

PRINCIPES DIRECTEURS POUR LES EMPLOYÉS

DU CANADA 

La vie est plus radieuse sous le soleil



Financière 
Sun Life

Principes directeurs relatifs à l'adaptation des conditions de travail

Introduction

La FSL s'est engagée à maintenir un environnement de travail non discriminatoire et facilement accessible, dans lequel toute personne qui pose sa candidature à un poste offert par la FSL, qui est au service de la FSL est traitée avec dignité et respect, et a droit à un traitement égal. Spécifiquement, sur le plan de l'emploi, indépendamment de certains motifs dont l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la race, la couleur, les origines ethniques, nationales ou géographiques, la citoyenneté, la religion ou les croyances religieuses, l'état matrimonial, la situation familiale, le fait d'être enceinte, l'invalidité, le casier judiciaire, la condition ou l'origine sociale, et les opinions, associations ou activités politiques, ou de tout autre motif illicite en vertu de la loi sur les droits de la personne (les « motifs de distinction illicite »).

De temps à autre, il peut être nécessaire de modifier les exigences d'un poste pour éviter qu'une personne ne soit privée d'un emploi ou de ses chances d'emploi en raison d'un motif de distinction illicite. C'est ce qu'on appelle l'adaptation des conditions de travail.

Dans le cas où un employé désire s'absenter du travail pendant les heures de bureau pour pratiquer sa religion, le gestionnaire doit l'autoriser à prendre le temps nécessaire. Des arrangements doivent être pris, dans la mesure du possible, pour permettre à l'employé de récupérer le temps de travail perdu, en utilisant l'horaire variable ou en procédant à un réaménagement de l'horaire de l'employé. Il est conseillé aux gestionnaires de prendre en considération les fêtes religieuses lorsqu'ils planifient des réunions ou des événements liés au travail pour permettre à tous les employés de l'équipe d'y participer.

La FSL reconnaît également que les employés ayant certaines incapacités peuvent avoir besoin d'assistance en cas d'évacuation dans les situations d'urgence. Les employés ayant besoin d'une telle assistance doivent l'indiquer en remplissant le formulaire Adaptation des conditions de travail – Situation d'urgence. Si l'état de santé ou le lieu de travail de l'employé change et que ce changement nécessite la modification du plan d'intervention personnalisé en cas d'urgence, l'employé doit remplir un nouveau formulaire.

Adapter les conditions de travail

Sur demande, la FSL prendra les mesures nécessaires pour adapter adéquatement les conditions de travail d'une personne en vue de lui permettre d'exercer les tâches ou fonctions essentielles de son poste, sauf s'il en résulte une contrainte excessive. L'adaptation des conditions de travail englobe notamment ce qui suit :

- Modification des exigences propres au poste;
- Modification des tâches, des heures de travail ou du lieu de travail;
- Modifications apportées au poste de travail;
- Aides techniques ou appareils et accessoires fonctionnels;
- Mutation à un autre poste approprié, si un tel poste est offert;

Les réponses aux demandes d'adaptation des conditions de travail seront élaborées au cas par cas. La FSL, la personne qui demande l'adaptation des conditions de travail et, au besoin, les tiers appropriés travailleront de concert en vue d'établir et de mettre en œuvre une solution adéquate en matière d'adaptation des conditions de travail.

La personne qui demande l'adaptation des conditions de travail doit – Plan personnalisée d'adaptation des conditions de travail :

PRINCIPES DIRECTEURS POUR LES EMPLOYÉS

DU CANADA 

La vie est plus radieuse sous le soleil



Financière 
Sun Life

- Déterminer les restrictions ou limitations pertinentes qui sont liées au travail.
- Fournir les documents appropriés concernant les restrictions ou limitations pertinentes permettant de justifier les besoins en matière d'adaptation des conditions de travail.
- Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une solution appropriée en matière d'adaptation des conditions de travail.
- Participer à des discussions ou à des réunions au sujet des possibilités d'adaptation des conditions de travail.
- Collaborer avec des spécialistes externes dont l'expertise est requise en vue de déterminer le processus d'adaptation des conditions de travail ou d'en assurer la gestion.
- Accepter une solution appropriée en matière d'adaptation des conditions de travail, qui tient compte des limitations imposées par les motifs de distinction illicite, même si la solution retenue n'est pas celle que la personne aurait privilégiée.
- Se conformer aux normes établies en ce qui touche le rendement et le travail une fois que la solution en matière d'adaptation des conditions de travail a été mise en œuvre.
- Collaborer avec la FSL sur une base continue afin d'assurer la gestion du processus d'adaptation des conditions de travail.

Un employé qui demande l'adaptation des conditions de travail doit :

- Communiquer rapidement avec un conseiller, pratiques en matière d'emploi pour l'informer de la demande d'adaptation des conditions de travail;
- Collaborer avec les représentants des Ressources humaines appropriés en vue de préparer une réponse à la demande d'adaptation des conditions de travail.
- Les gestionnaires doivent travailler avec leur conseiller, pratiques en matière d'emploi avant de demander des documents pour l'adaptation, car l'entreprise pourrait devoir couvrir ces frais.
- Surveiller, au besoin, la mise en œuvre et l'application de toute mesure d'adaptation retenue pour s'assurer qu'elle convient toujours à la situation.
- Discuter de toutes préoccupations concernant l'adaptation des conditions de travail avec le conseiller, au besoin;
- Respecter le caractère confidentiel de la demande d'adaptation des conditions de travail, sauf dans la mesure nécessaire, pour assurer la mise en œuvre et l'application de la solution retenue en matière d'adaptation des conditions de travail, de même que le suivi relativement à cette dernière.

De plus, la FSL se réserve le droit de demander un examen médical.

Les Ressources humaines doivent :

- Fournir, sur demande, au candidat à l'emploi ou à l'employé un exemplaire de la présente norme.
- Répondre promptement aux demandes d'adaptation des conditions de travail.
- Collaborer avec la personne, le gestionnaire de la personne et les tiers appropriés en vue d'élaborer et de mettre en œuvre la solution adéquate en matière d'adaptation des conditions de travail, et d'assurer le suivi relativement à cette dernière.
- Recourir, au besoin, à l'expertise d'un tiers de l'intérieur ou de l'extérieur de la compagnie.
- Déterminer le coût des adaptations à apporter aux conditions de travail et la façon dont elles seront financées.
- Demander uniquement les renseignements nécessaires à l'évaluation de la demande d'adaptation des conditions de travail et au suivi relativement à cette dernière.
- Respecter le caractère confidentiel des renseignements obtenus relativement à l'adaptation des conditions de travail.
- Conserver et tenir à jour les dossiers relatifs aux demandes d'adaptation des conditions de travail présentées et aux mesures prises.