

---

## L'OBLIGATION D'ADAPTATION

*Robert Hatfield*

Directeur de l'éducation,

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP),

Ottawa, Canada

---

### LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES ONT TOUJOURS ÉTÉ ACCOMMODANTS

Les travailleurs et les travailleuses adaptaient le milieu de travail aux besoins de leurs collègues longtemps avant que les codes des droits de la personne n'en fassent une obligation juridique. Il arrive souvent que nous prenions des mesures pour suppléer, au travail, à la personne qui a mal au dos, que des problèmes familiaux tracassent ou qui a la gueule de bois, et nous nous attendons que nos collègues nous rendent la faveur.

Cependant, l'adaptation est devenue une obligation juridique par suite de l'adoption de lois fédérale et provinciale et de la prise de décisions par la Cour suprême du Canada depuis le milieu des années 1980. L'obligation juridique d'adapter le milieu de travail nécessite l'élimination des normes, règles et pratiques d'emploi ainsi que des autres conditions qui établissent une distinction fondée sur un motif illicite.

Les lois sur les droits de la personne prévoient environ une douzaine de motifs de distinction illicite. Le nombre varie selon le ressort, mais l'adaptation est habituellement associée à des cas de discrimination fondée sur le handicap (y compris les handicaps physiques et mentaux ainsi que l'alcoolisme et la toxicomanie), la religion, le sexe (y compris la grossesse), la race et la situation familiale.

À mesure que la législation sur l'adaptation s'élaborait, des tensions sont nées et ont affecté des syndicalistes et d'autres travailleurs et travailleuses. Le présent examen des causes d'adaptation éclaire certaines de ces tensions.

### QUI EST NORMAL?

Deux décisions prises en 1999 par la Cour suprême du Canada, soit celles qui portent sur l'affaire *Meiorin* (discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi) et l'affaire *Grismer* (discrimination à l'égard d'une personne handicapée), ont modifié radicalement le sens que nous donnons à l'obligation juridique d'adaptation et ce que nous entendons par une personne normale.

Les décisions *Meiorin* et *Grismer* ont établi que l'adaptation doit être la norme. L'égalité et l'adaptation doivent être des parties intégrantes de toutes les règles et les pratiques de travail. Cela répond aux objectifs des travaux accomplis depuis des années par les syndicats en matière d'action positive et d'équité en matière d'emploi.

La décision *Meiorin* exige que les employeurs voient à ce que les normes de travail ne soient pas discriminatoires :

En adoptant des lois sur les droits de la personne et en prévoyant leur application au milieu de travail, les législatures ont décidé que les normes régissant l'exécution du travail devraient tenir compte de tous les membres de la société, dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire.

Cela crée des tensions dans des milieux de travail où les hommes, les personnes physiquement aptes ou les personnes ayant certaines convictions religieuses sont la norme. La décision *Meiorin* a trait à une femme occupant un emploi traditionnellement occupé par des hommes.

Tawney Meiorin était pompière depuis trois années quand le gouvernement de la C-B a instauré de nouveaux tests d'aptitude physique. Elle a échoué à l'un des quatre tests : elle a mis 11 minutes et 49,4 secondes à parcourir une distance de 2,5 kilomètres, soit 49,4 secondes de trop, et elle s'est vu congédier.

Un arbitre a conclu que la capacité aérobique que la course était censée mesurer était discriminatoire à l'endroit des femmes et que rien ne prouvait que cette capacité était nécessaire à l'exercice des fonctions de pompier ou de pompière de manière efficace et sécuritaire. Il a ordonné que madame Meiorin soit rétablie dans ses fonctions. La Cour suprême du Canada a fini par être saisie de l'affaire.

La Cour a établi un critère à trois parties pour déterminer si l'employeur a établi une norme constituant une exigence professionnelle justifiée (le terme « exigence professionnelle normale et l'abréviation EPJ sont employés).

L'employeur doit :

1. Prouver que la norme a été adoptée à une fin ayant un rapport rationnel avec l'exercice des fonctions;
2. croire honnêtement que la norme est nécessaire pour atteindre un objectif lié au travail;
3. montrer que la norme est raisonnablement nécessaire à l'atteinte d'un but légitime ayant trait au travail et qu'il est impossible d'adapter le travail aux besoins du travailleur ou de la travailleuse sans que l'employeur ne subisse une contrainte excessive.

Pour répondre aux besoins de la troisième partie, les questions suivantes sont posées :

- A-t-on tenu compte des alternatives?
- Si l'on en a tenu compte et que certaines alternatives répondent aux besoins de l'employeur, pourquoi n'adopte-t-on pas ces alternatives?
- Les travailleurs et les travailleuses doivent-ils tous répondre à une norme unique ou d'autres normes peuvent-elles être adoptées?
- La norme traite-t-elle certaines personnes plus rigoureusement que d'autres?
- Dans l'affirmative, la norme a-t-elle été prévue pour minimiser ce traitement différentiel?
- Quelles mesures ont été prises pour trouver des solutions d'adaptation?
- Y a-t-il des indications selon lesquelles la prise de mesures d'adaptation imposerait une contrainte excessive?
- Toutes les parties devant honorer l'obligation d'adaptation ont-elles joué leur rôle?

Le critère Meiorin a été appliqué dans la décision *Grismer*. Terry Grismer avait contracté une hémianopsie latérale homonyme, caractérisée par une perte de sa vision périphérique du côté gauche. Il a établi un système de miroirs qui compensait sa perte de vision pendant qu'il était au volant de son camion, mais il n'en a pas moins vu annuler son permis de conduire parce qu'au cours de l'examen normal, il n'a pas prouvé qu'il avait un champ visuel minimal de 120 degrés. La Cour suprême a utilisé le critère Meiorin et conclu que M. Grismer avait fait l'objet d'une discrimination parce qu'on ne lui avait pas permis de subir une évaluation individuelle, avec ses miroirs, pour prouver qu'il pouvait conduire de façon sécuritaire.

Dans *Meiorin*, la Cour a indiqué que l'adaptation devait être la norme « dans la mesure où c'est raisonnablement possible ». L'adaptation n'est pas exigée si elle cause une contrainte excessive.

### **QU'EST-CE QUI FAIT QUE LA CONTRAINTE EST EXCESSIVE?**

La contrainte doit être très importante pour être jugée excessive. MacNeill indique que « la jurisprudence caractérise la contrainte excessive comme étant une norme exigeante ».

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne traite que du coût et des considérations ayant trait à la santé et à la sécurité. Pour être considérés comme une contrainte excessive, les coûts financiers doivent être si importants qu'ils modifient la nature de l'entreprise ou influencent sa viabilité. Et il faut tenir

compte de la disponibilité du financement extérieur, comme par exemple les programmes publics de modernisation des immeubles.

Dans la pratique, la plupart des adaptations des milieux de travail ne sont pas très coûteuses. Selon la Commission ontarienne des droits de la personne, plus des deux tiers des adaptations des emplois coûtent moins de 500 \$ et un grand nombre ne coûte rien du tout.

## CONTRAINTE EXCESSIVE ET SANTÉ ET SÉCURITÉ

Il faut tenir compte des considérations suivantes ayant trait à la santé et à la sécurité du travailleur ou de la travailleuse, de ses collègues de travail et du public : le degré de risque qui existera après l'adaptation, l'envergure du risque, la ou les personnes qui courent le risque et la mesure dans laquelle le risque dépasse les avantages de l'adaptation.

Dans *Pannu*, l'ouvrier au caustificateur de l'usine devait fermer celle-ci en cas de fuite de gaz. Les règles de l'employeur obligeaient cet ouvrier à se raser la barbe parce qu'il devait porter un masque pendant cette procédure. Puisque M. Pannu est sikh, sa religion l'empêchait de se conformer à cette exigence et il perdit son emploi.

L'employeur avait demandé à M. Pannu d'essayer de porter le masque en dépit de sa barbe, mais des spécialistes avaient indiqué que c'était dangereux. Le tribunal a étudié la possibilité de former un remplaçant mais a conclu que cela imposerait une contrainte excessive parce que ce serait très coûteux et que cela pouvait être déroutant en cas d'urgence.

## Y A-T-IL D'AUTRES TYPES DE CONTRAINTES EXCESSIVES?

Dans les ressorts où la législation ne définit pas la contrainte excessive (p. ex., la Colombie-Britannique, le Manitoba et le Québec), les tribunaux peuvent accepter plus de facteurs que ceux qu'indique la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Par suite de la décision *Central Alberta Dairy Pool*, ces facteurs peuvent comprendre le coût financier, la santé et la sécurité, l'effet sur la convention collective, l'entrave à l'exercice des droits d'autres travailleurs et travailleuses, le moral du personnel, la taille de l'organisation et l'adaptabilité de l'effectif et des installations.

Les convictions religieuses de Jim Christie, membre de la Worldwide Church of God, l'empêchaient de travailler certains jours saints. En 1983, il a demandé un congé payé pour le lundi de Pâques. Ce congé lui avait été accordé par le passé. Cette fois, il lui a été refusé. Il a pris congé quand même, et il s'est fait congédier.

La Cour suprême du Canada a convenu avec l'employeur de M. Christie, la Central Alberta Dairy Pool, que la règle exigeant que les employés et les employées travaillent le lundi était une exigence professionnelle justifiée. L'employeur n'en a pas moins été reconnu coupable de discrimination par suite d'un effet préjudiciable parce que la règle privait M. Christie de son droit d'agir selon ses convictions religieuses et que, selon la Cour, l'adaptation n'aurait pas imposé une contrainte excessive.

Des tensions peuvent naître du fait que des personnes demandant l'adaptation sont dispensées d'accomplir certaines des fonctions de leur poste ou d'effectuer des quarts de travail les moins populaires et que leurs collègues doivent le faire à leur place. Cela peut être particulièrement difficile si les fonctions sont jugées désagréables ou pénibles. La décision *O'Malley* présente un autre exemple.

Theresa O'Malley était vendeuse à temps plein chez Simpson Sears. Quand elle est devenue adventiste du septième jour, son besoin d'observer le sabbat en ne travaillant pas à partir du coucher du soleil le vendredi jusqu'au coucher du soleil le samedi entraînait en conflit avec le fait que le magasin exigeait qu'elle travaille le samedi.

La Cour suprême du Canada a jugé que même une règle d'emploi établie de bonne foi pour des raisons d'affaires judiciaires pouvait constituer une discrimination par suite d'un effet préjudiciable. La Cour a conclu que l'employeur aurait pu adapter les conditions de travail aux besoins de madame O'Malley sans subir de contrainte excessive, simplement en modifiant son calendrier de travail. Elle a donc donné gain de cause à madame O'Malley.

Une condition d'emploi adoptée honnêtement, pour de bonnes raisons économiques et d'affaires, également applicable à tous ceux qu'elle vise, peut néanmoins se révéler discriminatoire si elle touche une personne ou des personnes d'une manière différente par rapport à d'autres personnes visées.

La Cour a établi trois règles sur les situations de ce genre :

1. Dans les cas de discrimination par suite d'un effet préjudiciable, l'employeur doit faire des efforts raisonnables pour procéder à une adaptation, pourvu que cela ne lui impose pas de contrainte excessive.
2. On ne peut pas exiger que l'employeur en fasse davantage si ces efforts ne règlent pas le problème.
3. Les parties plaignantes doivent prouver qu'elles subissent une discrimination à cause de la règle. Si elles le prouvent, il appartient alors à l'employeur de prouver qu'il a fait des efforts raisonnables, sans que cela ne lui impose une contrainte excessive, pour adapter le travail.

## L'OBLIGATION D'ADAPTATION PEUT-ELLE L'EMPORTER SUR LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE?

Naturellement, les syndicalistes s'efforcent de protéger les dispositions des conventions collectives. Cependant, la législation sur les droits de la personne « n'est pas vraiment de nature constitutionnelle, mais elle est certainement d'une nature qui sort de l'ordinaire » (*O'Malley*) et elle l'emporte sur la convention collective.

Larry Renaud, adventiste du septième jour, était gardien au service du conseil scolaire Okanagan. Ses convictions religieuses l'empêchaient de travailler du coucher du soleil le vendredi au coucher du soleil le samedi. Cependant, la convention collective entre le conseil scolaire et la section locale 523 du SCFP exigeait qu'il travaille de 15 h à 23 h le vendredi. Puisqu'il a été impossible de conclure une entente d'adaptation, M. Renaud a été congédié.

La Cour suprême du Canada a jugé que le conseil scolaire et le syndicat partageaient l'obligation d'adaptation aux besoins de M. Renaud. Le conseil scolaire a indiqué qu'il n'avait pas adapté le travail aux besoins de M. Renaud parce qu'il ne voulait pas enfreindre la convention collective et faire l'objet d'un grief. La Cour a déclaré qu'il y avait lieu d'examiner la convention collective pour voir quelles difficultés (contrainte) une infraction à celle-ci comporterait. Or, dans ce cas, un grief ne constituerait pas une contrainte excessive. D'ailleurs, le grief ne serait pas accueilli parce que les syndicats et les employeurs ne peuvent pas se soustraire à la législation sur les droits de la personne en invoquant une convention collective. La Cour a en outre indiqué que les objections d'autres travailleurs ou travailleuses à l'adaptation pouvaient être prises en compte pour déterminer la contrainte.

Le syndicat a soutenu que l'employeur devait prendre toutes les mesures d'adaptation raisonnables n'allant pas à l'encontre de la convention collective avant de prendre une mesure d'adaptation qui constitue une infraction à celle-ci. La Cour n'en a pas convenu. Elle a déclaré que la mesure d'adaptation la plus raisonnable pouvait nécessiter l'assentiment du syndicat à une modification de la convention collective, comme dans l'affaire *Renaud*.

La Cour a jugé unanimement que l'employeur et le syndicat avaient agi de manière discriminatoire à l'endroit de Larry Renaud en n'adaptant pas le travail à ses convictions religieuses.

L'infraction à la convention collective peut imposer une contrainte excessive mais n'en impose pas nécessairement une. Dans le cas en l'espèce, le fait que d'autres personnes auraient été appelées à travailler le samedi un peu plus souvent pour que le travail soit adapté aux besoins de M. Renaud n'a pas été considéré comme une contrainte excessive.

Cependant, les objections des travailleurs et travailleuses peuvent constituer une contrainte excessive. « Il faut tenir compte de l'opposition des employés qui résulte de craintes légitimes que leurs droits soient lésés. Par contre, les oppositions fondées sur des attitudes incompatibles avec les droits de la personne ne sont pas pertinentes. » *SPC c. Société canadienne des postes*

## L'ADAPATION ET L'ANCIENNETÉ

Les dispositions des conventions collectives sur l'ancienneté et la sécurité d'emploi sont notamment des moyens traditionnels par lesquels les syndicats favorisent l'adaptation. À mesure que les travailleurs et les travailleuses vieillissent, ils ont tendance à perdre de la force et de la santé, mais dans les lieux de travail syndiqués, ils accumulent de l'ancienneté. Les « bons » emplois, soit ceux qui sont les moins exigeants sur le plan physique ou à d'autres égards sont, dans bien des cas, offerts en premier lieu aux travailleurs et travailleuses qui ont le plus d'ancienneté.

Cependant, « si l'ancienneté entrave l'accès à l'équité plutôt que de le favoriser – comme dans les cas où des listes d'ancienneté séparées sont tenues en vertu d'une même convention collective – il se peut fort bien que l'ancienneté pose un obstacle discriminatoire ». (Lynk)

Les quelques causes ayant trait à l'ancienneté et à l'adaptation qui ont été entendues indiquent que l'obligation d'adaptation peut l'emporter sur les dispositions concernant l'ancienneté.

Lise Goyette et Nicole Tourville étaient des téléphonistes travaillant dans un service à prédominance féminine. Le système d'ancienneté de ce service les empêchait de passer à des emplois de la billetterie parce qu'elles n'arrivaient pas à accumuler suffisamment d'heures dans l'autre service. Selon une recommandation d'un employé de la Commission des droits de la personne, un système d'ancienneté simple a été adopté. Cela a posé des problèmes car les travailleurs ou travailleuses pouvaient se faire supplanter par des personnes venant d'autres services. Des mises à pied ont été annoncées. La tension montait. Les membres du syndicat ont voté en faveur du rétablissement du système d'ancienneté initial. Cela signifiait que des travailleurs pouvaient se voir nommer à des emplois de la billetterie de préférence à des femmes téléphonistes ayant plus d'ancienneté simple qu'eux.

Un tribunal a jugé que le syndicat avait pratiqué une discrimination systémique à l'égard du groupe à prédominance féminine des téléphonistes. Il a condamné le syndicat à payer un dédommagement à l'égard du préjudice émotif ainsi que de la rémunération et des avantages sociaux perdus. Le système d'ancienneté a été modifié en fonction du jugement au tour de négociation suivant.

Dans l'affaire *Greater Niagara Regional Hospital*, une infirmière auxiliaire autorisée ayant des troubles de dos avait fait l'objet d'une adaptation qui lui a permis de passer à l'unité du personnel de bureau. Le syndicat du personnel de bureau ne s'est pas opposé à la nomination mais a contesté le fait que sa pleine ancienneté d'infirmière avait été transférée. Cela posait un problème d'autant plus important qu'il y avait des mises à pied dans l'air. En se fondant sur la décision *Renaud*, le conseil d'arbitrage a jugé que la situation constituait une « importante brimade » des droits des membres de l'unité du personnel de bureau et a donné gain de cause au syndicat de celui-ci.

La jurisprudence porte à croire qu'il est acceptable qu'un employé ou une employée ayant peu d'ancienneté qui demande l'adaptation passe avant des personnes ayant plus d'ancienneté lorsqu'un poste vacant est annoncé, pourvu qu'il n'y ait pas d'autre possibilité d'adaptation. Cependant, on ne peut pas démettre des titulaires de postes de leurs fonctions pour répondre à des demandes d'adaptation. Par exemple, les travailleurs et les travailleuses ayant un handicap qui rentrent au travail après une absence ne peuvent pas supplanter d'autres employés ou employées.

## **RETOUR AU TRAVAIL**

Les modalités de retour au travail des personnes ayant un handicap n'en sont pas moins l'une des causes les plus courantes de tensions relatives à l'adaptation. Il faut tenir compte de quatre possibilités :

La travailleuse ou le travailleur peut-il occuper:

- L'emploi existant sans modification?
- L'emploi existant moyennant sa modification?
- Un autre emploi sans modification?
- Un autre emploi moyennant sa modification?

Les travailleurs et les travailleuses doivent pouvoir remplir les principales fonctions du poste auquel ils ont été nommés, mais l'employeur doit être disposé à modifier le milieu de travail à cette fin, à moins que cela ne lui impose une contrainte excessive. Les modifications peuvent comprendre l'adaptation physique du lieu de travail, l'élimination des fonctions qui ne sont pas essentielles, l'obtention d'aide d'autres travailleurs ou travailleuses et le rajustement des calendriers.

Il arrive souvent que les syndicats doivent faire pression sur l'employeur pour qu'il s'applique à adapter le travail à la personne ayant un handicap qui rentre au travail. De plus, des tensions naissent lorsque le syndicat doit mettre en équilibre les intérêts du travailleur ou de la travailleuse qui rentre au travail et

ceux de ses autres membres qui peuvent être obligés d'accepter des changements pour que l'adaptation ait lieu.

La personne dont les besoins nécessitent l'adaptation doit accomplir un travail utile, productif. Cependant, il est acceptable que la personne qui rentre au travail pour accomplir des fonctions modifiées ne soit que d'une faible utilité économique pendant les premières étapes du réentraînement au travail.

## **LE SYNDICAT A-T-IL UNE RESPONSABILITÉ D'ASSURER L'ADAPTATION?**

L'employeur est le principal responsable de l'adaptation, mais il arrive que les syndicats partagent la responsabilité avec lui. Dans *Renaud*, la Cour suprême a déclaré qu'un syndicat pouvait être tenu responsable de discrimination s'il avait causé la discrimination ou y avait contribué ou s'il nuisait aux efforts d'adaptation faits par l'employeur.

Si le syndicat néglige de rectifier une convention collective discriminatoire, il devient responsable des effets de la discrimination et risque de se voir condamner à payer les dommages.

L'affaire *Gohm* est un des cas où la convention collective empêchait de répondre au besoin d'un adventiste du septième jour d'observer le sabbat. Puisque le syndicat ne consentait pas à modifier la convention collective, il a été jugé responsable conjointement avec l'employeur.

Toutefois, le syndicat peut se faire exonérer s'il a tenté de modifier la clause discriminatoire. Dans *Thompson c. Fleetwood Ambulance*, la convention collective réduisait le droit aux vacances contre chaque mois d'absence du travailleur. Cela constituait une discrimination à l'endroit des travailleurs et travailleuses ayant un handicap. Le syndicat a prouvé qu'il avait essayé, au cours de plusieurs tours de négociations, de faire modifier la disposition en question. Il a donc été dégagé de sa responsabilité.

Le syndicat a le devoir de défendre l'intérêt de tous ses membres. Il peut contester toute adaptation proposée qui aide à au moins un de ses membres mais qui risque d'en priver d'autres de leurs droits. Il peut proposer des solutions de rechange d'adaptation qui sont moins difficiles pour les membres, mais il ne peut pas se soustraire à la loi sur les droits de la personne en invoquant la convention collective.

Même les dirigeantes et dirigeants syndicaux individuels peuvent être tenus responsables s'ils appuient des dispositions discriminatoires pendant la négociation collective. Dans *O'Sullivan c. Amcon*, une commission d'enquête de l'Ontario a indiqué qu'un dirigeant syndical qui appuie une clause discriminatoire pendant les négociations peut être tenu personnellement responsable d'avoir enfreint la loi.

## **COMMENT PEUT-ON RÉDUIRE LES TENSIONS QUE CAUSE L'ADAPTATION?**

Les syndicats peuvent employer des moyens complémentaires pour réduire les tensions et les problèmes ayant trait à l'adaptation.

### **A VÉRIFIER LA CONVENTION COLLECTIVE**

La vérification de la convention collective réduit la probabilité des difficultés. La convention devrait interdire explicitement la discrimination. Elle devrait traiter expressément de l'adaptation et préciser que les travailleurs et les travailleuses ayant un handicap peuvent accomplir du travail disponible relevant de l'unité de négociation. Elle devrait indiquer clairement les droits que conservent ces travailleurs et travailleuses en vertu de la convention collective s'il y a du travail disponible à l'extérieur de leur unité de négociation initiale.

La convention collective devrait comprendre des définitions appropriées. Par exemple, la définition du handicap devrait être suffisamment vaste pour comprendre l'incapacité temporaire.

Afin de prévenir tout problème, les syndicats doivent négocier des dispositions de convention collective qui favorisent l'inclusion et l'élimination des obstacles en milieu de travail. Cela réduit le besoin de régler des problèmes précis, rend moins probable que les personnes ayant besoin d'adaptation ne deviennent des boucs émissaires et réduit la possibilité de ressentiment des autres travailleurs et travailleuses à l'égard du « traitement de faveur » accordé aux personnes qui ont besoin d'adaptation.

### **B EXAMINER LA PROCÉDURE D'ADAPTATION**

Les syndicats devraient vérifier la procédure employée pour régler les problèmes d'adaptation en milieu de travail. Si cette procédure a été établie par l'employeur, répond-elle aux besoins de tous les membres? Les dirigeants et dirigeantes, les délégués et déléguées et les membres du syndicat connaissent-ils bien cette procédure?

Si les dispositions sur l'adaptation se trouvent dans la convention collective et que le syndicat et la direction suivent la procédure ensemble, le droit des membres de déposer un grief et de le soumettre à l'arbitrage est-il bien protégé?

La procédure:

- Indique-t-elle clairement les mesures d'adaptation nécessaires?
- Indique-t-elle les postes qui pourraient servir à l'adaptation?

- Comprend-elle la possibilité de donner une formation dans le cadre de l'adaptation?
- Prévoit-elle l'adaptation permanente, l'adaptation temporaire et le réentraînement au travail?
- Prévoit-elle des dispositions appropriées sur la cessation d'emploi au cas où il serait impossible d'assurer l'adaptation sans subir une contrainte excessive?

De nombreuses tensions sont axées sur la prestation de l'information médicale. Les syndicats devraient s'assurer qu'il soit indiqué clairement:

- Dans quelles circonstances l'information médicale doit être donnée
- Quel médecin (celui du travailleur ou de la travailleuse ou celui de l'employeur) donnera l'information
- Qui paiera le jugement médical
- Si l'employeur peut exiger des examens médicaux
- Si le travailleur ou la travailleuse a accès à tous les résultats

## ÉDUCATION

En dernier lieu, bon nombre des tensions dont l'adaptation fait l'objet découlent d'un manque d'information et de compréhension. Les syndicats doivent éduquer leurs dirigeants et dirigeantes, leurs délégués et déléguées et leurs membres de la base au sujet de l'adaptation : Quelle est la position du syndicat? Que prévoit la loi? Comment faut-il traiter différentes questions ayant trait à l'adaptation? Pourquoi est-il important de défendre les droits des travailleurs et travailleuses qui ont besoin de l'adaptation? Comment les autres travailleurs et travailleuses peuvent-ils faciliter l'adaptation?

Les travailleurs et les travailleuses savent qu'ils risquent de vivre un jour le même malheur qu'a vécu un collègue. C'est le point de départ de l'établissement d'une position syndicale ferme sur l'obligation d'adaptation.

## JURISPRUDENCE

Central Alberta Dairy Pool: *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 R.C.S. 489

<http://www.chrc-ccdp.ca/fr/timePortals/milestones/126mile.asp>

SPC c. Société canadienne des postes : *SPC c. Société canadienne des postes* [2001] B.C.J. No. 680 (Cour d'appel).

Gohm : *Gohm c. Domtar Inc. et la section locale 267 du SIEPB* [1990], 12 C.H.R.R. D/161 (commission d'enquête de l'Ontario); confirmée [1992], 89 D.L.R. (4<sup>th</sup>) 305 (cour divisionnaire de l'Ontario).

- Goyette : *Goyette et Tourville c. Voyageur Colonial Ltd. et Syndicat des employé(e)s de terminus de Voyageur Colonial Ltée* [1997], 97 C.L.L.C. 230-039 (TCDP), maintenue [1999], 185 D.L.R. (4<sup>th</sup>) 366 (Section de première instance de la Cour fédérale)  
[http://www.chrt-cdp.gc.ca/search/view\\_html.asp?doid=237&lg=\\_f&isruling=0](http://www.chrt-cdp.gc.ca/search/view_html.asp?doid=237&lg=_f&isruling=0)
- Greater Niagara Regional Hospital : *Greater Niagara Regional Hospital* [1995], 47 L.A.C. (4<sup>th</sup>) 366 (Brent).
- Grismer : *Terry Grismer (Succession) c. Le Superintendent of Motor Vehicles de la Colombie-Britannique et al.*, [1999] 3 R.C.S. 868
- Meiorin : *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999], 35 C.H.R.R. D/257 (CSC)  
[www.chrc-ccdp.ca/fr/timePortals/milestones/148mile.asp](http://www.chrc-ccdp.ca/fr/timePortals/milestones/148mile.asp)
- O'Malley : *Ontario (Commission des droits de la personne) c. Simpson-Sears Ltd.* [1985] 2 R.C.S. 536.
- O'Sullivan : *O'Sullivan & Amcon Management Ltd.* [1994] 19 C.H.R.R. D/417 (commission d'enquête de l'Ontario)
- Pannu: *Pannu c. B.C. Workers' Compensation Board (No. 2)* [2000], 38 C.H.R.R. D/494, 2000 BCHRT 56
- Renaud : *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970  
[www.hrcr.org/safrica/labor/okanagan\\_renaud.html](http://www.hrcr.org/safrica/labor/okanagan_renaud.html)
- Fleetwood Ambulance : *Thompson c. Fleetwood Ambulance* [1995] 96 C.L.L.C. 145,045 (commission d'enquête de l'Ontario)

## PRINCIPALES SOURCES

- Trousse intitulée *L'obligation d'adaptation*, Alliance de la fonction publique du Canada, janvier 2003.
- Judith Allen, Dan Palayew: *Meeting Your Duty to Accommodate*, proceedings of Human Rights in the Unionized Workplace, Centre for Labour-Management Development, 2004.
- Charles Ferris : *BFOQ/Rs, BFQ/Rs and the Duty to Accommodate: Meiorin, Grismer and Beyond*, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, le 23 novembre 2001.
- Bill Holder : *Accommodation of Disability in Ontario*  
[www.archlegalclinic.ca/publications/disorders/A73\\_2003\\_002616](http://www.archlegalclinic.ca/publications/disorders/A73_2003_002616)
- Michael Lynk : *Disability and the Duty to Accommodate in the Canadian Workplace*. <http://www.ofl-fto.on.ca/ftp/ACCOMMODATION.pdf>
- Kevin MacNeill : *The Duty to Accommodate in Employment* (Aurora: Canada Law Book, 2004)

**SITES WEB**

[www.accommodate.ca](http://www.accommodate.ca)