

**Reasonably Practicable - Canada Labour Code - Part III****Expressions « Dans la mesure du possible » et « difficilement réalisable » - Code canadien du travail - partie III****Interpretation****1. Subject**

Guidelines for applying the term “Reasonably Practicable” as it is found in subsections 205(1), (3) and (4) Maternity-related reassignment and leave, and subsection 239.1(3) Work-related illness and injury.

**2. Scope**

The following new provisions have been included in the amendments to the *Canada Labour Code*, Part III:

- maternity-related reassignment and leave - section 205; and
- return to work, subsection 239.1(3).

These amendments were effective June 23, 1993.

**3. Background**

There is a need to communicate a national approach in the interpretation and application of the term “Reasonably Practicable”.

**Interprétation****1. Objet**

Lignes directrices sur l’application des expressions « dans la mesure du possible » et « difficilement réalisable » (reasonably practicable) qui figurent respectivement aux paragraphes 205(1), (3) et (4) (Réaffectation et congé liés à la maternité) et 239.1(3) (Accidents et maladies professionnelles) du *Code*.

**2. Portée**

Les nouvelles dispositions suivantes ont été incluses dans les modifications apportées à la partie III du *Code canadien du travail* :

- réaffectation et congé liés à la maternité - article 205; et
- rappel au travail, paragraphe 239.1(3).

Ces modifications sont entrées en vigueur le 23 juin 1993.

**3. Renseignements**

Il est nécessaire d’assurer l’interprétation et l’application uniformes à l’échelle nationale des expressions « dans la mesure du possible » et « difficilement réalisable ».

Reassignment and job modification are provided for in section 204 which states:

“(1) An employee who is pregnant or nursing may, during the period from the beginning of the pregnancy to the end of the twenty-fourth week following the birth, request the employer to modify her job functions or reassign her to another job if, by reason of the pregnancy or nursing, continuing any of her current job functions may pose a risk to her health or to that of the foetus or child.”

“(2) An employee’s request under subsection (1) must be accompanied by a certificate of a qualified medical practitioner of the employee’s choice indicating the expected duration of the potential risk and the activities or conditions to avoid in order to eliminate the risk.”

The employer’s obligations are provided for in section 205 which states:

“(1) An employer to whom a request has been made under subsection 204(1) shall examine the request in consultation with the employee and, where reasonably practicable, shall modify the employee’s job functions or reassign her.”

“(3) The onus is on the employer to show that a modification of job functions or a reassignment that would avoid the activities or conditions indicated in the medical certificate is not reasonably practicable”.

La réaffectation et la modification des tâches sont prévues à l’article 204, aux termes duquel :

« (1) L’employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième semaine qui suit l’accouchement, demander à son employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l’allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l’enfant. »

« (2) La demande est accompagnée d’un certificat signé par un médecin choisi par l’employée faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l’éliminer. »

Les obligations de l’employeur sont définies à l’article 205, aux termes duquel :

« (1) L’employeur étudie la demande en consultation avec l’employée et, dans la mesure du possible, modifie ses tâches ou la réaffecte. »

« (3) Il incombe à l’employeur de prouver qu’il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l’employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical. »

“(4) Where the employer concludes that a modification of job functions or a reassignment that would avoid the activities or conditions indicated in the medical certificate is not reasonably practicable, the employer shall inform the employee in writing.”

Return to Work is provided for in subsection 239.1(3) which states:

“(3) Subject to the regulations, the employer shall, where reasonably practicable, return an employee to work after the employee’s absence due to work related illness or injury.

#### 4. Question

- (a) What does “Reasonably Practicable” mean?
- (b) What criteria should an LAO consider to determine whether:
  - (i) a job modification or reassignment is not reasonably practicable under subsection 205(3); and
  - (ii) a return to work after a work-related illness or injury is not reasonably practicable pursuant to subsection 239.1(3)?
- (c) What is the distinction between the use of the terms “Reasonably Practicable” under the Code and “Reasonable Accommodation” in connection with the *Canadian Human Rights Act*?

« (4) L’employeur qui conclut qu’il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l’employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical l’en informe par écrit. »

Le rappel au travail est prévu au paragraphe 239.1(3), aux termes duquel :

« (3) Sous réserve des règlements d’application de la présente loi, l’employeur rappelle l’employé au travail, dans la mesure du possible, après une absence de l’employé en raison d’un accident ou d’une maladie professionnels. »

#### 4. Question

- a) Que signifient « dans la mesure du possible » et « difficilement réalisable »?
- b) Sur quels critères un AAT devrait-il se fonder pour déterminer si :
  - i) une modification des tâches ou une réaffectation est difficilement réalisable en vertu du paragraphe 205(3); et
  - ii) un rappel au travail après une maladie professionnelle ou un accident ne peut être fait dans la mesure du possible en vertu du paragraphe 239.1(3)?
- c) Quelle est la distinction entre l’emploi des expressions « dans la mesure du possible » et « difficilement réalisable » en vertu du *Code* et « arrangement raisonnable » par rapport à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*?

## 5. Conclusion

(a) In Black's Law Dictionary the word practicable is defined as "that which is performable, feasible, possible" The synonyms "rational", "equitable", "fair" and "suitable" are suggested for the word reasonable. These relative terms indicate that factors other than the ability to produce a given result may be considered when a decision concerning what is "reasonably practicable" is taken. Thus, while practicable implies that which is feasible, the term "reasonably practicable" limits the precautions to be taken to those that are not only possible but that are also suitable or rational, given the particular situation.

(b) Determining what is reasonably practicable should be done on a case by case basis. What constitutes a reasonably practicable measure in one case may not be sufficient to meet the obligation in another.

Criteria to be considered may include:

1. The feasibility of complying - will it have an effect on the existing work structure?
2. Is compliance reasonable - to what degree will it have an effect on other existing jobs or positions?

## 5. Conclusion

a) Dans le Black's Law Dictionary, le mot practicable [réalisable] est défini de la façon suivante : [trad.] « ce qui est exécutable, faisable, possible ». Pour raisonnable, les synonymes rationnel, équitable, juste et approprié sont proposés. Ces termes apparentés indiquent que des facteurs autres que la capacité de produire un résultat donné peuvent être pris en compte lorsqu'il s'agit de décider ce qui est « dans la mesure du possible » ou « difficilement réalisable ». Ainsi, bien que réalisable sous-entende ce qui est faisable, les expressions « dans la mesure du possible » et « difficilement réalisable » restreignent les précautions qui doivent être prises à celles qui sont non seulement possibles, mais qui sont également appropriées ou rationnelles, compte tenu de la situation en cause.

b) Pour déterminer ce qui est dans la mesure du possible ou difficilement réalisable, il faut procéder au cas par cas. Ce qui constitue une mesure raisonnablement réalisable dans un cas peut se révéler insuffisante lorsqu'il s'agit de respecter une obligation dans un autre cas.

Les critères qui doivent être pris en considération sont notamment :

1. La faisabilité de la mesure de conformité - celle-ci aura-t-elle un effet sur la structure du travail?
2. La mesure de conformité est-elle raisonnable - dans quelle mesure influera-t-elle sur d'autres emplois ou postes existants?

3. The impact of compliance - will it cause undue hardship? Are significant costs involved? Will it require the creation of work or a new job position? Will it result in financial cost? Will it disrupt co-workers or arrangements established under collective agreements?

4. The degree of risk - will the sacrifice involved, in effort, time and cost, significantly outweigh the benefit?

(c) The concepts of “Reasonably Practicable” and “Reasonable Accommodation” have different applications. Measures which fulfill a duty to accommodate will not necessarily be proof that all reasonably practicable measures have been taken.

One important distinction to be made between the two is that the words “reasonably practicable” are most often used to qualify an employer’s obligation in a particular situation. The concept of reasonable accommodation is not an obligation but rather a defence that may be invoked once an employer is found guilty of having enforced a policy responsible for adverse effect discrimination. Secondly, an

3. Les répercussions de la mesure de conformité - causera-t-elle des inconvénients excessifs? Des coûts considérables sont-ils en jeu? Nécessitera-t-elle la création de tâches ou d’un nouvel emploi? Occasionnera-t-elle des frais? Est-ce qu’elle perturbera le travail des collègues ou les ententes conclues en vertu des conventions collectives?

4. Le degré de risque - est-ce que le sacrifice exigé en termes d’efforts, de temps et d’argent est beaucoup plus important que l’avantage obtenu?

c) Les concepts de « dans la mesure du possible » ou de « difficilement réalisable » et de « arrangement raisonnable » ont des applications différentes. Les mesures prises en vue de s’acquitter d’une obligation d’accéder à une demande ne seront pas nécessairement la preuve que toutes les mesures raisonnablement réalisables ont été prises.

Une distinction importante qu’il faut faire en premier lieu entre ces deux notions est que les expressions « dans la mesure du possible » et « difficilement réalisable » sont utilisées la plupart du temps pour apporter des réserves à l’obligation d’un employeur dans une situation particulière. Le concept de l’arrangement raisonnable n’est pas une obligation, mais plutôt un moyen de défense qui peut être invoqué une fois que

obligation to do what is reasonably practicable is a proactive duty which is owed to a class of individuals. The essence of reasonable accommodation is individualization.

In summary, the term “Reasonably Practicable” affords the employer a certain flexibility in determining what, under the circumstances, is necessary in order to measure up to the statutory standard. The employer must weigh the reasonableness of the effort, time and cost of modifying, re-assigning (a nursing or pregnant employee) or returning to work (an injured worker) against the benefits.

l’employeur a été déclaré coupable de s’être livré à une pratique de discrimination par suite d’un effet préjudiciable. En deuxième lieu, une obligation de faire ce qui est raisonnablement réalisable est une obligation proactive qui s’adresse à une classe d’individus. Par contre, l’arrangement raisonnable s’adresse essentiellement à un seul individu.

En résumé, les expressions « dans la mesure du possible » et « difficilement réalisable » offrent à l’employeur une certaine marge de manoeuvre pour déterminer les mesures requises, dans un cas déterminé, en vue de satisfaire à la norme prévue par la loi. L’employeur doit mettre dans la balance le caractère raisonnable de l’effort à faire ainsi que le temps et le coût qu’entraîneraient la modification, la réaffectation (d’une employée enceinte ou qui allaite un enfant) ou le rappel au travail (d’un travailleur ayant été blessé) et comparer ces considérations aux avantages qui seraient obtenus.

B.A. LeBlanc  
A/Assistant Deputy Minister/Sous-ministre adjoint intérimaire  
Operations/Opérations