

RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉ(E)S DU SCFP

POLITIQUE RELATIVE AUX MESURES D'ADAPTATION POUR LES FIDUCIAIRES ET LES FIDUCIAIRES SUPPLÉANTS AYANT UN HANDICAP

1. INTRODUCTION

La présente politique d'adaptation précise la politique du Conseil de fiduciaires (le « Conseil ») du Régime de retraite des employé(e)s du SCFP (le « Régime ») en matière de mesures d'adaptation pour les fiduciaires et les fiduciaires suppléants ayant un handicap.

Le but d'une mesure d'adaptation est d'assurer la contribution et la participation continue des fiduciaires ayant un handicap aux activités de prise de décisions et de supervision au Conseil, de même que de permettre à tous les fiduciaires de participer de manière égale au travail du Conseil et d'en tirer des avantages égaux.

La présente politique d'adaptation s'inspire des exigences énoncées dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, L.R.O. 1990, c.H.19, telles qu'elles s'appliquent aux relations d'emploi.

2. DÉFINITION DE HANDICAP

Par « handicap », on entend :

- a) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défiguration dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, sans limiter la généralité de ce qui précède, inclut le diabète sucré, l'épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif;
- b) un état d'affaiblissement mental ou une déficience intellectuelle;
- c) une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;
- d) un trouble mental;
- e) une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre d'un régime d'assurance.

3. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Chaque fiduciaire doit être traité également, sans discrimination fondée sur un handicap, pendant qu'elle ou il s'acquitte de ses devoirs à titre de membre du Conseil. Le Régime et le Conseil doivent répondre aux besoins de tout fiduciaire quant à son handicap, pourvu que :

- a) grâce à la mesure d'adaptation, la ou le fiduciaire puisse s'acquitter des devoirs ou exigences essentiels de son poste au Conseil;
- b) la mesure d'adaptation n'entraîne pas de préjudice injustifié pour le Régime ou pour les autres membres du Conseil.

4. PROCÉDURES POUR LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES D'ADAPTATION

Chaque demande de mesure d'adaptation présentée doit être étudiée individuellement. Une solution qui fonctionne pour une personne pourrait ne pas être utile pour une autre. Chaque personne doit être évaluée et aidée individuellement.

La meilleure mesure d'adaptation est celle qui respecte le plus la dignité de la personne handicapée, qui répond aux besoins individuels, qui favorise le mieux l'intégration et la pleine participation et qui assure la confidentialité.

Les mesures d'adaptation sont une responsabilité partagée. Chaque personne concernée, y compris celle qui demande une mesure d'adaptation et son employeur, doit coopérer au processus, transmettre l'information pertinente et explorer avec les autres des solutions d'adaptation.

Voici quelques exemples de mesures d'adaptation :

- a) Une plus grande souplesse quant aux heures de réunion ou à la durée des pauses.
- b) La production de documents de lecture dans différents formats, comme des textes numérisés, le Braille ou des gros caractères.
- c) Des services d'interprètes en langage gestuel, ou des sous-titrages en temps réel pour les personnes sourdes, devenues sourdes ou malentendantes pour qu'elles puissent participer aux réunions.
- d) Des services auxiliaires.
- e) L'intégration de changements aux milieux de travail.

Le Conseil doit contrôler et évaluer l'efficacité de la mesure d'adaptation pour chaque personne.

La situation particulière de la personne, sa capacité à s'acquitter des devoirs essentiels de son poste, l'efficacité des tentatives d'adaptation, la collaboration du ou de la fiduciaire et les difficultés de rendement sont tous des éléments pertinents pour déterminer le caractère raisonnable d'une mesure d'adaptation.

5. PRÉJUDICE INJUSTIFIÉ

Les décisions concernant les préjudices injustifiés doivent être prises au cas par cas. Voici quelques facteurs dont il faut tenir compte pour évaluer si une mesure d'adaptation entraînera ou non un préjudice injustifié :

a) Coûts

- La détermination du coût comme préjudice injustifié est basée sur la situation financière de l'ensemble de l'organisation et sur la nature de la mesure d'adaptation demandée. À cet égard, le Conseil doit tenir compte de son obligation fiduciaire dans la mise en œuvre de mesures d'adaptation pour les fiduciaires ayant un handicap. Le Conseil doit agir en fiduciaire prudent, responsable de protéger l'actif du régime afin qu'il soit suffisant pour payer les prestations des membres lorsqu'ils prendront leur retraite et ne pourront plus travailler.

b) Santé et sécurité

- Il peut y avoir des cas où une exigence en matière de santé et de sécurité, prévue dans la loi ou non, empêche la participation d'une personne. Si la mesure d'adaptation contrevient à la loi sur la santé et la sécurité, ou fait courir un risque significatif à la personne, on peut considérer qu'il existe un préjudice injustifié.

Lorsque la solution la plus adéquate pourrait entraîner un préjudice injustifié, le Conseil envisage la meilleure solution de rechange qui ne donnera pas lieu à un préjudice injustifié.

6. REMPLACEMENT D'UNE OU D'UN FIDUCIAIRE

Le rôle des fiduciaires suppléants au Conseil est de prendre la place des membres du Conseil qui ne sont pas en mesure d'assumer leurs responsabilités. Dans l'étude d'une mesure d'adaptation à *court terme*, il peut être indiqué de compter sur une ou un fiduciaire suppléant pour faire en sorte que les devoirs et responsabilités du ou de la fiduciaire ayant besoin d'une mesure d'adaptation soient remplis.

Dans les situations

- a) où la mesure d'adaptation ne permettrait pas au ou à la fiduciaire de s'acquitter des obligations ou des devoirs essentiels de son poste au Conseil,
- b) où une mesure d'adaptation ne peut pas être mise en œuvre sans préjudice injustifié,

le Conseil peut demander au ou à la fiduciaire de démissionner, ou demander que la ou le fiduciaire soit destitué de son poste par la partie qui l'a nommé, conformément aux dispositions du Régime et de la convention de fiducie (avec ses modifications à l'occasion), *si l'on prévoit que le handicap et l'incapacité de mettre en œuvre une mesure d'adaptation seront à long terme.*

:mlt/sepb 491
28 novembre 2008