

# **Lignes directrices pour offrir des mesures d'adaptation au personnel de l'Université**

## **But**

1. Compte tenu de la législation sur la protection de la vie privée et sur les droits de la personne, les lignes directrices visent à définir :
  - (a) les principes généraux relatifs à la prestation de mesures d'adaptation pour les membres du personnel de l'Université ayant une difficulté qui entraîne des besoins particuliers; et
  - (b) les responsabilités de l'Université et des membres du personnel concernant la prestation des adaptations.

## **Principes généraux**

2. L'Université a l'obligation d'offrir des adaptations raisonnables à tout membre du personnel ayant un problème de santé ou une incapacité selon les définitions du Code des droits de la personne de l'Ontario, et de faire tous les efforts possibles pour éliminer les obstacles pour ce membre.
3. Les adaptations raisonnables s'entendent de mesures prises pour modifier le travail, les méthodes de travail ou le milieu de travail afin de permettre à la personne en question de répondre aux exigences professionnelles justifiées du poste et d'atteindre les résultats visés dans le poste. Les mesures d'adaptation constituent un programme discrétionnaire; il s'agit avant tout d'une stratégie pour permettre à l'employé ou l'employée de répondre aux exigences du poste.
4. Dans certains cas, il se pourrait que les adaptations demandées par un membre du personnel causent un préjudice injustifié et que l'Université ne puisse pas les mettre en place. Par exemple, l'adaptation demandée pourrait poser un risque pour la santé ou la sécurité du membre ou d'autres personnes; ou encore, elle pourrait perturber grandement le milieu de travail ou les relations de travail. Elle pourrait également être impossible à mettre en place si elle compromet l'intégrité des programmes scolaires de l'Université ou si elle exige de modifier fondamentalement la prestation des programmes. Dans de tels cas, il faut discuter avec le membre ou, le cas échéant, avec le syndicat qui le représente.
5. Dans l'esprit d'offrir à son personnel les adaptations appropriées, l'Université privilégie une démarche collaborative. Toutes les étapes du processus (demande d'adaptation, approbation, élaboration et prestation) impliquent la collaboration non seulement de l'employée ou de l'employé visé et du ou des médecins traitants ou d'autres spécialistes, mais aussi celle d'autres secteurs et d'autres personnes à l'Université. Ainsi, selon la nature et l'ampleur du problème de santé, de l'incapacité, du handicap, des besoins particuliers ou de l'adaptation, l'une ou l'autre des personnes suivantes pourrait devoir contribuer à l'élaboration ou à la prestation d'une mesure

d'adaptation : doyen ou doyenne de la faculté en question; directeur ou directrice du département, de l'école, de l'unité scolaire ou du service administratif; superviseur ou superviseuse du membre; chef du secteur Santé, invalidité et congés; directeur ou directrice du Service de santé de l'Université; directeur administratif ou directrice administrative de la faculté; directeur ou directrice du Service des immeubles et d'autres personnes de ce service, par exemple les personnes responsables de l'attribution des espaces, de l'entretien, de l'aménagement paysager ou des rénovations.

### **Responsabilités de l'employé ou de l'employée**

6. L'employée ou l'employé se doit de :
  - (a) s'identifier comme ayant un problème de santé, une incapacité ou un handicap qui l'empêche de répondre aux exigences du poste;
  - (b) demander une adaptation pour lui permettre d'exécuter ses tâches;
  - (c) fournir au chef du secteur Santé, invalidité et congés, en toute confidentialité, les renseignements et les documents provenant des professionnels de la santé ou d'autres secteurs, pour expliquer convenablement la nature et l'ampleur de l'adaptation demandée; et
  - (d) appuyer l'Université dans ses efforts pour offrir les adaptations nécessaires, notamment en aidant à trouver des solutions que l'Université peut raisonnablement envisager pour répondre aux besoins.

### **Responsabilités de l'Université**

7. L'Université se doit de :
  - (a) respecter la dignité d'un employé ou d'une employée qui demande une adaptation;
  - (b) obtenir les renseignements pertinents sur l'adaptation demandée;
  - (c) chercher, définir et évaluer les solutions d'adaptation; et
  - (d) offrir une explication si l'adaptation demandée est jugée irréalisable ou déraisonnable.
  
8. Le secteur Santé, invalidité et congés cherche à promouvoir et à maintenir le bien-être du personnel. Ses responsabilités consistent entre autres à :

- (a) recueillir les renseignements et les documents d'ordre médical, fournis par l'employé ou l'employée, son ou ses médecins traitants ou tout autre professionnel et ayant trait à sa situation ainsi qu'à la nature et à l'ampleur de l'adaptation demandée;
- (b) protéger la confidentialité des dossiers médicaux du personnel qui lui sont transmis;
- (c) consulter le membre lui-même, son ou ses médecins traitants ou tout autre professionnel (avec le consentement du membre) pour obtenir des renseignements additionnels ou des précisions sur les renseignements médicaux ou sur la nature et l'ampleur des mesures d'adaptation envisagées;
- (d) faire connaître la nature et l'ampleur des adaptations envisagées aux représentants de l'Université qui participent à leur mise en place, et ce, seulement s'ils ont besoin de savoir ou pour leur permettre d'offrir des adaptations raisonnables;
- (e) garder un contact avec l'employé ou l'employée durant un congé de maladie ou une invalidité de longue durée et coordonner, avec la faculté, le département, l'école ou le service, le retour au travail de la personne après une longue absence découlant de sa situation médicale.

### **Respect de la vie privée et confidentialité**

9. Le secteur Santé, invalidité et congés ne peut divulguer le contenu de dossiers médicaux ni des renseignements d'ordre médical sans le consentement écrit de l'employé ou de l'employée. Les représentants de l'Université qui participent à l'élaboration ou à la prestation des mesures d'adaptation doivent protéger la confidentialité de ces renseignements et doivent respecter la vie privée de la personne en question.
10. Quiconque participe aux décisions à savoir s'il faut approuver ou refuser une demande d'adaptation doit reconnaître son obligation de respecter à la fois la vie privée et la dignité de la personne en question.
11. Mettre en place certaines adaptations peut obliger à communiquer à d'autres personnes la nature et l'ampleur des adaptations. Ces renseignements sont fournis seulement dans la mesure où ils ont besoin d'être connus.
12. Il est parfois préférable de transmettre des renseignements généraux sur une incapacité ou une situation médicale pour sensibiliser les autres membres du personnel et les étudiants aux difficultés que doit affronter une personne touchée par une telle situation. Dans ces cas, il ne faut pas viser la personne en question; l'objectif est plutôt d'éviter la stigmatisation, les comportements préjudiciables, les critiques injustifiées et de prévenir des situations pouvant aggraver un problème de santé ou une incapacité. On informe à l'avance l'employé ou l'employée de la tenue et de la nature de telles discussions.