



Ce que vous devez savoir sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation

Dernière mise à jour : mai 2025

Une tendance inquiétante se dessine dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Les ministères combinent de plus en plus l'obligation de prendre des mesures d'adaptation avec la procédure d'exception de retour au bureau (RAB). Qu'il s'agisse d'une confusion ou d'une mauvaise application délibérée, cette pratique érode les droits fondamentaux au lieu de travail et crée de la confusion, du stress et une discrimination potentielle.

Comme la pression pour mettre en œuvre le RAB s'intensifie avec le nouvel exercice financier, il est essentiel que les membres de l'ACEP comprennent que les procédures relatives à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et au RAB sont distinctes et régies par des obligations différentes.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation est un droit fondamental

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation est une obligation légale qui découle de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), de la [Politique sur la gestion des personnes](#), de la [Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation](#) et la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#).

- Selon cette obligation, l'employeur doit adapter le lieu de travail en s'assurant que les employé·es ne sont pas désavantagés en raison de motifs protégés, tels que :
- la situation de handicap;
- la situation de famille;
- la religion;
- l'identité de genre;
- la grossesse;
- l'âge;
- d'autres considérations.

L'obligation d'accommodement va jusqu'au point de **contrainte excessive**, et l'employeur qui prétend qu'il est impossible d'adapter le lieu de travail doit démontrer par des raisons claires et des preuves que c'est le cas.

Les principes clés de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation sont les suivants :

- Vous n'avez pas à divulguer vos diagnostics médicaux. Seules vos limitations fonctionnelles doivent être communiquées;

- Les mesures d'adaptation, une fois accordées, doivent être respectées et maintenues, sauf s'il y a une raison justifiée de les revoir.
- L'employeur et les membres doivent coopérer et se respecter pour trouver des solutions.

Le télétravail (travail à distance) est une mesure d'adaptation reconnue qui doit être évaluée dans le cadre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et non dans celui de la procédure d'exemption de RAB.

Les exemptions de RAB ne sont pas des mesures d'adaptation

Les exemptions au RAB (ou exceptions liées au RAB) sont des mesures administratives fondées sur des politiques; ce ne sont pas des mesures d'adaptation fondées sur les droits de la personne.

L'exemption de RAB est conçue pour permettre une flexibilité opérationnelle ou temporaire quant à la présence au bureau. Elle ne peut ni remplacer ni limiter l'obligation légale de l'employeur de tenir compte des besoins protégés en matière d'adaptation.

Important

Si votre demande de télétravail découle d'un besoin médical, d'une situation de handicap, d'une situation familiale ou d'un autre motif protégé, elle doit être évaluée dans le cadre de la procédure d'obligation d'adaptation, et non pas simplement en fonction d'une directive des gestionnaires du RAB.

Les gestionnaires ne peuvent pas refuser ou retarder une demande de mesure d'adaptation légitime en la renvoyant à des procédures ministérielles ou à des comités sur les exemptions de RAB qui ne sont pas conçus pour respecter les obligations en matière de droits de la personne.

Protégez-vous : connaissez vos droits

- Vous avez droit à la confidentialité concernant vos besoins en matière d'adaptation.
- Vous pouvez demander des mesures d'adaptation pour vos limitations fonctionnelles; aucun diagnostic n'est requis.
- Quant aux incapacités permanentes, il est inutile et discriminatoire de vous demander d'autres revalidations médicales.

- Si votre demande d'adaptation est refusée, vous avez droit à une explication écrite en mentionnant, le cas échéant, une contrainte excessive.
- Vous avez le droit d'être représenté·e par un syndicat à chaque étape du processus.

Des ressources pour vous aider

L'ACEP a élaboré un guide complet pour vous aider à comprendre la procédure relative aux mesures d'adaptation :

[Obligation de prendre des mesures d'adaptation : guide à l'intention des membres de l'ACEP du secteur public fédéral](#)

Nous encourageons vivement nos membres, et en particulier nos déléguées et délégués, à lire attentivement ce document afin d'assurer son application cohérente dans tous les ministères.

Vous pouvez également consulter :

- [Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation](#) – Procédure générale pour les gestionnaires (Secrétariat du Conseil du Trésor)
- [Orientation pour les gestionnaires sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) (favorisant la cohérence des mesures d'adaptation)
- [Directive sur le télétravail](#)
- [Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail](#)
- [Formulaire sur les capacités fonctionnelles](#)
- Cliquez [ici](#) pour trouver votre agente ou agent des relations de travail.

Engagement de l'ACEP

L'ACEP suit activement ce dossier et soutient ses membres concerné·es.

Veillez communiquer immédiatement avec votre agent·e de relations de travail de l'ACEP si vous vous trouvez dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- Votre demande de mesure d'adaptation est incorrectement traitée comme une demande d'exemption de RAB.
- On vous demande des détails sur votre diagnostic médical.
- Votre mesure d'adaptation est « en cours de révision » sans justification claire.

- Vous subissez des représailles, des retards ou de l'intimidation au cours de la procédure.

Documentez tout. Conservez vos communications écrites. Vous n'avez pas à affronter cela tout-e seul-e.

Le mot de la fin

L'obligation légale de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation est claire, contraignante et essentielle à l'équité sur le lieu de travail.

Aucune politique ministérielle, y compris la [Directive sur le télétravail](#), ne peut primer sur les droits de la personne.

Nous ne tolérerons pas l'érosion des droits d'obtenir des mesures d'adaptation sous prétexte de nécessités du service.

Ensemble, nous demanderons des comptes à l'employeur et nous défendrons l'inclusion dans la fonction publique fédérale.



www.acep-cape.ca

Téléphone. 613.236.9181

Sans frais. International 1.800.265.9181

Courriel. representation@acep-cape.ca