

LIGNES DIRECTRICES en conformité avec le Programme de gestion de l'incapacité et des mesures d'adaptation

Titre de la ligne directrice :	MESURES D'ADAPTATION liées à la SITUATION DE FAMILLE
Politiques connexes :	Manuel du Programme de gestion de l'incapacité et des mesures d'adaptation

Objet de la ligne directrice

La présente ligne directrice vise à fournir des renseignements sur les obligations et les responsabilités des employés et de l'employeur aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et du *Manuel du Programme de gestion de l'incapacité et des mesures d'adaptation* de la GRC.

Les mesures d'adaptation liées à la situation de famille relèvent d'un domaine du droit qui est encore en voie d'élaboration. En conséquence, la présente ligne directrice sera modifiée et mise à jour, en temps et lieu, en fonction de l'orientation dominante qui se dégagera de la jurisprudence.

Portée

La présente ligne directrice fait partie du Programme de gestion de l'incapacité et des mesures d'adaptation destiné aux membres réguliers et aux membres civils de la GRC.

Les employés de la fonction publique doivent consulter les lignes directrices du gouvernement du Canada à l'adresse <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/valeurs-ethique/diversite-equite/gestion-incapacite/adaptation.html>.

Définitions

« **situation de famille** » Responsabilités d'aidant à l'égard d'un parent, d'un aîné ou d'un autre membre de la famille découlant d'une obligation légale et non d'un choix personnel.

« **demande de mesures d'adaptation liées à la situation de famille** » Demande pouvant découler de circonstances personnelles ou de règles, de changements ou de conditions au travail qui ont une incidence sur les obligations familiales d'un(e) membre, entraînant ainsi des conséquences ou un désavantage réel considérables sur la relation et les responsabilités découlant de cette relation.

Les définitions du [Manuel du Programme de gestion de l'incapacité et des mesures d'adaptation](#) s'appliquent à la présente ligne directrice, selon le cas.

MESURES D'ADAPTATION liées à la SITUATION DE FAMILLE

La législation sur les droits de la personne interdit toute forme de discrimination fondée sur le motif de la *situation de famille*. Les tribunaux ont déterminé que les protections prévues pour la situation de famille s'appliquent également aux obligations familiales d'une personne qui agit comme proche aidant. Autrement dit, les employés qui doivent prendre soin de membres de leur famille ont aussi le droit d'être membres à part entière de la population active. Les obstacles qui pourraient les en empêcher doivent être éliminés par l'employeur, à qui incombe l'**obligation de prendre des mesures d'adaptation**.

Un employeur peut être tenu de prendre des mesures d'adaptation si l'obligation pour un(e) employé(e) de prendre soin d'un membre de sa famille, combinée aux règles ou politiques de l'employeur, l'empêche d'exercer pleinement ses fonctions.

Chaque demande de mesures d'adaptation doit être évaluée individuellement en fonction des circonstances propres au membre.

Pour bénéficier de mesures d'adaptation, l'employé(e) doit satisfaire aux quatre critères suivants :

1. l'enfant est sous sa garde et sa supervision;
2. l'obligation parentale qui fait problème relève de sa responsabilité légale à l'égard de l'enfant, par opposition à un choix personnel;
3. il ou elle a fait des efforts raisonnables pour s'acquitter de cette obligation parentale en recourant à des solutions de rechange raisonnables, mais aucune de celles-ci n'est apparue commodément accessible;
4. la règle en milieu de travail contestée fait obstacle de façon non négligeable ou non insignifiante à l'acquittement de l'obligation parentale.

Par exemple, un parent ne peut laisser sans surveillance son jeune enfant seul à la maison pendant qu'il accomplit sa journée de travail, car c'est là une forme de négligence. Toutefois, les activités familiales, tels les voyages en famille ou la participation à des activités sportives parascolaires, relèvent du choix des parents et non d'une obligation parentale. Semblables activités ne relèvent pas de la situation de famille et ne créent pas d'obligation d'adaptation à l'employeur parce qu'elles ne sont pas considérées comme étant des caractéristiques immuables d'une relation parent-enfant.

À quoi les employés doivent-ils être prêts à discuter et à confirmer pendant le processus de prise de mesures d'adaptation?

Les employés doivent savoir que le représentant de l'employeur (p. ex. superviseur(e), dirigeant(e) des Relations employeur-employés, conseiller(ère) en perfectionnement et renouvellement) peut demander des documents justificatifs pour confirmer le besoin de prendre des mesures d'adaptation. Ces documents doivent contenir les renseignements suivants :

- la nature des obligations, y compris la raison pour laquelle les soins à fournir découlent d'une obligation et non d'un choix personnel.
- le lien du membre de la famille avec l'employé(e) (p. ex. âge, conditions de logement).
- la nature des soins requis (p. ex. besoins, raison, fréquence, moment).
- les solutions de rechange réalistes qui existent (p. ex. amis, famille, garderie, soins à domicile, services communautaires);
- les efforts faits pour concilier les responsabilités professionnelles et les obligations familiales du proche aidant;
- les mesures d'adaptation requises de l'employeur, leur durée et le moment de leur réévaluation.

****NOTA :** Lorsqu'il ou lorsqu'elle fait une demande de mesures d'adaptation liées à la situation de famille, l'employé(e) n'est pas tenu(e) de divulguer un diagnostic médical ou la nature des plans de traitement pour lui-même ou elle-même ou le membre de sa famille. Les circonstances liées à la situation de famille de l'employé(e) ne sont divulguées que s'il y a un besoin de savoir.

Quels types de mesures d'adaptation liées à la situation de famille sont possibles en milieu de travail?

Déterminer le type de mesures d'adaptation qui permettraient raisonnablement de répondre aux besoins des deux parties est une responsabilité que se partagent l'employé(e) et le représentant de l'employeur (p. ex. superviseur(e), dirigeant(e) des Relations employeur-employés, conseiller(ère) en perfectionnement et renouvellement). Exemples de mesures d'adaptation possibles :

- ✓ horaire de travail comprimé
- ✓ quart de travail modifié
- ✓ congé pour raisons de famille
- ✓ congé pour soins familiaux
- ✓ congé parental ou de maternité prolongé
- ✓ temps partiel
- ✓ emploi partagé

Rôles et responsabilités

La prise de mesures d'adaptation est une responsabilité que se partagent le membre et la GRC (en tant qu'employeur). Sans être la solution préférée, les mesures d'adaptation choisies doivent permettre de répondre raisonnablement aux besoins du membre et de l'employeur. L'obligation de l'employeur est de fournir des mesures d'adaptation raisonnables qui ne lui causent pas de contrainte excessive. En conséquence, l'employé(e) et le représentant de l'employeur doivent travailler ensemble afin de trouver des solutions raisonnables et pratiques.

Membre

- Faire connaître, clairement et assez rapidement, son besoin de mesures d'adaptation.
- Montrer qu'il s'agit d'une véritable obligation familiale (un choix personnel n'est pas suffisant pour justifier une mesure d'adaptation).
- Fournir des documents justificatifs (p. ex. demande de garde de jour/soins aux aînés), selon le cas.
- Confirmer que d'autres mesures raisonnables de soins (p. ex. autres membres de la famille, programmes sociaux/de soins de santé et communautaires) ont été examinées et les raisons pour lesquelles elles n'ont pas fonctionné.
- Montrer une ouverture à participer aux discussions visant à trouver des mesures d'adaptation réalistes.
- Aider à fournir les documents appuyant la demande faite au moyen du Plan des mesures d'adaptation du milieu de travail pour membres (formulaire 6470).
- Rester ouvert à des ajustements à la solution déjà acceptée lorsque la situation évolue.

Superviseur(e)

- Traite un besoin ou une demande de mesures d'adaptation de manière opportune, confidentielle et avec tact.
- Demande conseil à des experts en la matière (p. ex. DREE).
- Trouver des solutions d'adaptation raisonnables et respectueuses qui n'entraînent pas de contrainte excessive.
- Éliminer les obstacles discriminatoires susceptibles d'empêcher l'employé(e) de faire son travail.
- Faire participer l'employé(e) à la recherche d'une solution d'adaptation raisonnable.
- Étayer la demande de documents en utilisant le Plan des mesures d'adaptation du milieu de travail pour membres (formulaire 6470).
- Rester ouvert à des ajustements à la solution déjà acceptée lorsque la situation évolue.

Dirigeant(e) des Relations employeur-employés (Ressources humaines)

- Traiter un besoin ou une demande de mesures d'adaptation de manière opportune, confidentielle et avec tact.
- Déterminer si la demande de *mesures d'adaptation liées à une situation de famille* est conforme à l'obligation pour la GRC de prendre des mesures d'adaptation.
- Veiller à l'application uniforme des principes relatifs aux mesures d'adaptation.
- Tenir des dossiers de mesures d'adaptation dans le Système national de gestion des dossiers administratifs (SNGDA), conformément au [MPGIMA, chap. 5., Documentation](#).

Conseiller(ère) en perfectionnement et renouvellement (CPR)

- Au cours des mesures de dotation, tenir compte du besoin de mesures d'adaptation liées à une situation de famille de manière opportune, confidentielle et avec tact.

- Demander des éclaircissements et des conseils sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation auprès du conseiller ou de la conseillère de programme compétent(e) (p. ex. dirigeant(e) des Relations employeur-employé).

Références

[Guide sur la conciliation des responsabilités professionnelles et des obligations familiales des proches aidants – Commission canadienne des droits de la personne](#)

[Loi canadienne sur les droits de la personne](#)

[Charte canadienne des droits et libertés](#)