

***Droits de la personne et équité : foire aux questions***

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

L'accommodement à l'état familial est un enjeu en évolution dans la législation sur les 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 l'état familial d'un employé. Si vous avez besoin de conseils particuliers, veuillez vous adresser au représentant(e) des droits de la personne et de l'équité de votre unité de négociation, à votre président(e) d'unité de négociation ou à votre responsable des relations de travail.

**Qu'est-ce que l'« état familial » d'un employé?**

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 ». Ces 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.

Interprétée au sens large, la notion d'« état familial » peut comprendre des relations avec des frères et des sœurs ou avec des membres de la famille élargie, tels que les grands-parents et les petits-enfants, les tantes et les oncles, les nièces et les neveux si ces relations ressemblent à une relation parent-enfant fondée sur le fait de prodiguer des soins, la responsabilité et l'engagement.

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

L'accommodement à l'état familial est généralement associé aux obligations parentales d'un employé, par exemple ses responsabilités en tant qu'aide soignant, soit organiser ou prodiguer des soins à un enfant ou à un aîné.

Au cours des dernières années, les cours, les arbitres et les tribunaux se sont attaqués au problème de l'équilibre entre les obligations professionnelles et les responsabilités familiales. Différents critères juridiques ont émergé dans la jurisprudence pour déterminer si un employé a droit à un accommodement en milieu de travail quand ses responsabilités familiales entrent en conflit avec les

règles ou les exigences du travail. En conséquence, il peut être difficile pour les syndicats de conseiller leurs membres au sujet de leurs droits.

Toutefois, ce ne sont pas tous les conflits entre les exigences professionnelles et les responsabilités que doit assumer l'employé pour prodiguer des soins à un enfant ou à un aîné qui entraîneront une obligation d'accommodement de l'employeur. La barre prouvant l'existence d'une discrimination a été placée relativement haut. L'employé doit, à tout le moins, démontrer qu'il y a interférence entre une obligation importante familiale ou parentale et une préférence ou un choix personnel.

Une responsabilité substantielle pourrait consister à devoir administrer des médicaments ou des soins à un enfant handicapé à la maison alors qu'aucune autre personne n'est disponible, ou à assurer la supervision parentale d'un enfant ayant des problèmes de comportement, laquelle a été prescrite par le professionnel de la santé de l'enfant.

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.

En règle générale, les problèmes qu'occasionne l'organisation des soins courants ou quotidiens à prodiguer aux enfants ne sont pas assujettis à des mesures de protection dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, à moins de circonstances exceptionnelles, qu'il s'agisse de la nature des soins requis par l'enfant ou des préoccupations visant à trouver une solution de rechange sécuritaire pour l'enfant. Les difficultés occasionnelles ou périodiques comme celles de trouver une gardienne ne sont pas un critère de discrimination.

De même, un employé peut devoir démontrer que les exigences de son emploi causent une interférence grave avec l'obligation parentale, par opposition à une perturbation ou un inconvénient mineur. Par exemple, un arbitre a constaté qu'un employeur était astreint à son obligation d'accommodement dans le cas où une modification de l'horaire d'un employé interférait avec une entente de garde d'enfant soigneusement étudiée et obligeait l'employé à modifier l'entente.

La Cour fédérale du Canada a rendu deux décisions qui semblent abaisser la barre visant à démontrer l'existence d'une discrimination en matière d'état familial pour les employés de la fonction publique fédérale. Ces décisions ont été confirmées par la Cour d'appel fédérale. Toutefois, les membres de l'AIO devraient être avertis que les décisions de la Cour fédérale ne sont pas contraignantes pour les arbitres en Ontario. L'AIO surveillera étroitement les situations où les arbitres choisissent de se conformer aux critères juridiques utilisés par la Cour fédérale ou continuent d'appliquer différentes normes.

Jusqu'à ce que les cours de l'Ontario ou la Cour suprême du Canada apportent des éclaircissements à cet égard, il sera difficile de conseiller les membres de l'AIO en ce qui a trait à la portée de leurs droits et aux obligations de l'employeur.

### **Quelles sont les obligations de l'employé?**

Peu importe l'origine du conflit travail-famille, l'employé doit prouver qu'il s'est efforcé de trouver des solutions de remplacement raisonnables pour remplir ses obligations parentales ou familiales et que malgré tous ses efforts il n'existe d'autre choix que de demander un accommodement au travail.

### **Quelles sont les obligations de l'employeur?**

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. Comme pour d'autres types d'accommodement, l'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.

### **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 a déployé tous les efforts raisonnables pour obtenir de l'aide auprès de membres de la famille ou pour avoir recours à d'autres mesures privées. L'employée demande à ne pas être affectée au quart de nuit pendant cette période.
- L'enfant d'un employé présente de graves problèmes de comportement pour lesquels il nécessite une supervision parentale directe après l'école, conformément à son plan de traitement. L'employé demande à travailler de jour pour les six prochains mois.

### **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(e) 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/votre famille et les mesures que vous avez prises pour le résoudre. Votre représentant(e) de l'AIO 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 son enfant.
- Un grief peut être déposé au nom d'un membre de l'AIO, si l'employeur manque à son obligation d'accommodement.

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

- La présentation de l'AIO intitulée « The Duty To Accommodate Family Status in the Workplace » (l'obligation d'accommodement à l'état familial en milieu de travail) se trouve sur le site de l'AIO à [www.ona.org](http://www.ona.org) sous « Human Rights and Equity/Teleconnects ».
- Le *Guide des droits de la personne et équité* de l'AIO (on peut le trouver sur le site Web de l'AIO, sous « Droit de la personne et Équité »).
- Les politiques de l'employeur relatives à la discrimination et aux accommodements en milieu de travail.
- La convention collective centrale des hôpitaux de l'AIO (on peut la trouver sous « Français »).
- La politique 14.7 de l'AIO : L'obligation d'accommodement.
- Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, articles 5 et 10.

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