Réseau des employés handicapés – Présentation sur l’obligation de prendre des mesures d’adaptation

Le jeudi 3 décembre 2015

Mesures de suivi

Introduction – André Demers, coprésident par intérim, Réseau des employés handicapés

Introduction – James Gilbert, champion des employés handicapés

Les points soulevés par M. Gilbert incluent notamment que lorsque l’on a refait les gabarits du ministère pour tenir compte de l’élection d’un nouveau gouvernement, on a découvert que ce nouveau gabarit n’était pas approprié pour les personnes ayant une déficience visuelle, ainsi que la frustration des employés, qui ont l’impression qu’ils peuvent contribuer beaucoup plus, mais qu’on ne leur donne pas la chance de le faire.

Introduction – Jeff Willbond, coprésident par intérim, Réseau des employés handicapés

Introduction – Lucienne Azzie, consultante en gestion des limitations fonctionnelles.

Présentation sur l’obligation de prendre des mesures d’adaptation :

Objectif principal – lorsqu’on prend des mesures d’adaptation, on essaie de rendre les règles du jeu équitables et d’aider les gens à atteindre leur plein potentiel.

Il faut toujours se poser trois questions :

1. Un employé peut‑il exécuter le travail dans sa forme actuelle?
2. Dans la négative, l’employé peut‑il exécuter le travail si celui‑ci est adapté? Il peut s’agir de modifier les tâches, de partager les tâches, de fournir des dispositifs d’aide ou de l’équipement, etc.
3. Dans la négative une fois de plus, l’employé peut‑il exécuter UNE AUTRE tâche dans une forme existante OU modifiée?

Ce qu’il faut retenir de ces questions, c’est que même si un employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour fournir des mesures d’adaptation à un employé, l’employé doit également déployer tous les efforts raisonnables pour que ces mesures d’adaptation fonctionnent, et un employeur n’est pas tenu de créer ou de maintenir un poste non productif.

Il doit y avoir un équilibre entre les droits d’un individu et les droits de l’employeur ou du milieu de travail.

Une contrainte excessive n’est pas toujours de nature financière. On donne ainsi l’exemple d’un inspecteur qui souffre de tremblements ou de convulsions. Si l’inspecteur est appelé à manipuler des matières potentiellement dangereuses, les convulsions pourraient mettre en danger d’autres personnes. Dans ce cas‑là, prendre des mesures d’adaptation pour l’employé dans son poste actuel pourrait constituer une contrainte excessive parce qu’on mettrait en danger la santé ou la sécurité des autres personnes; un poste modifié où cet employé n’est pas tenu de manipuler des matières dangereuses pourrait être une solution.

On fait remarquer que, pour déterminer le besoin et la mise en œuvre d’une mesure d’adaptation, trois parties doivent être consultées :

1. le Conseil du Trésor (l’employeur);
2. Emploi et Développement social Canada (l’employeur);
3. l’employé.

On rappelle que lorsque la nécessité de mettre en place une mesure d’adaptation a été identifiée, la gestion PEUT consulter des spécialistes de la santé pour déterminer les limitations fonctionnelles de l’employé. La gestion ne peut pas demander un diagnostic ou tout autre renseignement ne concernant pas directement les limitations fonctionnelles de l’employé.

On signale qu’il faut rapidement s’occuper des mesures d’adaptation, mais on ne dit nulle part en quoi cette rapidité consiste, puisque la complexité des mesures d’adaptation varie selon les besoins.

QUESTIONS ET COMMENTAIRES

Comment peut‑on s’assurer que l’information circule partout et encourager les gens à la lire?

La mise en œuvre du cadre de santé mentale devrait aider à dissiper le « mystère » qui entoure la santé mentale et les troubles mentaux, et favoriser la discussion.

Bien des employés qui souffrent d’un trouble mental ressentent de la honte. Il leur faut un milieu de travail sûr. Il faut éduquer les gens. Bien souvent, les employeurs ne sont pas au courant des renseignements de base concernant les troubles mentaux (p. ex. certains demandent : « Alors, quand seras-tu guéri de ton épilepsie? »).

Dans quelle mesure un employé DOIT‑IL fournir de l’information? Il semble y avoir certaines redondances, c’est‑à‑dire que des employés sont amenés à fournir les mêmes renseignements à maintes reprises, car les gestionnaires ou les superviseurs changent. Les employés doivent donc reprendre tout le processus à zéro.

Comment peut‑on rendre les mesures d’adaptation plus efficaces? Comment pouvons-nous faire de meilleures recherches sur les dispositifs appropriés, etc., au lieu d’envoyer plusieurs articles à chaque employé touché, lui demandant de les « essayer »? Suggestions : le Centre d'excellence en accessibilité de la DGIIT propose un tel service.

La SUGGESTION d’établir un groupe de travail pour énumérer, du point de vue d’un employé, « les irritants » au chapitre de l’obligation de prendre des mesures d’adaptation a été faite.

Quelqu’un exprime de la frustration quant à la lenteur du processus de mise en place de mesures d’adaptation et de l’absence d’une prise de responsabilité quant à l’accessibilité de certains programmes. Un employé rapporte avoir reçu des réponses comme : « C’est la faute de Java. Ce n’est pas notre faute. » Jeter le blâme sur l’un ou sur l’autre ne règle toutefois pas le problème.

La majorité de ces questions vise à savoir si un employé peut faire le travail, point. En quoi l’obligation de prendre des mesures d’adaptation s’applique‑t‑elle lorsqu’un employé est capable de faire le travail, mais selon une capacité réduite (p. ex. à 75 %, à 80 %, etc.)? Du point de vue médical, l’obligation de prendre des mesures d’adaptation permet‑elle de tenir compte de facteurs comme les évaluations du rendement, et cette productivité plus faible ne risque-t-elle pas de créer des évaluations négatives pour l’employé touché?

Au sujet du point précédent, une autre question se pose : existe‑t‑il de la jurisprudence à ce sujet et sur ce que constitue la non-productivité?

Quelques employés embauchés pour une durée déterminée expriment la crainte que, s’ils demandent une mesure d’adaptation, leurs contrats risquent de ne pas être prolongés.

On demande s’il est possible de faire un examen des dossiers où une demande de mesures d’adaptation a été faite et où des mesures ont en effet été prises. On répond qu’il s’agit d’une demande raisonnable, mais on pense qu’il serait préférable de la soumettre par l’entremise du syndicat.

On souligne que, dans les lettres de mandat publiées récemment, on planifie déposer une loi sur les personnes handicapées.

On fait remarquer que, bien que l’on essaie d’avoir une relation positive avec le syndicat et que l’on essaie de collaborer, bon nombre de réponses fournies pendant la réunion comportent la suggestion de faire un suivi avec le syndicat. On rappelle qu’il appartient également à la gestion de faire des recherches et de s’informer, et non pas simplement de dépendre du syndicat à ce sujet.

Composez le numéro de téléphone général de l’AFPC si vous ne connaissez pas le nom et les coordonnées de votre représentant local du syndicat : 1-888-604-7722.