

Énoncé de principes sur l'incapacité liée à la santé mentale

Par incapacités liées à la santé mentale on entend des troubles résultant de maladies, de blessures, de stress au travail, de harcèlement ou de toxicomanie. Les établissements d'enseignement et les associations de personnel académique ont la responsabilité et l'obligation légale de veiller à ce qu'aucune personne ne fasse l'objet de discrimination ou de harcèlement en raison d'une incapacité liée à la santé mentale. Tous les membres de la communauté académique ont un rôle à jouer dans la mise en place sur les campus des établissements d'un climat propice à l'acceptation et à l'inclusion des membres du personnel académique ayant une incapacité liée à la santé mentale.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation

Les employeurs sont en permanence tenus par la loi de prendre des mesures d'adaptation en milieu de travail pour satisfaire aux besoins du personnel ayant une incapacité liée à la santé mentale. Les associations de personnel académique sont tenues par la loi de répondre aux besoins d'adaptation des membres dans leurs activités de représentation, de défense des intérêts et d'application de la convention collective. La prise de mesures d'adaptation implique pour les deux parties la nécessité d'apporter les aménagements adéquats à l'espace de travail et de modifier la charge de travail ou les pratiques de travail, jusqu'à la limite de la contrainte excessive, afin d'assurer la participation entière et égale d'un(e) employé(e) ayant une incapacité liée à la santé mentale. La contrainte excessive doit pouvoir être démontrée.

Les mesures d'adaptation en cas d'incapacité liée à la santé mentale englobent, entre autres, la modification du dossier de présentation, de l'espace bureau, des heures de travail, des échéances; les ressources et le matériel spécifiques au lieu de travail; la modification des structures hiérarchiques et des processus de rendement et de promotion; ou l'adaptation des tâches et des rôles divers. Les adaptations doivent être individualisées selon les besoins et les limites propres au membre du personnel concerné.

Les demandes de mesures d'adaptation devraient être encadrées par une politique claire, être prises en charge par un bureau central avec la participation de l'association de personnel académique. Les établissements d'enseignement et les associations de personnel académique devraient savoir qu'ils devront peut-être adapter leurs propres politiques et procédures, y compris celles prévues dans la convention collective, pour répondre aux besoins d'un membre ayant une incapacité liée à la santé mentale. Le défaut de se conformer à cette exigence peut être considéré comme une violation de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Obligation de se renseigner

Les personnes aux prises avec un trouble de santé mentale ne s'identifient pas toutes comme étant atteintes d'incapacité. Certaines personnes peuvent ne pas être en mesure de déclarer qu'elles nécessitent des mesures d'adaptation. Dans de tels cas, les employeurs et les associations de personnel académique peuvent avoir l'obligation de déterminer au préalable s'il y a des motifs raisonnables de croire qu'un membre peut avoir besoin de mesures d'adaptation en raison d'une incapacité liée à la santé mentale.

L'obligation de se renseigner est déclenchée lorsqu'il existe des indicateurs suffisamment raisonnables pour permettre de déterminer une incapacité liée à la santé mentale qui a un effet sur le travail du membre du personnel académique, ou sur la capacité de l'association à le représenter de manière adéquate.

Demandes de renseignements médicaux

Pour s'acquitter de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, l'employeur peut avoir besoin d'obtenir des renseignements médicaux de la part d'un membre et de son/ses médecin(s). La loi dispose que la quantité et le degré de détail des informations requises par un employeur augmentent en fonction de la longueur ou de la complexité de l'absence de mesures d'adaptation.

Dans les cas où l'employeur demande des renseignements médicaux supplémentaires autres que ceux fournis initialement par le membre, l'employeur devrait expliquer la pertinence de ces renseignements pour la prise de mesures d'adaptation. En général, l'employeur devrait avoir accès uniquement à l'information portant directement sur l'incapacité ou la maladie et expliquant comment celles-ci affectent les tâches et les responsabilités d'un(e) employé(e). Dans de rares cas, il peut arriver qu'un diagnostic doive être communiqué à l'employeur afin que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation puisse être remplie.

Les membres du personnel académique ne devraient pas donner à l'employeur leur consentement de contacter directement leurs professionnels de la santé.

Les membres du personnel académique ne devraient jamais être tenus par leur employeur de subir un examen médical indépendant sans leur consentement. En règle générale, l'employeur n'a pas le droit légal d'exiger un examen médical indépendant sauf disposition contraire d'une convention collective (ce qui n'est pas recommandé). Il s'agit d'un acte de dernier recours qui ne devrait être requis que dans les rares cas où il n'y a pas d'autre moyen d'obtenir des renseignements médicaux adaptés aux besoins ou lorsqu'il existe une contradiction de fond entre les avis de médecins spécialistes.

Lorsqu'un membre du personnel académique est invité à se soumettre à un examen médical indépendant, et il est dans son intérêt de le faire, l'examen devrait être raisonnable dans les circonstances, être effectué avec un médecin qui soit acceptable pour l'association et être le moins intrusif possible. Tout rapport résultant d'un examen médical indépendant doit être transmis au membre et à l'association.

L'employeur et l'association sont tenus par la loi de protéger tous les renseignements médicaux personnels d'un membre du personnel académique et d'en assurer la confidentialité. Ces renseignements comprennent tous les documents ou dossiers qui identifient le(s) membre(s) concerné(s) et qui donnent une description des mesures d'adaptation, même si aucune information médicale ne s'y trouve.

**Nouveau projet d'énoncé de principes approuvé par le Comité de l'équité
le 12 mars 2019.**

**Examen de l'énoncé par le Comité de direction et renvoi aux comités de l'ACPPU pour
commentaires, en mai 2019.**

**Examen de l'énoncé par le Comité de direction et renvoi au service juridique de l'ACPPU,
en septembre 2019.**
**Nouveau projet d'énoncé de principes approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU en
septembre 2020.**

PROJET