

SECTION : Générale

Date d'entrée en vigueur : 6 février 2002

OBJECT : MESURE D'ADAPTATION RAISONNABLE : INCAPACITÉ

Objectif :

La présente politique vise à aider à comprendre et à appliquer le Code *des droits de la personne* (Le Code). En cas d'incompatibilité entre la présente politique et le Code, le Code l'emporte.

Contexte :

Pour décider si des mesures d'adaptation raisonnables ont été prises en cas d'incapacité, la Commission examinera les circonstances de chaque cas.

Parmi les éléments à prendre en compte, citons :

1. La **procédure** adoptée par l'intimé pour étudier le problème d'adaptation. La Commission examinera surtout les mesures prises par l'intimé pour chercher et envisager des solutions au problème d'adaptation. Voici certaines des questions que la Commission se posera :
 - a. A-t-on cherché à trouver des méthodes de rechange qui n'ont pas d'effet discriminatoire pour régler le problème d'adaptation?
 - b. Si des méthodes différentes ont été étudiées et jugées susceptibles d'être mises en œuvre sans charge excessive, pourquoi n'ont-elles pas été appliquées?
 - c. Est-ce que le plaignant a pu prendre part au processus d'évaluation du problème d'adaptation?
 - d. Est-ce que toutes les parties tenues d'aider à la recherche de mesures d'adaptation possibles, notamment le plaignant, ont joué leur rôle?
2. La **teneur** de la mesure d'adaptation qui a été offerte au particulier. Voici certains exemples de mesures d'adaptation raisonnables en cas d'incapacité (il ne s'agit pas d'exemples exhaustifs) :
 - a. Faire en sorte que les édifices, les installations, les postes de travail et les services soient accessibles aux personnes ayant des incapacités physiques, par exemple, grâce à des changements structureaux ou à de l'équipement et autres appareils, éventuellement modifiés;

- b. Faire en sorte que les personnes handicapées aient accès à l'emploi et aux services grâce à la modification des pratiques ou procédures existantes ou à l'adoption de nouvelles pratiques ou procédures;
 - c. Fournir des vêtements ou de l'équipement de protection lorsque la condition physique d'une personne présente un risque pour elle-même ou autrui;
 - d. Réaffecter un employé qui n'est pas en mesure d'accomplir les tâches essentielles à son poste à un autre poste adapté à ses compétences et à ses capacités;
 - e. Offrir des modalités de travail et un calendrier des congés flexibles;
 - f. Tenir compte, de manière raisonnable, des absences ordonnées par le médecin en raison d'une dépression clinique ou de conditions médicales connexes;
 - g. Tenir compte de l'effet qu'aurait pu avoir la dépression clinique ou les conditions médicales connexes sur le rendement de l'employé avant que l'employeur n'ait été informé de la maladie.
3. L'obligation de prendre des mesures d'adaptation raisonnables ne va pas jusqu'à causer une **charge excessive** à la personne responsable de l'activité ou de l'engagement en cause. C'est à l'intimé qu'il incombe de prouver que la mesure d'adaptation nécessaire pour répondre aux besoins d'un plaignant est déraisonnable du fait de la charge excessive. Pour ce faire, l'intimé doit fournir une preuve concrète de l'existence d'une charge excessive, plutôt que de s'appuyer sur des hypothèses fondées sur des témoignages ou impressions.

APPROUVÉE PAR :

« Janet Baldwin »
Présidente

16 avril 2002
Date