



Droits de la personne et équité : foire aux questions

L'accommodement à l'état familial en milieu de travail

L'état familial est un enjeu qui prend de plus en plus de place au chapitre de l'accommodement des droits de la personne en milieu de travail. Le présent document a pour but de fournir aux membres de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIIO) des réponses générales à des questions fréquemment posées sur l'obligation de leur employeur à s'accommoder à leur état familial. Si vous avez besoin de conseils particuliers, veuillez vous adresser au représentant des droits de la personne et de l'équité de votre unité de négociation, à votre président d'unité de négociation ou à votre responsable des relations de travail.

Qu'est-ce que l'« état familial »?

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario protège les employés contre la discrimination dans l'emploi sur la base de l'« état familial ». Des mesures de protection des droits de la personne sont incorporées dans les conventions collectives de l'AIIO.

Le *Code* définit l'« état familial » comme le « fait de se trouver dans une relation parent-enfant ». Cette définition concerne le plus souvent les parents qui prennent soin d'enfants (incluant les enfants adoptés, les enfants hébergés en famille d'accueil ou les enfants du conjoint) et les adultes qui prennent soin de leurs parents âgés ou handicapés, par exemple. Interprétée au sens large, la notion d'« état familial » englobe des relations similaires fondées sur le fait de prodiguer des soins, la responsabilité et l'engagement (une personne qui prend soin de son conjoint ou d'un proche âgé ou handicapé, par exemple).

Quand l'employeur a-t-il une obligation d'accommodement à l'état familial?

Comme c'est le cas pour les autres motifs de discrimination illicites, un employeur a l'obligation de s'accommoder aux besoins d'un employé en ce qui concerne son état familial, sauf si cet accommodement causait un préjudice injustifié.

L'accommodement à l'état familial est généralement associé aux obligations parentales d'un employé, par exemple aux responsabilités inhérentes aux soins donnés aux enfants. Dans certains cas, un accommodement peut être nécessaire si les exigences du travail entrent en conflit avec les responsabilités familiales.

Pour qu'une situation soit jugée discriminatoire, l'employé doit subir un effet indésirable ou négatif. Autrement dit, il doit faire face à un obstacle ou à des répercussions négatives considérables, et non à de simples inconvénients. L'employeur ne sera pas astreint à son obligation d'accommodement si l'employé a la capacité de gérer le conflit.

L'employé est tenu de planifier l'exercice de ses responsabilités familiales de manière à pouvoir assumer les tâches liées à son poste. Toutefois, il peut arriver qu'un employé se trouve face à un conflit résultant d'un changement de ses conditions de travail, par exemple si son employeur instaure une rotation de postes dans une unité. Un conflit peut également se produire par suite d'un changement dans la situation

de l'employé, par exemple si son enfant devient handicapé ou nécessite des soins particuliers, ou encore si la personne qui gardait l'enfant n'est plus disponible.

Peu importe l'origine du conflit travail-famille, l'employé doit commencer par prendre toutes les mesures raisonnables nécessaires pour y remédier. Il ne peut se décharger de ses responsabilités sur son employeur en disant : « Arrangez-vous ».

Si le conflit ne peut être résolu par l'employé, l'employeur doit déterminer s'il peut procéder à des ajustements pour s'accommoder aux besoins de l'employé. Ces ajustements pourraient consister en des modifications apportées aux horaires de travail, aux affectations, aux heures de travail ou à la mobilité, ou encore à l'octroi d'un congé, par exemple.

L'employeur doit honorer son obligation d'accommodement *jusqu'au point où il y a préjudice injustifié*. Cette évaluation repose sur un certain nombre de facteurs, parmi lesquels figurent le coût, les exigences liées à la santé et à la sécurité, la taille de l'établissement, l'interchangeabilité de l'effectif, les dispositions de la convention collective en vigueur et les répercussions sur les droits des autres employés.

Y a-t-il des limites à l'obligation d'accommodement de l'employeur?

Oui. Les conflits entre les exigences professionnelles et les responsabilités que doit assumer l'employé pour prodiguer des soins ne sont pas tous assujettis à des mesures de protection des droits de la personne. Seuls les conflits assimilés à de la *discrimination* en vertu du *Code* astreignent l'employeur à son obligation d'accommodement.

En règle générale, la discrimination se manifeste dans des cas où la responsabilité de prestation de soins est considérable ou importante. Une responsabilité considérable pourrait consister à devoir administrer des médicaments ou des soins à un enfant handicapé ou à assurer la supervision parentale d'un enfant ayant des problèmes de comportement. À l'inverse, les arbitres ont remarqué que la discrimination est absente quand les exigences du travail entrent en conflit avec la capacité d'un employé à accompagner son enfant à ses activités parascolaires ou sportives, à une remise de diplômes ou à un concert ayant lieu à l'école, par exemple.

Si l'employé a la possibilité de gérer le conflit, celui-ci ne sera pas assimilé à de la discrimination. L'employé doit faire face à un obstacle ou à des répercussions négatives considérables, et non à de simples inconvénients. L'employeur ne sera donc pas astreint à son obligation d'accommodement, sauf si l'employé peut prouver que le conflit lui fera subir un effet indésirable ou négatif.

Pouvez-vous donner des exemples courants de demandes d'accommodement à l'état familial?

- Le conjoint d'une employée est muté à l'extérieur du pays pendant une certaine période et l'employée n'a pas de ressource adéquate pour la garde de son enfant la nuit. L'employée demande à ne pas être affectée au quart de nuit pendant cette période.
- L'enfant d'un employé présente des problèmes de comportement pour lesquels il reçoit des traitements, et il a besoin de supervision parentale après l'école. L'employé demande à travailler de jour pour les six prochains mois.
- Le seul service de garde disponible ouvre ses portes à 7 h 30, mais le quart de l'employée commence à 7 h. L'employée ne connaît pas d'adulte disponible pour conduire ses deux enfants au service de garde le matin. Elle demande donc à commencer son quart à 7 h 30 de manière à pouvoir conduire ses enfants elle-même.

Que se passe-t-il s'il existe plusieurs possibilités d'accommodement?

L'obligation de l'employeur est de chercher un accommodement *raisonnable*. Bien que l'employé puisse indiquer la forme d'accommodement qui lui convient, il ne peut la choisir ni insister sur sa préférence.

Quelle est la marche à suivre pour demander un accommodement?

- Communiquez dès que possible avec votre représentant de l'AIIO à des fins d'assistance et de représentation.
- Vérifiez si votre employeur a une politique énonçant la marche à suivre pour déposer une demande d'accommodement.
- Déposez une demande officielle auprès de l'employeur. Dans cette demande, indiquez la nature de votre responsabilité familiale, l'exigence professionnelle à l'origine du conflit, l'effet indésirable qu'a ce conflit sur vous et les mesures que vous avez prises pour le résoudre. Votre représentant de l'AIIO déterminera quels renseignements ou documents additionnels vous devrez fournir à l'appui de votre demande.
- Le syndicat et les représentants de l'employeur doivent veiller à préserver la confidentialité de tout renseignement d'ordre médical sur l'employé ou ses enfants.
- Un grief peut être déposé au nom d'un membre de l'AIIO, si nécessaire.

Où puis-je obtenir plus d'information et des ressources utiles?

- La présentation de l'AIIO intitulée « The Duty To Accommodate Family Status in the Workplace » (l'obligation d'accommodation à l'état familial en milieu de travail) se trouve sur le site de l'AIIO sous « Human Rights and Equity/Teleconnects ».
- Le guide *Droits de la personne et équité* de l'AIIO (on peut le trouver sur le site de l'AIIO, sous « Human Rights and Equity »).
- Les politiques de l'employeur relatives à la discrimination et aux accommodements en milieu de travail.
- La convention collective de l'AIIO (on peut la trouver dans la section des membres du site de l'AIIO, sous « Publications »).
- Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Veillez communiquer avec le représentant des droits de la personne et de l'équité de votre unité de négociation, votre président d'unité de négociation ou votre responsable des relations de travail pour obtenir plus de renseignements, de conseils et de soutien.