

Droits de la personne et équité : foire aux questions

Accommodements pour les employés handicapés sur le lieu 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 les obligations de l'employeur envers les employés handicapés sur le lieu de travail. Si vous avez besoin de conseils particuliers, veuillez vous adresser au représentant en matière de retour au travail de votre unité de négociation, à votre président d'unité de négociation ou à votre responsable des relations de travail.

Qu'est-ce qu'un « handicap » ?

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario protège les employés contre des pratiques discriminatoires fondées sur un handicap sur le lieu de travail. Ces mesures de protection sont incorporées dans les conventions collectives de l'AIIO.

Le *Code* définit un « handicap » comme suit :

- tout degré d'incapacité physique, une déficience intellectuelle, une difficulté d'apprentissage;
- un dysfonctionnement de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;
- un trouble mental;
- une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CPSAAT) ont été demandées ou reçues.

Le handicap a été interprété au sens large de façon à inclure des handicaps qui ne sont pas toujours reconnaissables. Par exemple, la définition inclut la dépendance à l'alcool ou aux substances toxiques, la séropositivité, la dépression, l'allergie au latex, les déficiences visuelles ou auditives et l'obésité.

Un handicap peut être temporaire, chronique ou permanent.

L'employeur est astreint à son obligation d'accommodement quand il est informé ou aurait raisonnablement dû être informé du fait qu'un employé handicapé a besoin d'un accommodement.

Qu'est-ce que l'obligation d'accommodement de l'employeur ?

L'obligation d'accommodement est une obligation juridique fondamentale découlant des lois et des décisions de la Cour suprême du Canada.

Il s'agit d'une obligation juridique qui s'applique à plusieurs parties, l'employeur, le syndicat et l'employé demandant un accommodement, qui ont tous un rôle et des responsabilités. Les trois parties ont l'obligation de coopérer et de faciliter l'accommodement.

Cependant, l'employeur assume la responsabilité principale de répondre au besoin d'accommodement d'un employé handicapé dans la mesure où cela constituerait un préjudice injustifié. L'obligation d'accommodement assumée par l'employeur s'applique aux employés permanents et temporaires ainsi qu'aux employés en période probatoire.

L'employeur a l'obligation de prendre toutes les dispositions nécessaires pour déterminer quelles mesures d'adaptation peuvent être requises afin de permettre à l'employé de participer pleinement aux activités sur son lieu de travail.

Cette obligation se poursuit aussi longtemps qu'il existe encore un handicap nécessitant une adaptation et que cette adaptation, avec le temps, ne devient pas un préjudice injustifié.

L'employeur est tenu de mener sa propre évaluation indépendante des besoins de l'employé en se fondant sur les faits individuels et les documents médicaux présentés pour justifier la demande d'accommodement. Il ne peut s'appuyer par exemple sur les conclusions d'un fournisseur d'assurance invalidité de longue durée ou de la CSPAAT. L'employeur doit aussi faire ses propres recherches sur les mesures d'accommodement qui sont disponibles.

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

Oui. L'obligation d'accommodement est limitée dans la mesure où elle ne cause pas un préjudice injustifié à l'employeur. Comme pour d'autres types d'accommodements, l'évaluation du préjudice injustifié 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 de l'employeur, l'interchangeabilité des membres du personnel, les dispositions de la convention collective et les répercussions sur les droits des autres employés.

L'employeur n'est pas tenu de créer un poste pour l'employé si celui-ci n'est pas justifié.

Finalement, procéder à un accommodement nécessite un équilibre entre deux enjeux sous-jacents : le droit de l'employé handicapé à bénéficier d'un traitement équitable et la capacité de l'employeur à exploiter son établissement de façon rentable.

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

L'obligation de l'employeur est de proposer 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 procédure doit suivre l'employé pour faire une demande d'accommodement?

- Il doit communiquer dès que possible avec son représentant de l'AIIO à des fins d'assistance et de représentation.
- Il doit vérifier si son employeur dispose d'une politique énonçant la marche à suivre pour déposer une demande d'accommodement.
- L'employeur doit travailler avec le syndicat et l'employé afin de trouver un compromis raisonnable. Toute déviation de la convention collective doit être acceptée par le syndicat.
- Il doit faire une demande officielle d'accommodement accompagnée de la documentation médicale justifiant la demande. Dans la plupart des cas, l'employé n'a pas besoin de fournir un diagnostic. Son représentant de l'AIIO l'aidera à déterminer la documentation et l'information nécessaires.
- Les représentants du syndicat et de l'employeur doivent garantir la confidentialité des renseignements médicaux et personnels.
- Un grief peut être déposé au nom d'un membre de l'AIIO, si nécessaire.

Le syndicat et l'employé ont l'obligation d'établir l'existence d'un handicap et le fait que l'employé n'est pas en mesure d'effectuer une partie de son travail en raison de son handicap. Une fois que ce point est établi, l'employeur est astreint à son obligation d'accommodement et il doit collaborer avec le syndicat et l'employeur pour trouver un accommodement raisonnable.

L'employé doit participer et coopérer activement au processus d'accommodement. L'employé doit fournir la documentation médicale pertinente et se conformer aux demandes raisonnables d'information médicale additionnelle. Si l'employeur propose un accommodement qui est raisonnable et qui, une fois appliqué, répond de façon satisfaisante à son obligation d'accommodement, l'employé est tenu d'accepter l'accommodement.

Pouvez-vous fournir des exemples d'accommodements?

Il est toujours préférable de trouver des accommodements avant qu'un handicap ne se présente, mais ce n'est pas toujours possible.

L'employeur doit entreprendre un processus en quatre étapes :

- L'employé peut-il effectuer son travail actuel, sans y apporter de modifications?
- Sinon, peut-il effectuer son travail après des modifications ou un regroupement de tâches?
- Sinon, peut-il effectuer un autre travail dans sa forme actuelle?
- Sinon, peut-il effectuer un autre travail après des modifications ou un regroupement de tâches?

L'exemple d'accommodement le plus fréquent est une réduction ou une modification des heures de travail ou des tâches que l'employé effectuait avant son handicap. D'autres exemples comprennent des technologies ou de l'équipement adaptés, une modification de l'aménagement physique du lieu de travail, un transfert à un poste vacant, une formation pour occuper un autre poste ou un regroupement de tâches.

L'obligation d'accommodement de l'employeur inclut de la formation. Par exemple, une infirmière peut avoir besoin de formation pour être autorisée à effectuer des procédures médicales spécifiques dans l'unité où elle sera affectée en réponse à son besoin d'accommodement.

Le regroupement de tâches fait référence au fait que des tâches réalisées par un certain nombre d'employés peuvent être combinées pour créer un emploi à temps partiel ou à temps plein. Par exemple, dans une unité chirurgicale très occupée, la tâche d'administration des médicaments réguliers et des médicaments au besoin (PRN) confiée à chaque infirmière pourrait faire l'objet d'un regroupement pour créer un poste pour l'employé ayant besoin d'un accommodement.

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

- Présentation de l'AIO intitulée « The Duty to Accommodate Disability » (en anglais) (sur le site Web de l'AIO à www.ona.org sous « Human Rights and Equity/Teleconnects »);
- *Guide des droits de la personne et de l'équité* de l'AIO (section des membres du site Web de l'AIO, 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'AIO (section des membres du site de l'AIO, sous « Publications »).
- *Code des droits de la personne* de l'Ontario.
- L'AIO propose à ses représentants et à ses membres en première ligne un atelier intitulé « Reprise du travail/accommodement ainsi qu'un module d'apprentissage en ligne intitulé « L'obligation d'accommodement » (mini vidéoconférence)

Veillez communiquer avec le représentant en matière de retour au travail 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.