins continus en mesures d'adaptation, et en particulier en mesures d'accommodement pour les personnes en situation de handicap. En documentant les mesures d'adaptation précédemment demandées et accordées, le passeport vise à assurer la cohérence lorsque les employé·es changent d'équipe, de bureau ou de poste, et sert de répertoire central où sont indiqués les obstacles particuliers auxquels une personne est confrontée. Ce répertoire a pour but de permettre aux employé·es et aux employeurs de discuter ouvertement de ces obstacles, ce qui ouvre la voie à des solutions pratiques adaptées à chaque personne. En principe, grâce à ce passeport, l'employé·e peut amorcer une discussion sur ses besoins et les mesures d'adaptation potentielles sans avoir à expliquer ou à préciser ses besoins à plusieurs reprises, ce qui favorise un processus d'adaptation plus harmonieux et plus efficace dans les ministères et entre ceux-ci.

Qu'est-ce que le modèle social du handicap? Se concentrer sur l'élimination des obstacles

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation repose sur le modèle social du handicap, qui met l'accent sur la façon dont les lieux de travail peuvent éliminer les obstacles, plutôt que sur l'incapacité particulière d'une personne. Selon ce modèle, il incombe à l'employeur d'identifier et de supprimer les obstacles environnementaux, sociaux et structurels qui nuisent à la pleine participation, en s'éloignant du « modèle médical » désuet, axé sur le traitement ou la correction des incapacités. Cette approche est conforme à l'engagement de l'ACEP en faveur de lieux de travail équitables et accessibles, où les gestionnaires et les employé·es travaillent ensemble pour identifier et éliminer les obstacles.

Coopération et processus lié à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation

La coopération entre employé·es et employeur est fondamentale dans le processus lié à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. La coopération implique que les deux parties s'engagent dans des discussions ouvertes et respectueuses sur les besoins de l'employé·e, ses limitations fonctionnelles et les solutions d'accommodement possibles.

Il s'agit de parvenir à s'entendre sur mesures d'adaptation qui répondent à ces besoins sans exiger une documentation exhaustive. L'employé doit être prêt à discuter de ses besoins, et l'employeur doit aborder ces discussions de façon constructive, avec souplesse, en s'efforçant de trouver des solutions susceptibles d'être mises en œuvre sans délai.

L'approche « oui par défaut » aux demandes d'adaptation

L'ACEP est d'avis que les mesures d'adaptation devraient être approuvées par défaut à titre de solution provisoire, ce qui permettrait aux gestionnaires de procéder rapidement à des ajustements mineurs sans exiger de documentation médicale pour chaque demande. Cette façon d'aborder la question encourage les vraies discussions qui permettent d'éliminer les obstacles, dans la mesure du possible, et ne fait appel aux notes médicales que lorsque le dialogue ne suffit pas pour identifier les mesures d'adaptation nécessaires. En approuvant en principe les mesures demandées, l'employeur peut travailler plus efficacement avec l'employé·e à la mise en œuvre de solutions de soutien et d'intégration au travail.

Qui a droit à des mesures d'adaptation au travail?

Ces protections s'étendent aux travailleur·euses du secteur public fédéral et du Parlement, y compris les membres de l'ACEP et même les candidat·es à des postes représentés par l'ACEP, à condition que ces personnes soient affectées par une caractéristique protégée en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Les membres de l'ACEP bénéficient de protections supplémentaires en matière de droits de la personne, et ces protections ont été négociées dans leur convention collective.

Qu'est-ce qu'une mesure d'adaptation? Pourriez-vous en donner des exemples?

Les mesures d'adaptation sont des modifications ou des ajustements apportés par l'employeur au lieu de travail, aux tâches ou aux responsabilités d'une personne afin de réduire ou d'éliminer les obstacles à l'intégration de cette personne. Les mesures d'adaptation varient en fonction des besoins individuels. En voici des exemples :

- modifier les postes de travail pour les rendre accessibles
- accorder des horaires de travail flexibles ou des possibilités de télétravail
- modifier les tâches ou mettre à disposition des technologies d'assistance
- autoriser une absence pour observer des rites religieux ou suivre un traitement médical
- réaffecter ou réinstaller l'employé·e

Comment la demande et l'obtention d'une mesure d'adaptation se font-elles en pratique?

Dans la plupart des cas, l'employé·e demande une mesure d'adaptation par écrit à sa ou son gestionnaire. L'employeur examine la demande et propose généralement une solution ou peut demander à l'employé·e de lui fournir plus d'information.

Même si des documents justificatifs sont parfois exigés, ils ne sont généralement pas obligatoires pour chaque demande d'adaptation. Lorsque des notes médicales sont demandées, elles doivent simplement préciser vos limitations fonctionnelles (c'est-à-dire les tâches, les fonctions que vous ne pouvez pas accomplir et les lieux de travail qui ne vous conviennent pas en raison de votre caractéristique protégée). **L'employeur n'a pas le droit de connaître votre diagnostic ou toute autre information personnelle non liée.**

La Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation encourage les responsables à prendre des dispositions informelles dans la mesure du possible et à ne pas exiger de notes médicales pour les demandes mineures. Si vous avez l'impression que votre employeur vous demande trop de documents, contactez immédiatement votre agent·e des relations de travail (ART). La direction peut demander plus de précisions, mais elle doit le faire de façon raisonnable, en veillant à trouver un équilibre entre la collecte d'informations nécessaires et le respect de votre droit à la protection de la vie privée.

Que se passe-t-il si l'on ne me propose pas la mesure d'adaptation que je souhaite ou que mon médecin a recommandée?

Vous avez peut-être déjà une idée de la mesure d'adaptation dont vous avez besoin, ou votre médecin a peut-être formulé une recommandation. Il arrive que l'employeur accorde exactement ce que l'on demande, mais il peut aussi proposer d'autres options pour réduire les perturbations ou les coûts.

Vous devez essayer d'autres solutions raisonnables et de bonne foi, même si elles ne correspondent pas exactement à ce que vous aviez en tête. Cependant, vous ne devriez pas accepter les mesures d'adaptation proposées qui ne respectent pas vos limitations. L'opinion d'un·e expert·e et votre expérience vécue sont essentielles pour déterminer quelles mesures d'adaptation sont adéquates.

Les limites de l'adaptation (préjudice injustifié)

Bien que l'employeur soit tenu de prendre des mesures d'adaptation, il y a une limite à cette obligation : le préjudice injustifié. Cela signifie que si une mesure d'adaptation produit un impact considérable sur les finances et les opérations de l'employeur et des répercussions importantes sur la santé et la sécurité, elle pourrait être impossible à proposer. Cependant, l'employeur doit présenter des preuves explicites et détaillées s'il invoque un préjudice injustifié pour refuser une mesure d'adaptation. Pour ce qui est de la capacité financière d'accorder une mesure d'adaptation dans la fonction publique fédérale, l'employeur est le Conseil du Trésor du Canada, et non votre gestionnaire ou votre ministère.

L'employeur peut-il refuser de prendre des mesures d'adaptation en raison de violations de sa politique?

Les besoins individuels protégés par la convention collective et la Loi canadienne sur les droits de la personne ont préséance sur les politiques de l'employeur. L'employeur ne peut pas invoquer une règle ou une politique pour justifier la discrimination : les droits de la personne sont plus importants et exigent que des exceptions soient faites. Il ne peut pas se servir d'une politique comme prétexte pour justifier l'exclusion ou des obstacles. Refuser des mesures d'adaptation pour une politique, c'est discriminatoire.

Principales responsabilités de l'employé·e

L'employé·e qui demande une mesure d'adaptation doit :

- Informer son employeur de la nécessité de l'adaptation;
- Fournir de l'information pertinente;
- Collaborer avec l'employeur pour trouver des solutions adéquates, y compris accepter d'autres solutions raisonnables.

Principales responsabilités de l'employeur

L'employeur doit :

- Évaluer les demandes de mesures d'adaptation en temps opportun; Éviter d'ignorer ou de retarder de façon déraisonnable une demande d'adaptation, car cela équivaut à un manquement à l'obligation d'adaptation;
- Évaluer chaque cas individuellement, en prévoyant des mesures d'adaptation correspondant aux besoins et aux limitations de l'employé·e;
- S'efforcer de répondre aux besoins d'adaptation de l'employé jusqu'au point où il en résulterait un préjudice injustifié;
- Revoir régulièrement les mesures d'adaptation pour s'assurer qu'ils continuent de répondre aux besoins de l'employé·e. Pour ce qui est des invalidités permanentes, le processus d'examen doit être raisonnable et pas trop contraignant et porter uniquement sur la vérification de l'efficacité des mesures d'adaptation. Si les circonstances changent, des ajustements pourraient être nécessaires.

Principes clés tirés de décisions récentes en matière de griefs

Les décisions récentes de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral concernant les griefs relatifs à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation mettent en évidence les questions et les facteurs communément examinés. Les membres de l'ACEP peuvent s'inspirer des exemples suivants :

- Fournir des preuves manifestes et complètes : Il est essentiel de disposer d'informations médicales suffisantes établissant une situation de handicap et des besoins connexes pour qu'une demande de mesure d'adaptation puisse être évaluée. Un grief a été rejeté pour insuffisance de preuves.
- Des solutions flexibles et créatives : Les mesures d'adaptation n'ont pas à être parfaites, mais seulement suffisantes. D'autres solutions proposées par l'employeur, bien qu'imparfaites, pourraient satisfaire aux normes.
- Réaffectation en tant que mesure d'adaptation : Réaffecter une personne si ses tâches essentielles n'ont pas pu être modifiées pour des raisons de sécurité peut constituer une mesure d'adaptation raisonnable, au besoin.

FOIRE AUX QUESTIONS Adaptation du lieu de travail et soutien

Comprendre les mesures d'adaptation ergonomiques et sanitaires

Comment puis-je obtenir l'évaluation ergonomique de mon poste de travail?

Vous pouvez présenter une demande d'évaluation ergonomique à votre gestionnaire. Si vous avez besoin d'adapter votre poste de travail, demandez une évaluation pour garantir que votre environnement de travail est sécuritaire et confortable.

Puis-je demander l'évaluation ergonomique de mon bureau?

Oui, l'employeur doit fournir une aide ergonomique, conformément au Code canadien du travail. Certains équipements ne peuvent être obtenus que s'ils sont médicalement indispensables, mais votre poste de travail doit être conforme aux principes de l'ergonomie. Votre représentant·e de l'ACEP peut vous aider dans cette démarche.

Que dois-je faire si j'ai des besoins ou des préoccupations d'ordre ergonomique?

Votre employeur est tenu de veiller à ce que votre poste de travail soit conforme aux normes ergonomiques prévues par le Code canadien du travail, partie II. Il lui incombe de veiller au respect des exigences en matière de santé, de sécurité, d'aménagement et d'ergonomie, mais cela ne veut pas nécessairement dire qu'il doit fournir un équipement particulier, à moins que celui-ci ne soit nécessaire pour des raisons médicales.

Mesure d'adaptation pour des raisons familiales et de santé mentale

Est-ce que je peux demander une mesure d'adaptation pour ma santé mentale lors de mon retour au bureau?

Oui, vous pouvez demander une mesure d'adaptation pour favoriser votre santé mentale. Les représentant·es de l'ACEP sont à votre disposition pour vous aider à comprendre la procédure et à veiller à ce que vos droits soient respectés.

Qu'est-ce que je dois faire s'il faut que je m'occupe d'un·e membre de ma famille malade et que j'ai besoin de flexibilité pendant la transition vers le RAB?

Si vous vous occupez d'un membre de votre famille malade, vous pouvez demander des mesures d'adaptation ou des modalités de travail flexibles. Votre représentant·e de l'ACEP vous aidera à concilier vos responsabilités familiales et vos obligations professionnelles.

Je pourrais avoir de la difficulté à faire garder mes enfants. Que devrais-je faire?

Commencez par discuter de vos préoccupations avec votre gestionnaire afin de réfléchir à d'autres solutions. Si vous ne parvenez pas à trouver une solution, déposez une demande officielle de mesures d'adaptation. En cas de refus, demandez à votre représentant-e de l'ACEP de vous aider à déposer un grief ou à envisager d'autres options.

Mesures d'adaptation du point de vue juridique et procédural

Qu'entend-on par « mesure d'adaptation »?

En vertu de la loi, l'employeur a l'obligation d'accorder des mesures d'adaptation à ses employé-es pour des motifs précis, tels que la situation de handicap ou la situation de famille, dans la mesure où cela ne lui cause pas de préjudice injustifié. Une mesure d'adaptation consiste entre autres à supprimer les obstacles qui empêchent la pleine participation, par exemple en autorisant le télétravail.

Puis-je demander de faire du télétravail à temps plein en vertu de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation?

Oui, en vertu de cette obligation, l'employeur doit offrir des mesures d'adaptation au besoin, y compris pour le télétravail à temps plein. Soumettez une demande de mesure d'adaptation à votre gestionnaire si vous pensez y être admissible.

Que dois-je faire pour demander une mesure d'adaptation?

Commencez par soumettre votre demande à votre gestionnaire. Même si vous n'avez pas besoin de divulguer des diagnostics précis, il vous incombe de fournir des documents médicaux pertinents ou d'autres informations à l'appui pour justifier la nécessité d'une mesure d'adaptation. Votre représentant-e de l'ACEP peut vous aider dans cette démarche.



www.acep-cape.ca

Téléphone. 613.236.9181

Sans frais. International 1.800.265.9181

Courriel. education@acep-cape.ca