



1

---

---

---

---

---

---

---

---



2

---

---

---

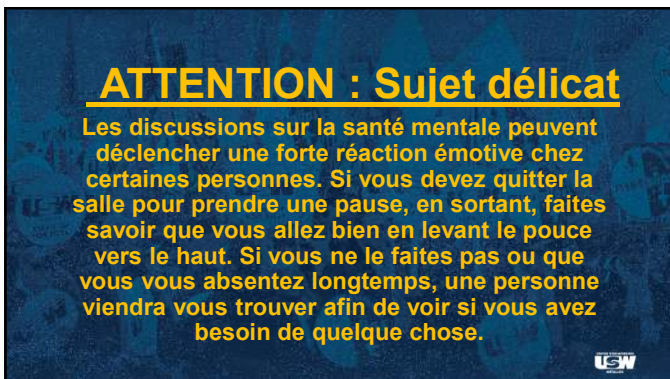
---

---

---

---

---



3

---

---

---

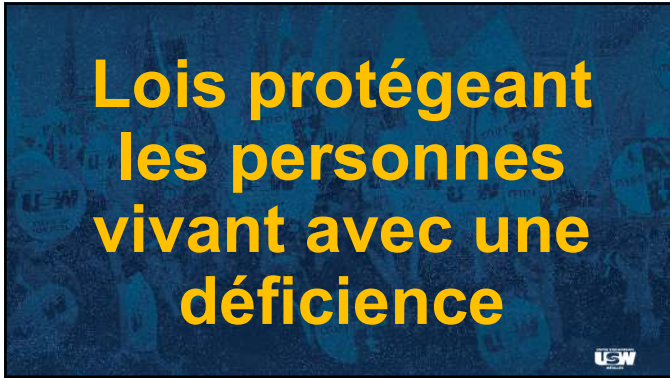
---

---

---

---

---



4

---

---

---

---

---

---


---

---


**La Loi constitutionnelle de 1982**

Égalité devant la loi, égalité de bénéfice et protection égale de la loi

**15 (1)** La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.



CHARTRE  
CANADIENNE DES DROITS  
ET LIBERTÉS



5

---

---

---

---

---

---


---

---


**Loi canadienne sur les droits de la personne**

**Motifs de distinction illicite**

3 (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la l'état de personne graciée ou **la déficience.**



CANADA



6

---

---

---

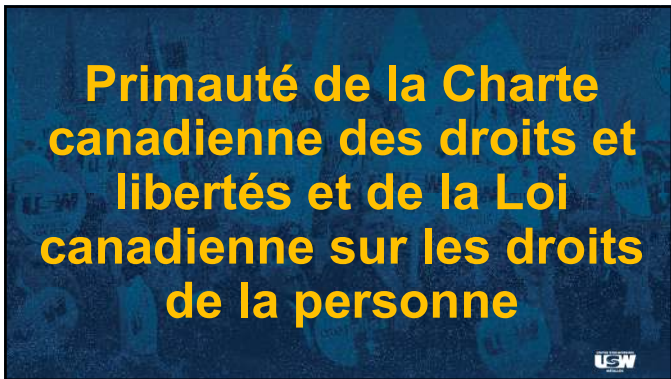
---

---

---

---

---



7

---

---

---

---

---

---

---

---

Primauté de la Constitution du Canada


**52 (1)** La Constitution du Canada est la loi suprême du Canada; elle rend inopérantes les dispositions incompatibles de toute autre règle de droit.

---

**Obligation de Sa Majesté**

66 (1) La présente loi lie Sa Majesté du chef du Canada sauf en ce qui concerne les gouvernements du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut.

---



8

---

---

---

---

---

---


---

---

**Clauses prépondérantes des lois provinciales sur les droits de la personne**

- La plupart ont une clause de primauté et celles qui n'en ont pas stipulent que la législation lie la Couronne.
- La Charte a préséance sur toutes les lois, y compris les lois provinciales sur les droits de la personne.
- Les lois sur les droits de la personne sont quasi constitutionnelles et bénéficient d'une interprétation large et libérale.

---



9

---

---

---

---

---

---

---

---

## Autres législations pertinentes

- Code canadien du travail
- Lois provinciales sur la santé et la sécurité
- Loi sur les relations de travail
- Loi sur l'équité en matière d'emploi (y compris les lois sur l'accessibilité)
- Lois sur les accidents de travail



10

---

---

---

---

---

---

---

---

## Définition de handicap

(Remarque : les lois utilisent aussi les termes « déficience et incapacité ». La définition s'applique à ces deux termes.)



11

---

---

---

---

---

---

---

---

## Définition de handicap

Le handicap résulte de l'interaction entre des problèmes de santé tels que la démence, la cécité ou des lésions de la moelle épinière, comme la paralysie cérébrale, le syndrome de Down et la dépression, et de toute une série de facteurs environnementaux et personnels, dont les attitudes négatives, l'inaccessibilité aux transports et aux édifices, et un soutien social limité.



12

---

---

---

---

---

---

---

---

**Définition de la maladie mentale**

« La maladie mentale se caractérise par un état **biopsychosocial** qui altère la pensée, l'humeur et les comportements, et qui est associé à un état de détresse et un dysfonctionnement marqués. » [Traduction libre]



13

---

---

---

---

---

---

---

---

**Article 25 de la Loi canadienne sur les droits de la personne**

**Déficiences** physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigurement ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue.



14

---

---

---

---

---

---

---

---

**Lois provinciales sur les droits de la personne**

- La plupart des lois provinciales définissent de manière semblable le handicap, la déficience ou l'incapacité, et aucune n'exclut les troubles de santé mentale dans cette définition.
- Toutes les lois provinciales sur les droits de la personne interdisent spécifiquement la discrimination dans l'emploi.
- L'obligation d'adaptation est précisée dans la moitié des compétences territoriales, mais elle s'applique à toutes grâce à l'interprétation.



15

---

---

---

---

---

---

---

---



16

---

---

---

---

---

---

---

---

**Principes de l'adaptation**

L'obligation d'adaptation repose sur trois principes :

1. Le respect de la dignité
2. Les adaptations individualisées
3. L'intégration et la pleine participation

UAW

17

---

---

---

---

---

---

---

---

**Ces principes s'appliquent aux problèmes de santé mentale**

Pour l'employeur, l'obligation d'adaptation liée aux problèmes de santé mentale est la même que pour une blessure physique. C'est la méthode d'adaptation qui est différente.

UAW

18

---

---

---

---

---

---

---

---

### Les origines de l'obligation d'adaptation

L'obligation d'adaptation est une obligation légale fondamentale. Elle provient de deux sources :

- ✓ Les lois sur les droits de la personne
- ✓ Les décisions de la Cour suprême

Les arbitres et les tribunaux des droits de la personne ont régulièrement fait appliquer cette obligation d'adaptation.



19

---

---

---

---

---

---

---

---

### L'obligation d'adaptation



20

---

---

---

---

---

---

---

---

### Ce qu'on attend des travailleur.euse.s

- Qu'ils demandent des adaptations et aient la documentation décrivant leurs limitations.
- Qu'ils participent aux discussions sur les adaptations et offrent des solutions possibles.
- Qu'ils acceptent des adaptations raisonnables (offrir des solutions ne signifie pas que vous choisissez votre emploi).
- Qu'ils indiquent la durée pendant laquelle l'adaptation est nécessaire, si elle est connue, ou la date de la prochaine mise à jour des limitations prescrites.



21

---

---

---

---

---

---

---

---

## Responsabilités de l'employeur

- Respecter la dignité et la vie privée de la personne qui demande l'adaptation.
- Savoir que lorsqu'une demande fondée sur des motifs illicites est faite, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
- Discuter des adaptations éventuelles possibles avec la travailleuse ou le travailleur.
- Prendre des mesures raisonnables pour répondre aux besoins de la personne qui demande une adaptation sans imposer de préjudice injustifié.
- Répondre à la demande d'adaptation dans un délai raisonnable.
- Conclure par écrit une entente formelle d'adaptation avec la personne qui en a fait la demande afin de s'assurer de donner à l'adaptation une chance équitable de fonctionner.
- Effectuer un suivi et être prêt à revoir le processus au besoin.



22

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## L'obligation de l'employeur de se renseigner

De manière générale, c'est à chaque personne qu'il incombe de faire connaître ses besoins d'adaptations à l'employeur. Cependant, les gens ne le font pas toujours. Les personnes souffrant de toxicomanie ou d'autres troubles de santé mentale peuvent ne pas reconnaître ou admettre qu'elles ont une déficience. La stigmatisation et la peur peuvent également faire en sorte que les gens hésitent à admettre qu'elles ont un problème ou à demander une demande d'adaptations.

L'obligation d'entamer une conversation sur les adaptations peut passer à l'employeur s'il sait ou devrait savoir, en raison de changements dans l'assiduité, le comportement ou le rendement d'un employé, que ce dernier pourrait avoir besoin d'adaptations. C'est ce qu'on appelle le devoir de se renseigner.



23

---

---

---

---

---

---

---

---

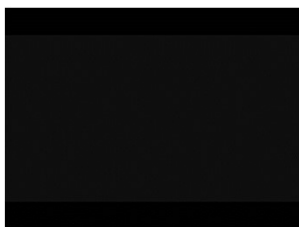
---

---

## Accès aux renseignements médicaux

Dans de nombreuses décisions, les tribunaux ont confirmé qu'un employeur a le droit d'obtenir des renseignements médicaux afin de :

- ✓ Vérifier l'existence d'une déficience.
- ✓ Comprendre les capacités et limitations d'une personne afin de trouver une solution d'adaptation convenable.
- ✓ S'assurer qu'un employé puisse retourner au travail sans poser de risques pour la santé et la sécurité des autres.
- ✓ Déterminer si la déficience d'un employé l'oblige toujours à s'absenter du travail.



24

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## Examens médicaux indépendants

- Lorsque les besoins d'une personne ne sont pas clairs, il peut lui être demandé de passer un examen médical indépendant (EMI). Cependant, il faut une base objective pour conclure que les preuves médicales fournies initialement sont inexacts ou inadéquates. L'EMI ne doit pas être utilisé pour « remettre en question » la demande d'adaptation d'une personne.
- Les demandes d'examens médicaux doivent être justifiées, tenir compte des besoins particuliers liés à la déficience d'une personne et respecter sa vie privée dans toute la mesure du possible.
- Le fait de recourir à une entreprise de gestion des limitations fonctionnelles n'exonère pas l'employeur de ses responsabilités si le processus d'adaptation n'est pas géré correctement (les EMI sont une forme de sous-traitance).



25

---

---

---

---

---

---

---

---

## Les droits du syndicat

La jurisprudence établit que le syndicat a le droit :

- d'être avisé;
- de participer; et
- de faire des recommandations;
- Mais il ne peut laisser l'ancienneté constituer un obstacle.



26

---

---

---

---

---

---

---

---

## Responsabilité du syndicat

La jurisprudence établit la responsabilité du syndicat comme suit :

- Le devoir de juste représentation s'applique à l'obligation d'adaptation, et en fait, on s'attend à ce que le syndicat agisse avec plus de diligence lorsqu'il traite avec des personnes qui ont une déficience.



27

---

---

---

---

---

---

---

---

## Obligation du syndicat

La jurisprudence établit l'obligation du syndicat comme suit :

- En tant que cosignataire de la CCT, le syndicat peut être reconnu, conjointement avec l'employeur, responsable de tous les dommages-intérêts accordés en raison de clauses discriminatoires (y compris l'ancienneté comme obstacle à l'adaptation).



28

---

---

---

---

---

---

---

---

## Les droits d'ancienneté

- Les droits d'ancienneté prévus aux termes d'une convention collective ne devraient être écartés que lorsqu'aucune autre solution d'adaptation n'est possible, sauf en cas de préjudice injustifié.
- De manière générale, les arbitres sont très réticents à interférer avec les droits d'ancienneté, à moins que tous les autres efforts d'adaptation possibles n'aient été épuisés.



29

---

---

---

---

---

---

---

---

## CON\$ÉQUENCES\$

Le règlement d'un tribunal ou d'une cour pourrait comprendre une compensation financière pour ce qui suit :

- |                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| ✓ Salaires perdus       | ✓ Humiliation       |
| ✓ Intérêts              | ✓ Dommages généraux |
| ✓ Douleur et souffrance | ✓ Frais médicaux    |
| ✓ Perte de dignité      | ✓ Frais juridiques  |



30

---

---

---

---

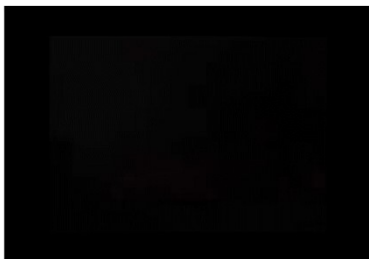
---

---

---

---

### Décision de principe sur l'obligation d'adaptation



31

---

---

---

---

---

---

---

---

### Le critère à trois volets

Si de la discrimination prima facie (ou discrimination à première vue) est constatée, l'intimé.e doit établir, selon la prépondérance des probabilités, que la norme, le facteur, l'exigence ou la règle :

1. a été adopté dans un but ou selon un objectif rationnellement lié à l'exécution des tâches;
2. a été adopté de bonne foi, avec la conviction que cela est nécessaire à la réalisation du but ou de l'objectif lié au travail; et
3. est raisonnablement nécessaire pour atteindre ce but ou cet objectif, en ce sens qu'il est impossible de répondre aux besoins de l'auteur.e d'une demande sans imposer de préjudice injustifié.



32

---

---

---

---

---

---

---

---

### Directives de la Cour suprême

#### Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles, section locale 2000 (2008)

- La travailleuse souffre de problèmes physiques et mentaux.
- L'employeur a tenté à plusieurs reprises de prendre des mesures d'adaptation.
- La travailleuse est congédiée en raison de son incapacité à travailler de manière « régulière et raisonnable », sans possibilité d'amélioration.



*« Ce critère n'est pas l'impossibilité pour un employeur de composer avec les caractéristiques d'une employée. Bien que l'employeur n'ait pas l'obligation de modifier de façon fondamentale les conditions de travail, il a cependant l'obligation d'aménager, si cela ne lui cause pas une contrainte excessive, le poste de travail ou les tâches de l'employée pour lui permettre de fournir sa prestation de travail. »*



33

---

---

---

---

---

---

---

---

### Le critère à trois volets, avec modifications

- L'employeur doit montrer qu'il a adopté la norme à des fins **rationnellement liées** à l'exécution du travail.
- L'employeur doit établir qu'il a adopté la norme en croyant **honnêtement et de bonne foi** qu'elle était nécessaire à la réalisation de cet objectif légitime lié au travail.
- Il doit démontrer que la politique était **raisonnablement nécessaire**, ce qui est déterminé en évaluant si les employé.e.s concerné.e.s par la politique pourraient **bénéficier d'adaptations** sans imposer de **préjudice injustifié**.



34

---

---

---

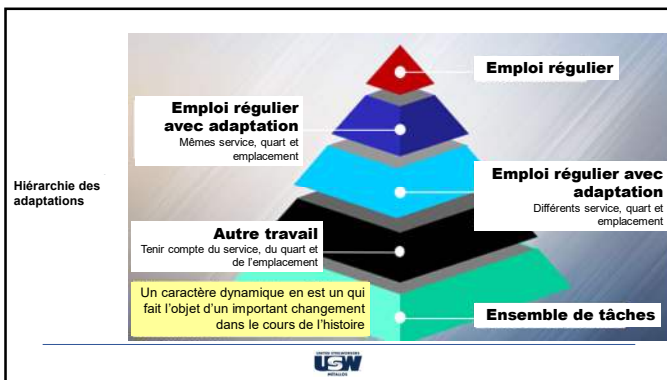
---

---

---

---

---



35

---

---

---

---

---

---

---

---

## Article 15 de la Loi canadienne sur les droits de la personne

### Exceptions

15 (1) Ne constituent pas des actes discriminatoires :

- a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées;

### Besoins des individus

(2) Les faits prévus à l'alinéa (1)a) sont des exigences professionnelles justifiées ou un motif justifiable, au sens de l'alinéa (1)g), s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'une personne ou d'une catégorie de personnes visées constituent, pour la personne qui doit les prendre, une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité.



36

---

---

---

---

---

---

---

---

# Préjudice injustifié




37

---

---

---

---

---

---



---

---

# Préjudice injustifié

Dans l'affaire *Christie v. Central Alberta Dairy Pool*, la Cour suprême a dressé une liste non exhaustive de six facteurs qu'elle a déclaré pertinents pour déterminer ce que constitue un « *un préjudice injustifié* » :

- **Le coût financier** (les sources extérieures de financement doivent être prise en considération)
- **La sécurité** (travailleurs, collègues, public en général)
- L'importance de l'exploitation de l'employeur
- L'interchangeabilité des effectifs et des installations
- L'atteinte à la convention collective
- Le moral du personnel

38

---

---

---

---

---

---



---

---

# Fardeau de la preuve

➤ Lorsqu'une **partie** souhaite invoquer l'argument de préjudice injustifié, c'est à elle qu'incombe le **fardeau de la preuve**.

➤ La démonstration du préjudice injustifié doit être fondée sur des preuves **objectives, réelles, directes**, et, lorsqu'il s'agit de coût, **quantifiables**.

39

---

---

---

---

---

---

---

---

### Limites de l'obligation d'adaptation

- L'obligation ne s'applique qu'aux motifs illicites/protégés indiqués dans les lois sur les droits de la personne.
- Il n'y a pas de discrimination si la travailleuse ou le travailleur ne peut pas accomplir les tâches essentielles d'un emploi après avoir bénéficié d'une adaptation.
- Il n'y a pas de discrimination si une exigence professionnelle réelle ne peut être satisfaite sans imposer de préjudice injustifié.
- L'obligation d'adaptation est un processus dynamique, mais il ne protège personne contre un congédiement sans faute, comme l'impossibilité d'exécution d'un contrat.
- La travailleuse ou le travailleur ne participe pas au processus.
- Questions concurrentes en matière de droits de la personne.



40

---

---

---

---

---

---

---

---

### Autres enjeux liés à l'obligation d'adaptation

#### Discrimination directe

À première vue, la règle ou la pratique est discriminatoire

#### Discrimination indirecte

Neutre en apparence, mais se répercute différemment sur un employé ou un groupe d'employés

**Se fonde sur l'effet non pas l'intention**



41

---

---

---

---

---

---

---

---

### LOIS SUR LES DROITS DE LA PERSONNE



42

---

---

---

---

---

---

---

---

## Harcèlement

Conduite ou commentaires répréhensibles de la part d'une personne qui sait ou devrait savoir qu'ils sont non désirés.



43

---

---

---

---

---

---

---

---

## Conditions de travail malsaines

Il s'agit d'une forme de discrimination lorsque le lieu de travail peut créer un climat hostile ou oppressif pour une ou plusieurs personnes.



44

---

---

---

---

---

---

---

---

## Discrimination systémique

Ce type de discrimination consiste en des attitudes, des comportements, des politiques ou des pratiques qui font partie des structures sociales ou administratives d'une organisation ou d'un secteur et qui créent ou perpétuent une situation de désavantage relatif pour les personnes handicapées.



45

---

---

---

---

---

---

---

---

**Lane c. ADGA Group Consultants Inc.  
TDPO (octobre 2007)**

- M. Lane a été congédié après avoir révélé son diagnostic de trouble bipolaire.
- Les employeurs ont une obligation procédurale et de fond de prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins des employés vivant avec une déficience jusqu'au point de préjudice injustifié.

L'obligation procédurale fait référence aux éléments à considérer, évaluations et mesures prises pour tenir compte du besoin en matière d'adaptation, ce qui comprend une enquête individualisée sur les mesures d'adaptation pouvant répondre à ce besoin.

L'obligation de fond fait référence au caractère approprié ou raisonnable de la mesure d'adaptation retenue ainsi qu'aux raisons de ne pas fournir de mesure d'adaptation, y compris les preuves de préjudice injustifié.



46

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Baber c. York Region District School Board**

- La directrice du conseil scolaire a informé M<sup>me</sup> Baber (une enseignante) des résultats d'une évaluation de son travail.
- M<sup>me</sup> Baber a demandé de reporter l'évaluation pendant deux années, mais sa demande a fait l'objet d'un refus.
- La documentation médicale fournie indiquait qu'elle devrait agir en tant qu'enseignante-bibliothécaire ou enseignante en anglais-langue seconde.
- Elle ne possédait pas les compétences pour occuper le poste de bibliothécaire.
- Aucune information sur ses capacités fonctionnelles n'a été fournie (elle souffrait d'anxiété).
- Selon la décision du TDPO, elle n'avait pas participé au processus d'adaptation, n'ayant fourni aucune information sur ses capacités fonctionnelles.



47

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Les principes fondamentaux de l'adaptation**

- Le travail même et la présence du travailleur dans le lieu de travail ne devraient poser aucun danger pour lui-même, ses collègues ou le public en général.
- Le travailleur doit être en mesure d'exécuter les tâches liées à son emploi à un niveau où un travail valorisant est possible à la suite de mesures d'adaptation appropriées.
- Le lieu de travail doit soutenir les travailleurs et être exempt de harcèlement et d'autres pressions pouvant retarder le rétablissement.
- Des mesures d'adaptation sont mises en place lorsqu'une personne présente des limites fonctionnelles/psychologiques qui l'empêchent d'exécuter les tâches liées à son emploi.
- Les mesures d'adaptation (en particulier celles liées à des problèmes de santé mentale) sont habituellement faciles à mettre en œuvre, peu coûteuses, et (beaucoup n'entraînent aucun coût) peuvent être de nature temporaire et accroître la productivité.
- De petits rajustements peuvent faire une grande différence dans la santé mentale des travailleuses et travailleurs.



48

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



### Principes fondamentaux de l'adaptation

- Demander à la travailleuse ou au travailleur ce dont elle/il a besoin.
- Plus que toute autre personne, la travailleuse ou le travailleur connaît ses capacités et ce dont elle/il a besoin pour réussir dans le lieu de travail, et sera motivé d'être rassuré de travailler dans un environnement encourageant.
- Établir des points repères.
- Établir des objectifs réalistes et des normes qui s'appuient sur les besoins de l'organisation et les capacités actuelles de la personne.
- Le processus visant à établir des objectifs clairs et définis constitue un moyen pratique de réintégrer les employés dans le lieu de travail.
- Donner l'exemple.
- Les préjugés fondés sur des commérages ou des conflits internes nuisent énormément à un milieu de travail productif.
- Montrez que vous continuez à faire confiance, à respecter et à apprécier un collègue en congé d'invalidité en raison d'une maladie mentale.



49

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Certaines mesures d'adaptation en cas de dépendances

- Orientation vers des services de réadaptation
- Paiement des services de réadaptation
- Pair-conseiller pour surveiller la réadaptation
- Soutien de pairs au moment du réemploi
- Exercices et options alimentaires saines au travail
- Évitement du travail en isolement
- Formation anti-stigmatisation



50

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Mesures d'adaptation liées au cannabis thérapeutique

« Les personnes qui prennent du cannabis à des fins médicales liées à un handicap et les personnes qui ont une dépendance au cannabis ont aussi le droit à des mesures d'adaptation au motif du handicap jusqu'au point de préjudice injustifié, sous forme de risques importants pour la santé et la sécurité ou de coûts excessifs. »



51

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Leçons tirées de la jurisprudence

- Une prescription de cannabis thérapeutique ne permet pas à un employé de travailler avec les facultés affaiblies;
- Une prescription de cannabis thérapeutique ne permet pas à un employé de compromettre sa santé et sa sécurité ni la sécurité d'autrui;
- Une prescription de cannabis thérapeutique ne permet pas à un employé de consommer dans le lieu de travail;
- Une prescription de cannabis thérapeutique ne permet pas à un employé de s'absenter sans excuse ou d'arriver en retard;
- Toutefois, l'employeur est tenu d'essayer de trouver des adaptations raisonnables à l'égard de l'employé comme il le serait à l'égard de tout autre employé ayant une déficience.



52

---

---

---

---

---

---

---

---

## Solutions d'adaptation possibles lorsqu'une personne éprouve des problèmes de stress et à forte charge émotionnelle

- Féliciter et renforcer positivement.
- Orienter vers des services de consultation et des programmes d'aide aux employés.
- Permettre les appels téléphoniques à des fins médicales ou autres visant à obtenir du soutien pendant les heures de travail.
- Autoriser la présence d'un animal de soutien émotionnel.
- Permettre à la personne de prendre des pauses au besoin.



53

---

---

---

---

---

---

---

---

## Solutions d'adaptation possibles pour permettre à une personne de répondre aux attentes de productivité

- Une charge de travail à rythme libre et des heures variables.
- Une relève si l'employé doit prendre des pauses.
- Des absences permises aux fins de consultation.
- Un environnement qui offre du soutien à l'emploi et de l'encadrement au travail.
- Le travail à domicile pendant une partie de la journée ou de la semaine.



54

---

---

---

---

---

---

---

---

### Solutions d'adaptation possibles lorsqu'une personne a une déficience de la mémoire

- Permettre à l'employé d'enregistrer les réunions.
- Fournir le procès-verbal écrit de chaque réunion.
- Fournir des instructions par écrit.
- Accorder du temps de formation supplémentaire.
- Fournir des listes de vérification par écrit.



55

---

---

---

---

---

---

---

---

### Solutions d'adaptation possibles pour permettre à une personne de maintenir son énergie

- Une charge de travail à rythme libre et des heures souples.
- Des horaires variables.
- Des pauses plus longues ou plus fréquentes.
- Du temps additionnel pour apprendre de nouvelles responsabilités.
- Des occasions de partage d'emploi.



56

---

---

---

---

---

---

---

---

### Solutions d'adaptation possibles pour permettre à une personne de rester organisée et de respecter les échéances

- Dresser des listes de choses à faire au quotidien et cocher les tâches lorsqu'elles sont accomplies.
- Utiliser divers calendriers pour y inscrire les réunions et les échéances à respecter.
- Rappeler à l'employé les échéances à respecter.
- Utiliser des agendas électroniques.
- Diviser les gros travaux en plus petits objectifs et tâches.



57

---

---

---

---

---

---

---

---

### Solutions d'adaptation possibles quand une personne a des difficultés à interagir avec ses collègues

- Informer tous les employés de leur droit à des adaptations.
- Offrir une formation de sensibilisation aux collègues et superviseurs.
- Ne pas exiger que les employés assistent à des fonctions sociales liées au travail.
- Encourager les employés à déplacer les conversations non liées au travail hors des zones de travail.



58

---

---

---

---

---

---

---

---

### Solutions d'adaptation possibles quand une personne a des problèmes de concentration

- Réduire les distractions dans la zone de travail.
- Fournir un espace ou un bureau privé.
- Permettre l'utilisation de générateurs de bruit blanc ou une machine qui produit des bruits de fond.
- Permettre à la personne d'écouter de la musique apaisante (et d'utiliser des écouteurs s'il est sécuritaire de le faire).
- Augmenter l'éclairage naturel ou fournir un éclairage en spectre continu.
- Planifier du temps de travail ininterrompu.
- Permettre des pauses fréquentes.
- Diviser les gros travaux en plus petits objectifs et tâches.
- Restructurer l'emploi de façon à ce qu'il ne comprenne que les tâches essentielles.



59

---

---

---

---

---

---

---

---

### Plus qu'une mesure d'adaptation appropriée ?

- ❖ Les mesures d'adaptation les plus appropriées :
  - ✓ respectent généralement la dignité de la personne qui vit avec une déficience,
  - ✓ répondent aux besoins individuels,
  - ✓ favorisent le mieux l'intégration et la pleine participation, et
  - ✓ garantissent la confidentialité.
- ❖ La détermination est complètement distincte et séparée du fait de savoir si la mesure d'adaptation entraînerait un « préjudice injustifié ».
- ❖ Elle est appropriée si elle se traduit par des chances égales d'obtenir le même niveau de rendement, d'avantages et de privilèges que celui dont bénéficient les autres, ou si elle est proposée ou adoptée dans le but d'assurer l'égalité des chances, en répondant aux besoins d'adaptations en lien avec la déficience de la personne concernée.



60

---

---

---

---

---

---

---

---

# Sommaire

- L'obligation d'adaptation est une obligation multipartite.
- Elle repose sur les épaules de trois parties : l'employeur, le syndicat et la personne salariée qui demande l'adaptation; elles sont toutes tenues légalement d'assurer le succès de la demande d'adaptation.
- Le syndicat doit collaborer au processus d'adaptation, et ne doit pas bloquer de manière déraisonnable une option d'adaptation viable.
- La personne salariée doit participer au processus d'adaptation et ne peut refuser une offre d'adaptation raisonnable.
- L'obligation d'adaptation est un processus en deux étapes : l'aspect procédural suivi d'une détermination substantielle.
- Il faut prendre des mesures d'adaptation, à moins qu'il ne soit impossible de le faire sans imposer de préjudice injustifié.
- Le seuil du préjudice injustifié est élevé.
- Les employeurs et les syndicats doivent se montrer ouverts à l'égard des diverses mesures d'adaptation permettant de répondre aux capacités individuelles.



61

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# Exemple d'adaptation

Un opérateur de véhicule de transport en commun souffrant d'un TSPT était incapable de travailler par crainte d'être agressé de nouveau par un client.

L'autobus a été équipé d'un écran pour protéger le travailleur.



62

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# Histoire de réussite de la Commission des droits de la personne

Andréa est membre de la Première Nation de Spruce Tree et elle a travaillé pour le Conseil de bande comme commis-comptable et administratrice pendant sept ans. Le Conseil de bande a dit à Andréa qu'elle serait congédiée en raison de sa mauvaise assiduité au travail, de son humeur changeante et de son comportement colérique lorsqu'elle consomme de l'alcool. Selon Andréa, le Conseil de bande faisait preuve de discrimination à son égard pour cause de déficience. Elle souffre de dépression en septembre de chaque année, qui est le mois d'anniversaire du décès de sa fille il y a cinq ans, et elle consomme de l'alcool lorsqu'elle est déprimée.

Le médecin d'Andréa a convenu que la dépression et la consommation d'alcool étaient des affections incapacitantes. Il a orienté Andréa vers une thérapeute afin qu'elle soit suivie de manière continue et obtienne de l'aide pour trouver un programme de traitement de l'alcoolisme. Le médecin lui a aussi prescrit des antidépresseurs.



63

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### L'histoire d'Andréa (suite)

Le conseiller a indiqué à Andréa que sa seule option était un programme de traitement de 28 jours, loin de la réserve. Craignant que le Conseil de bande n'accepte pas le fait qu'elle doive s'absenter pendant une aussi longue période, Andréa a dressé un plan comprenant ce qui suit :

- Une demande de congé en raison de déficience médicale.
- Une lettre de son médecin expliquant qu'Andréa a un problème de santé qui l'empêche temporairement de travailler, mais que les médicaments et le plan de traitement devraient permettre d'améliorer considérablement sa situation.
- Une note de la thérapeute confirmant qu'Andréa suit des séances de consultation de manière continue en vue de résoudre ses problèmes au travail et son comportement colérique.
- Un plan de travail d'Andréa montrant qu'elle pourrait préparer les rapports financiers périodiques à son retour au travail, dans la mesure où un autre employé pouvait rassembler les factures, les dépenses et les autres informations pertinentes.



64

---

---

---

---

---

---

---

---

### Une autre raison pour l'employeur de tenir compte des problèmes de santé mentale

Les absences et le présentéisme coûtent aux employeurs près de 645 millions de dollars par année selon le Rapport Mieux-être 2022 de Manuvie.

D'ordinaire, lorsque les employés s'absentent du bureau ou du travail à distance sans raison valable, il s'agit d'absentéisme. Les absences préautorisées, comme les vacances et les congés, ne sont pas prises en compte.

Les employés dont le rendement est inférieur à la norme au travail en raison de maladie, d'un état mental ou d'un manque d'intérêt à l'égard de leur emploi font preuve de présentéisme.

Des recherches montrent que tant l'absentéisme que le présentéisme sont en grande partie attribués à des problèmes de santé mentale.



65

---

---

---

---

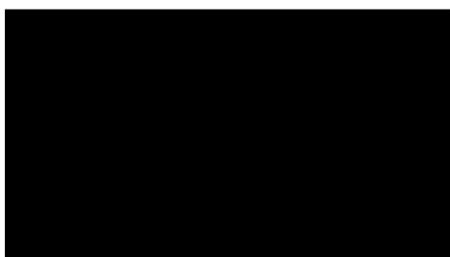
---

---

---

---

### L'histoire du retour au travail réussi de Mike Rousselle



66

---

---

---

---

---

---

---

---

# Exercice de groupe

Déterminez les obstacles et les adaptations requises pour le scénario suivant :

**Poste :** aide-ménagère, aide-ménager dans un hôtel.

**Capacités fonctionnelles :**

- Aucune restriction physique
- Un peu de difficulté avec la mémoire à court terme
- Peur de contracter une maladie transmissible

**Tâches :**

- Nettoyer et désinfecter les chambres des invités
- Passer l'aspirateur dans les couloirs
- Nettoyer les ascenseurs
- Blanchisserie (litterie, serviettes et linge des invités)
- Vider les poubelles dans les chambres des invités et les couloirs




---

---

---

---

---

---

---

---

67

## Qu'en est-il des victimes de violence conjugale ?

Les lois sur les droits de la personne déclenchent-elles l'obligation d'adaptation pour les victimes de violence conjugale ?

Quels sont certains moyens de protéger les victimes de violence conjugale au travail ?




---

---

---

---

---

---

---

---

68

**Vous souhaitez plus d'informations sur l'obligation d'adaptation, sachez que le Syndicat des Métallos offre un cours d'une semaine sur ce sujet.**




---

---

---

---

---

---

---

---

69



70

---

---

---

---

---

---

---

---



71

---

---

---

---

---

---

---

---