

**PROCÉDURES D'ADAPTATION RELATIVES À L'ACCESSIBILITÉ DU MILIEU DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE L'UNIVERSITÉ ET LES PERSONNES CANDIDATES À UN EMPLOI**

Établies en vertu de la *Politique sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation pour les étudiants et les employés* ([PRVPA-14](#))  
Dernière mise à jour : 1<sup>er</sup> décembre 2021

PORTÉE

Les présentes procédures doivent être lues parallèlement à la *Politique sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation pour les étudiants et les employés* ([PRVPA-14](#)) (la « politique ») de l'Université et ne remplacent ni n'annulent aucune règle ou procédure qui y figurent.

Les termes définis dans ladite politique conservent le même sens, sauf en cas d'exception mentionnée aux présentes.

DÉFINITION

Une « évaluation médicale indépendante », également appelée « examen médical indépendant », est un examen médical objectif et impartial réalisé par un professionnel médical tiers, ordinairement un ou un médecin spécialiste, n'ayant jamais participé à un plan de traitement de l'employé visé.

PROCÉDURES

Mesures d'adaptation en milieu de travail raisonnables

L'accommodement des employés ou des personnes candidates à un emploi qui ont un handicap est un aspect important des mesures prises par l'Université pour honorer son engagement à offrir un milieu de travail axé sur l'inclusion, le soutien et l'accessibilité. En conséquence, l'Université élabore au besoin des mesures d'adaptation individuelles en milieu de travail à l'intention des personnes candidates et des employés actuels et futurs, de même que des plans de retour au travail pour les employés à la fin d'un congé d'invalidité.

Les mesures d'adaptation en milieu de travail répondent aux besoins actuels à moins que des limitations futures ne soient connues et puissent faire l'objet de mesures d'adaptation raisonnables. Les mesures d'adaptation en milieu de travail reposent sur les limitations fonctionnelles établies résultant d'un handicap dûment établi. Une mesure d'adaptation ne doit pas fondamentalement modifier ou dénaturer les modalités de l'emploi.

Des mesures d'adaptation en milieu de travail peuvent être fournies à des employés ou à des personnes candidates ayant un handicap permanent, temporaire ou épisodique lorsque celui-ci

**PROCÉDURES D'ADAPTATION RELATIVES À L'ACCESSIBILITÉ DU MILIEU DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE L'UNIVERSITÉ ET LES PERSONNES CANDIDATES À UN EMPLOI**

Établies en vertu de la *Politique sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation pour les étudiants et les employés (PRVPA-14)*  
Dernière mise à jour : 1<sup>er</sup> décembre 2021

est attesté par des documents valides et appropriés, y compris, mais sans s'y limiter, un certificat médical. Un certificat médical valide est délivré par une personne autorisée à pratiquer la médecine ou la chirurgie dans sa province d'exercice, et comprend notamment un pronostic et un diagnostic médicaux.

### Employés

L'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical comprenant un pronostic et un diagnostic médicaux en tout temps ou de demander à un employé de se soumettre à une évaluation médicale indépendante à la discrétion et aux frais de l'Université.

### Mesures d'adaptation en milieu de travail durant ou après un congé approuvé

Si vous présentez une blessure ou une maladie professionnelles, veuillez vous adresser au [Service de santé, sécurité et environnement](#).

Pour toute question relative à un congé d'invalidité approuvé, veuillez vous référer au [régime de prestations d'invalidité](#) ou vous adresser au [Service de gestion de l'invalidité](#).

### Demande de mesure d'adaptation en milieu de travail

1. L'employé doit informer la personne responsable au Service des ressources humaines, à l'adresse [EmployeeAccommodation@concordia.ca](mailto:EmployeeAccommodation@concordia.ca), de son besoin d'une mesure d'adaptation en milieu de travail. Sa demande doit comprendre :
  - a. une description de la nature de la mesure d'adaptation demandée (s'il s'agit d'un appareil précis, il faut en inclure le nom complet);
  - b. une description des modifications du milieu de travail qui permettraient de répondre raisonnablement au besoin indiqué;
  - c. des documents d'appui appropriés, y compris des documents médicaux.
2. Le [personne responsable](#) au Service des ressources humaines consigne la demande et collabore avec l'employé; avec sa superviseuse ou son superviseur, sa ou son gestionnaire, ou sa doyenne ou son doyen; de même qu'avec le syndicat ou l'association

**PROCÉDURES D'ADAPTATION RELATIVES À L'ACCESSIBILITÉ DU MILIEU DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE L'UNIVERSITÉ ET LES PERSONNES CANDIDATES À UN EMPLOI**

Établies en vertu de la *Politique sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation pour les étudiants et les employés (PRVPA-14)*  
Dernière mise à jour : 1<sup>er</sup> décembre 2021

de l'employé, le cas échéant. Selon le cas, le Service des ressources humaines peut se concerter avec d'autres intervenants comme le [Service de santé, sécurité et environnement](#), le [Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques](#), le [Service de gestion de l'invalidité](#) ou l'[Unité des relations du travail](#) pour évaluer et appuyer la demande de mesure d'adaptation en milieu de travail.

3. Lorsque l'employé informe sa superviseuse ou son superviseur, sa ou son gestionnaire, ou sa doyenne ou son doyen de son besoin d'une mesure d'adaptation en milieu de travail, la superviseuse ou le superviseur, la ou le gestionnaire, ou la doyenne ou le doyen doit communiquer avec la personne responsable au Service des ressources humaines, à l'adresse [EmployeeAccommodation@concordia.ca](mailto:EmployeeAccommodation@concordia.ca).
4. Outre les renseignements fournis par l'employé, la personne responsable au Service des ressources humaines peut exiger des renseignements supplémentaires, notamment un certificat médical, pour faciliter l'établissement de mesures d'adaptation en milieu de travail appropriées.
  - a. Tout certificat médical doit être conforme aux pratiques établies dans les domaines pertinents et comprendre un pronostic et un diagnostic précisant les limitations fonctionnelles attribuables au handicap.
  - b. Les renseignements médicaux sont fournis aux fins d'évaluation des besoins en mesures d'adaptation à la lumière des exigences professionnelles véritables du poste.
  - c. Les renseignements médicaux obtenus sont traités de manière confidentielle et conservés en conformité avec la *Politique sur la protection des renseignements personnels (SG-9)*.
5. Les parties participant à l'évaluation de la demande de mesure d'adaptation en milieu de travail coopèrent au processus d'adaptation en milieu de travail, entre autres en aidant à établir des mesures d'adaptation possibles, en prenant part aux discussions et en collaborant avec tout intervenant dont l'assistance ou les conseils sont nécessaires à la gestion du processus d'adaptation par l'Université.

**PROCÉDURES D'ADAPTATION RELATIVES À L'ACCESSIBILITÉ DU MILIEU DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE L'UNIVERSITÉ ET LES PERSONNES CANDIDATES À UN EMPLOI**

Établies en vertu de la *Politique sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation pour les étudiants et les employés (PRVPA-14)*  
Dernière mise à jour : 1<sup>er</sup> décembre 2021

6. En ce qui concerne le personnel enseignant (membres du corps professoral à temps plein et à temps partiel, membres du Syndicat des assistants d'enseignement et de recherche de Concordia), la personne responsable au Service des ressources humaines collabore avec le Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques à la coordination du processus d'adaptation en milieu de travail.
7. L'objectif du processus d'adaptation en milieu de travail est d'établir et de mettre en œuvre une solution appropriée permettant à l'employé de satisfaire aux exigences du poste. À cette fin :
  - a. l'Université peut fournir une mesure d'adaptation en milieu de travail autre que la mesure demandée;
  - b. les mesures d'adaptation en milieu de travail font l'objet d'un examen périodique;
  - c. l'employé doit immédiatement informer la personne responsable au Service des ressources humaines, à l'adresse [EmployeeAccommodation@concordia.ca](mailto:EmployeeAccommodation@concordia.ca), de tout changement de circonstances pouvant avoir une incidence sur ses besoins en mesures d'adaptation.
8. Lorsque l'employé bénéficiant d'une mesure d'adaptation en milieu de travail existante accepte un autre poste ou est muté au sein de l'Université, il doit immédiatement en informer la personne responsable au Service des ressources humaines, à l'adresse [EmployeeAccommodation@concordia.ca](mailto:EmployeeAccommodation@concordia.ca).
9. La personne responsable au Service des ressources humaines doit répondre par écrit en temps opportun à la demande de mesure d'adaptation en milieu de travail de l'employé ou de la personne candidate.

Les demandes de mesure d'adaptation en milieu de travail reçues sont traitées de manière confidentielle. Les renseignements médicaux obtenus durant l'évaluation d'une demande de mesure d'adaptation en milieu de travail sont confidentiels et assujettis à des restrictions d'accès au sein du Service des ressources humaines. Les renseignements communiqués hors du Service des ressources humaines peuvent notamment concerner les limitations fonctionnelles de l'employé et la nécessité de la mesure d'adaptation en milieu de travail demandée à la lumière des exigences du poste. Des mesures d'adaptation en milieu de travail permanentes ou

**PROCÉDURES D'ADAPTATION RELATIVES À L'ACCESSIBILITÉ DU MILIEU DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE L'UNIVERSITÉ ET LES PERSONNES CANDIDATES À UN EMPLOI**

Établies en vertu de la *Politique sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation pour les étudiants et les employés (PRVPA-14)*  
Dernière mise à jour : 1<sup>er</sup> décembre 2021

temporaires peuvent être envisagées avec les intervenants appropriés selon le principe de connaissance sélective.

Personnes candidates à un emploi

Les personnes candidates à un emploi, appartenant ou non à la communauté de Concordia, qui participent au processus de sélection et qui présentent des besoins de mesures d'adaptation pouvant être raisonnablement satisfaits doivent être considérées comme si elles ne présentaient pas de tels besoins. Les décisions au sujet des personnes candidates qui participent au processus de sélection et qui nécessitent des mesures d'adaptation doivent être prises en tenant compte des exigences professionnelles véritables du poste.

1. Toutes les personnes candidates sont informées de la possibilité de demander des mesures d'adaptation par l'inclusion de l'énoncé suivant dans les avis de poste à pourvoir :

*L'Université Concordia désire accroître la diversité de sa communauté. Elle attache donc une grande importance à l'accessibilité dans son processus de recrutement et offre des mesures d'adaptation aux candidates et candidats en situation de handicap. Si l'on vous convoque à une entrevue et que vous prévoyez avoir besoin de mesures d'adaptation, veuillez en faire la demande par courriel à l'adresse [hr-employment@concordia.ca](mailto:hr-employment@concordia.ca). Votre demande sera traitée en toute confidentialité.*

2. Les personnes candidates peuvent signaler leur besoin d'une mesure d'adaptation à tout moment durant le processus de recrutement en écrivant en toute confidentialité à l'adresse [hr-employment@concordia.ca](mailto:hr-employment@concordia.ca). Une personne candidate peut également soulever la question des mesures d'adaptation dont elle aurait besoin pour exécuter les tâches liées au poste. Une discussion avec les parties appropriées (gestionnaire, doyenne ou doyen, comité de recrutement, etc.) peut avoir lieu au sujet du type de mesure d'adaptation pouvant être demandé par toute personne candidate dans de telles circonstances.
3. La conseillère ou le conseiller en dotation ([hr-employment@concordia](mailto:hr-employment@concordia.ca)) fera suivre toute demande de mesure d'adaptation à la personne responsable au Service des ressources

**PROCÉDURES D'ADAPTATION RELATIVES À L'ACCESSIBILITÉ DU MILIEU DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE L'UNIVERSITÉ ET LES PERSONNES CANDIDATES À UN EMPLOI**

Établies en vertu de la *Politique sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation pour les étudiants et les employés (PRVPA-14)*  
Dernière mise à jour : 1<sup>er</sup> décembre 2021

humaines. Celle-ci travaillera avec la personne candidate et le comité de recrutement, selon le cas, pour assurer la prise de mesures d'adaptation appropriées.

4. Les coûts et les coûts futurs potentiels de la prise d'une mesure d'adaptation au stade de l'entrevue ou de la prise future d'une mesure d'adaptation en milieu de travail ne sont pas pris en compte dans l'évaluation des candidatures. Les personnes candidates doivent être évaluées seulement en fonction des qualifications exigées pour le poste et de leur capacité à en accomplir les fonctions (avec ou sans mesures d'adaptation).

Responsabilités

Il revient à l'employé :

- a. de communiquer par écrit et le plus tôt possible tout besoin connu de mesures d'adaptation en milieu de travail;
- b. d'informer la personne responsable au Service des ressources humaines de tout changement de circonstances ayant une incidence sur ses besoins de mesures d'adaptation;
- c. de participer au processus d'adaptation en milieu de travail, par exemple en fournissant une description de la mesure d'adaptation nécessaire, en précisant les limitations fonctionnelles pouvant réduire sa capacité à satisfaire aux exigences du poste, et en fournissant les renseignements nécessaires, y compris des renseignements médicaux, et ce, en temps opportun;
- d. de fournir un certificat médical, au besoin;
- e. de participer et de coopérer au processus d'adaptation et d'en respecter les règles, entre autres en aidant à l'établissement de mesures d'adaptation possibles, en prenant part aux discussions et en coopérant avec les intervenants dont l'assistance ou les conseils sont nécessaires à la gestion du processus d'adaptation par l'Université; et
- f. d'accepter que l'Université peut fournir une mesure d'adaptation en milieu de travail autre que la mesure demandée.

**PROCÉDURES D'ADAPTATION RELATIVES À L'ACCESSIBILITÉ DU MILIEU DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE L'UNIVERSITÉ ET LES PERSONNES CANDIDATES À UN EMPLOI**

Établies en vertu de la *Politique sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation pour les étudiants et les employés (PRVPA-14)*  
Dernière mise à jour : 1<sup>er</sup> décembre 2021

Il revient à la personne (superviseure ou superviseur, gestionnaire, doyenne ou doyen) dont relève l'employé :

- a. de communiquer avec la personne responsable au Service des ressources humaines à l'adresse [EmployeeAccommodation@concordia.ca](mailto:EmployeeAccommodation@concordia.ca) si, à tout moment, elle est informée de la formulation d'une demande de mesure d'adaptation en milieu de travail par un employé;
- b. de tenir à jour les profils de poste de son unité de travail et d'en réviser au besoin les responsabilités;
- c. de mettre en œuvre et de superviser les mesures d'adaptation prises au sein de son unité de travail, de faciliter l'intégration des employés bénéficiant de mesures d'adaptation, et d'assurer un milieu de travail axé sur le soutien;
- d. de collaborer avec la personne responsable au Service des ressources humaines et de faire des efforts raisonnables pour fournir un plan d'adaptation;
- e. de communiquer, en tout temps durant le processus d'adaptation, avec la personne responsable au Service des ressources humaines, à l'adresse [EmployeeAccommodation@concordia.ca](mailto:EmployeeAccommodation@concordia.ca), pour obtenir de l'aide dans la mise en œuvre de toute mesure d'adaptation; et
- f. de demander de l'aide au Service des ressources humaines si un problème survient.

Il revient au Service des ressources humaines :

- a. de répondre par écrit aux demandes de mesures d'adaptation raisonnables, et ce, rapidement, confidentiellement et avec délicatesse;
- b. de fournir des conseils et du soutien aux employés de même qu'aux superviseures ou superviseurs, qu'aux doyennes ou doyens et qu'aux gestionnaires concernant les mesures d'adaptation en milieu de travail et le devoir d'accommoder qui incombe à l'Université;

**PROCÉDURES D'ADAPTATION RELATIVES À L'ACCESSIBILITÉ DU MILIEU DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE L'UNIVERSITÉ ET LES PERSONNES CANDIDATES À UN EMPLOI**

Établies en vertu de la *Politique sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation pour les étudiants et les employés* ([PRVPA-14](#))  
Dernière mise à jour : 1<sup>er</sup> décembre 2021

- c. d'informer l'employé des documents d'appui ou des autres types de renseignements nécessaires à l'évaluation de sa demande de mesure d'adaptation;
- d. de solliciter les conseils ou le soutien à la coordination d'intervenants internes ou externes, selon les besoins;
- e. de s'assurer que les pratiques de recrutement et d'embauche sont conformes aux politiques, procédures et conventions collectives de l'Université de même qu'aux lois applicables – pour les employés du secteur pédagogique (APUC, APTPUC et TRAC), cette responsabilité incombe au Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques;
- f. pour tous les membres du personnel enseignant (membres du corps professoral à temps plein et à temps partiel, assistantes et assistants d'enseignement et de recherche), la personne responsable au Service des ressources humaines travaillera avec le Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques à la coordination du processus d'adaptation en milieu de travail; et
- g. de collaborer avec toutes les parties responsables à l'établissement et à la mise en œuvre de mesures d'adaptation en milieu de travail raisonnables en fonction des renseignements fournis, et de consigner les étapes de ce processus.

Procédures approuvées par la Vice-rectrice associée, ressources humaines et la Vice-rectrice exécutive déléguée aux affaires académiques par intérim le 1<sup>ère</sup> décembre 2021.