

# Foire aux questions concernant l'emploi

Section de la Loi portant sur l'emploi

**1- Qu'est-ce qu'une contrainte excessive?**

La contrainte excessive n'est pas facile à définir et se rattache à des faits. Voici des éléments qui sont pris en considération pour déterminer s'il y a une contrainte excessive : les coûts, la profession, la taille de l'organisation, les répercussions sur l'organisation et les employés, la santé et la sécurité, etc.

**2- Est-ce qu'un employeur doit prendre des mesures d'adaptation à l'endroit d'un employé?**

Oui, un employeur doit prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des employés en fonction de tout motif protégé en vertu de la *Loi*, lorsqu'un employé informe l'employeur de son besoin d'adaptation et/ou lui fournit la documentation pour justifier un tel besoin. L'employeur est obligé d'offrir des mesures d'adaptation sans que cela constitue une contrainte excessive, et l'employé a droit à une mesure d'adaptation opportune et raisonnable. Si la mesure d'adaptation se rattache à une incapacité physique ou mentale, l'employeur a le droit de connaître les restrictions, les limitations et le pronostic, mais non pas le diagnostic. Le processus d'adaptation est axé sur la collaboration.

**3- J'ai un employé en congé de maladie de quatre mois d'après la note médicale qu'il m'a présentée. Toutefois, la société d'assurance qui offre notre régime d'invalidité de courte durée (ICD) a refusé sa demande de prestations. Puis-je obliger l'employé à retourner au travail avant la fin de la période de quatre mois?**

Non. Si l'employé est en congé de maladie autorisé par un médecin, le fait que la société d'assurance qui offre le régime ICD approuve ou non le congé rémunéré n'a rien à voir avec l'obligation de l'employeur de procéder à une adaptation à l'égard du congé. Les normes utilisées par la société d'assurance offrant le régime ICD sont différentes de celles que le médecin utilise et ne reflètent pas nécessairement la capacité réelle de la personne d'être au travail.

**4- Dois-je créer un nouveau poste pour l'employé qui a besoin d'adaptation?**

Non. Les employeurs ne sont aucunement obligés de créer un nouveau poste. Toutefois, ils sont obligés de revoir les options d'adaptation (dont le réaménagement des tâches), afin de déterminer si un employé peut accomplir ses fonctions habituelles avec des mesures d'adaptation, etc.

**5- Dans quelles circonstances puis-je demander d'autres renseignements médicaux? Qui doit payer les frais qui s'y rattachent?**

Lorsqu'un employé demande une mesure d'adaptation et fournit la documentation médicale à l'appui de sa demande, un employeur peut demander d'autres renseignements médicaux s'il détermine qu'il a besoin d'autres documents médicaux à l'appui de la demande d'adaptation, comme les besoins d'adaptation, le pronostic, les effets secondaires des médicaments, etc. Ce sera à l'employeur de payer le professionnel de la santé pour mener une évaluation et fournir cette information.



**6- À quelle fréquence puis-je communiquer avec un employé en congé de maladie?**  
Cela dépend de la nature du congé, de la raison de votre communication, de la période du congé et de la question de savoir si la documentation médicale indique qu'un tel contact nuirait au rétablissement de l'employé. S'il n'y a aucune documentation médicale indiquant qu'un tel contact constituerait un problème, alors la communication devrait être raisonnable et nécessaire pour faciliter le retour au travail de l'employé. N'oubliez pas que vous ne voulez pas donner l'impression de harceler l'employé pour qu'il retourne au travail.

**7- Et si je pense avoir fait l'objet de discrimination dans un processus de demande d'emploi?**  
Communiquez avec la Commission. Durant cette communication, vous devrez fournir des renseignements précis qui vous amènent à croire que vous avez fait l'objet de discrimination durant le processus de demande. Cela comprend des renseignements sur le type de questions qui vous ont été posées durant l'entrevue ou sur le formulaire de demande, et les répercussions sur votre demande. Vous devrez établir que vous avez une caractéristique protégée en vertu de la *Loi* (comme la race, la couleur, l'incapacité physique, etc.) et que les mesures discriminatoires alléguées sont fondées sur cette caractéristique.

Vous voudrez peut-être en prendre des notes au sujet de ce qui s'est passé, des questions qui ont été posées, des personnes qui étaient présentes durant l'entrevue, conserver une copie du formulaire de demande, etc.

**8- En tant qu'employeur, puis-je insister pour que les employés aient une 12<sup>e</sup> année?**  
Non, sauf s'il s'agit d'une qualification professionnelle réellement requise. Toutefois, pour déterminer une telle qualification, vous devez indiquer ce qu'une 12<sup>e</sup> année comme niveau de scolarité établirait par rapport aux fonctions du poste. En tant qu'employeur, vous devez établir pourquoi la personne a besoin d'une 12<sup>e</sup> année (comme les niveaux de littératie) et ce que vous essayez de mesurer. Des tests individuels sont requis.

**9- Qu'arrive-t-il lorsque des commentaires potentiellement discriminatoires sont faits dans le milieu, mais qu'ils ne sont pas adressés directement à l'employé?**  
Un employeur a une obligation de fournir un milieu libre de discrimination et doit enquêter et corriger la situation.

**10- Comment peut-on procéder à une adaptation si la mesure d'adaptation peut avoir ou aura un effet sur les fonctions d'un ou de plusieurs autres employés?**  
Les collègues de travail ont une obligation dans le processus d'adaptation d'aider un employeur à prendre des mesures d'adaptation à l'endroit d'un autre employé qui en a besoin. L'employeur a une obligation de réaménager les fonctions pour répondre aux besoins d'adaptation d'un employé, ce qui est directement attribuable à l'un des motifs protégés en vertu de la *Loi*.

Cela peut constituer une contrainte excessive si la mesure d'adaptation créait un problème de santé et de sécurité à l'autre employé (par exemple des microtraumatismes répétés, etc.).



**a. Qu'en est-il des mesures d'adaptation conflictuelles?**

L'employeur a l'obligation de procéder à une adaptation sans que cela constitue une contrainte excessive. Selon la taille et la nature du lieu de travail, ainsi que le nombre d'employés ayant besoin de mesures d'adaptation, un employeur peut atteindre le seuil qui constitue une contrainte excessive à un moment donné. Habituellement, les mesures d'adaptation sont accordées selon le principe du premier arrivé, premier servi. Toutefois, si des mesures d'adaptation de longue durée sont nécessaires et que de nouvelles demandes sont présentées par les employés, un employeur peut demander des renseignements médicaux à jour justifiant le maintien de la mesure d'adaptation de longue durée, car les besoins d'adaptation peuvent changer avec le temps.

**11- Si l'incapacité est survenue hors du lieu de travail, dois-je quand même prendre des mesures d'adaptation? Le niveau d'adaptation nécessaire est-il le même?**

Oui et oui.

**12- Que dois-je faire avec un employé qui ne respecte pas sa propre demande d'adaptation?**

L'employé a la responsabilité de participer et de collaborer; son rôle n'est pas de miner ni de compromettre le processus d'adaptation. Toutefois, l'employeur a la responsabilité d'offrir des mesures d'adaptation sans que cela constitue une contrainte excessive. N'oubliez pas que la contrainte excessive pourrait découler du processus d'adaptation qui a été compromis par l'employé.

**13- Est-ce que l'obligation de procéder à une adaptation comprend le déplacement d'une personne vers une autre unité de négociation?**

Dans certaines circonstances, oui.

Par exemple, une employée est une assistante en éducation (AE). Elle compte cinq années d'expérience à temps plein, mais est incapable de travailler à cause d'une incapacité. Le seul poste disponible est un nouveau poste de soutien administratif dans une unité de négociation différente, et les droits d'ancienneté et de déplacement entrent en jeu. Le syndicat veut que ce nouveau poste soit affiché, mais il s'agit d'une mesure d'adaptation raisonnable à l'endroit de l'employée. Est-ce que l'employeur peut le faire et quelle ancienneté l'employée aura-t-elle dans le nouveau poste?

- a. Lorsqu'il est établi que l'employée ne peut pas accomplir les fonctions d'AE même dans une forme modifiée, l'employeur devrait rechercher un nouveau poste dans la même unité de négociation. Si aucun poste n'existe, l'employeur chercherait un poste dans d'autres unités de négociation. Si un employeur est capable de montrer que la seule mesure d'adaptation possible envers la personne est de la placer dans un poste vacant, alors le syndicat est obligé d'aider dans le processus d'adaptation, ce qui consisterait à placer la personne dans ce poste sans égard à l'ancienneté dans la convention collective.
- b. Pour ce qui est de l'ancienneté, il pourrait être obligatoire que la personne conserve son ancienneté au passage dans la nouvelle unité de négociation.
- c. L'obligation de procéder à une adaptation l'emporte sur les dispositions de la convention collective tant que l'employeur peut montrer qu'aucune autre mesure d'adaptation ne peut être prise à l'endroit de l'employé. La loi exige le moins de répercussions possible sur une convention collective. Toutefois, lorsqu'il n'y a pas d'autre solution, l'obligation de procéder à une adaptation a préséance sur la convention collective.



d. Un employeur devrait s'assurer de documenter la totalité des solutions/postes possibles qui conviendraient à l'employé compte tenu de ses études, de sa formation et de ses capacités physiques, et les raisons pour lesquelles ces postes n'étaient pas raisonnables pour l'employé.

**14- Est-ce que je dois, en raison de l'obligation de procéder à une adaptation, maintenir le même taux de rémunération de l'employé lorsque le poste est classé à un niveau inférieur?**

Cela dépend. La jurisprudence est en évolution et dépend d'une variété de facteurs : la question de savoir si la mesure constituerait une contrainte excessive ou non pour l'employeur, la différence de rémunération, la convention collective, etc. Les employeurs devraient faire montre de prudence avant de réduire le taux de rémunération d'un employé, car ce dernier pourrait tenter une poursuite au civil pour congédiement déguisé.

**15- Qu'arrive-t-il avec le matériel que l'employeur a acheté pour procéder à l'adaptation? Est-ce que l'employé le garde?**

Cela dépend du type de matériel et du niveau de personnalisation (par exemple, des prothèses auditives personnalisées comparativement à un poste de travail et des fauteuils ergonomiques). Cela dépend aussi de qui l'a payé et de la question de savoir si le matériel est interchangeable dans le lieu de travail.

**16- Une personne a utilisé tous ses congés de maladie payés, mais a encore besoin de prendre des congés de maladie. Est-ce que je dois continuer d'offrir des congés rémunérés?**

Non. Toutefois, l'employeur doit quand même accorder le congé de maladie lorsqu'il reçoit une note du médecin valide, à la condition que l'octroi du congé de maladie ne constitue pas une contrainte excessive pour lui.

**17- Nous avons beaucoup d'employés. Nous avons des quarts sur 24 heures. J'ai besoin de 10 employés en tout temps. J'ai reçu plusieurs demandes d'employés qui ne veulent pas travailler le quart de nuit. J'ai déjà procédé à une adaptation envers 10 employés en fonction d'un motif protégé. Qu'est-ce que je fais avec la 11<sup>e</sup> personne qui demande une mesure d'adaptation? Est-ce que je dois procéder à une adaptation? Est-ce que je dois déplacer un employé?**

Vous ne pouvez pas enlever une mesure d'adaptation d'un employé pour procéder à l'adaptation d'un autre. L'employeur devrait considérer, entre autres, ce qui suit : est-ce possible de procéder à l'adaptation du 11<sup>e</sup> employé en fonction de ses limitations tout en respectant les autres limitations? Est-ce que le travail pourrait être accompli par un quart de 11 employés et un autre quart de 9 employés? Pouvez-vous changer la structure des quarts? Pourriez-vous créer plus d'options de quart (trois quarts de huit heures)?

Si vous ne pouvez prendre aucune des mesures ci-dessus, alors les mesures d'adaptation seront offertes selon le principe « du premier arrivé, premier servi », et ce, jusqu'à ce que cela constitue pour vous une contrainte excessive.

Il est aussi bon d'obtenir une documentation à jour pour justifier le besoin d'adaptation continu des autres employés, ce qui peut vous confirmer que l'employé n'a plus besoin de mesure d'adaptation.



- 18- Qu'est-ce que je fais avec un employé qui me vole?**  
Le vol peut être le symptôme d'une incapacité mentale ou d'une incapacité physique. Vous devriez rencontrer l'employé pour lui demander la raison du vol et si l'employé mentionne une incapacité, vous avez le droit d'obtenir de la documentation médicale d'un professionnel traitant, laquelle appuie l'allégation de l'employé selon laquelle l'action (le vol) est directement attribuable à l'incapacité. Faute de quoi, vous devrez consulter un avocat au sujet de votre droit d'imposer des mesures disciplinaires à l'employé et afin de déterminer la forme que prendront de telles mesures.
- 19- Puis-je demander à un employé de subir une évaluation médicale indépendante et qui doit payer les frais qui s'y rattachent?**  
Oui, mais seulement dans les cas où l'employeur a des renseignements médicaux qui se contredisent (par exemple, le médecin de famille de l'employé et un médecin de Travail sécuritaire NB ont différents points de vue sur la question) ou lorsqu'un professionnel de la santé de l'employé refuse de fournir les renseignements pour faciliter la mesure d'adaptation. Ce sera à l'employeur de payer le professionnel de la santé pour mener l'évaluation et fournir les renseignements si l'employeur demande des précisions ou des renseignements supplémentaires fournis par le médecin de l'employé.
- 20- J'ai une employée enceinte qui n'est capable actuellement d'accomplir certaines de ses tâches à cause de sa grossesse. Puis-je la licencier?**  
Les employeurs doivent prendre des mesures d'adaptation envers les employées enceintes sans que cela constitue une contrainte excessive pour eux. Avant de licencier une employée enceinte, l'employeur doit considérer les mesures d'adaptation possibles, dont le réaménagement des fonctions ou d'autres adaptations au lieu de travail ou au poste de l'employée. Si l'employeur ne peut pas prendre de mesures d'adaptation envers l'employée enceinte sans que cela constitue une contrainte excessive, il peut la licencier.
- 21- Quand puis-je décider qu'un employé en congé de maladie ne reviendra pas?**  
Ce n'est pas à vous de prendre la décision. Pour cette décision, il faut en discuter avec l'employé et/ou recevoir une documentation médicale indiquant que l'employé est incapable de retourner au travail de façon permanente.
- 22- Comment est-ce que je m'y prends avec un employé que je soupçonne de boire au travail?**  
Déterminez s'il s'agit d'un symptôme d'une incapacité en vous adressant à l'employé et en affirmant que vous vous préoccupez de certains comportements que vous avez observés. Demandez à l'employé s'il y a quelque chose que l'employeur devrait savoir au sujet du comportement qui a été observé. Si l'employé admet avoir consommé de l'alcool au travail, alors cela peut déclencher l'obligation de procéder à une adaptation si l'employé indique que c'est attribuable à une incapacité. L'obligation de procéder à une adaptation s'applique jusqu'à ce que cela constitue une contrainte excessive. De plus, selon la nature de l'emploi, un employeur peut soutenir qu'il existe une qualification professionnelle réellement requise (il doit consulter un avocat au sujet de l'établissement d'une telle qualification). L'employeur devra consulter un avocat au sujet du droit de prendre des mesures disciplinaires à l'endroit de l'employé et afin de déterminer la forme que prendront de telles mesures.



**23- J'ai un employé qui dit qu'il doit fumer de la marijuana à des fins médicales au travail. Dois-je prendre une mesure d'adaptation à cet égard?**

L'employeur a le droit de demander d'autres renseignements/documents médicaux concernant l'allégation de l'employé au sujet de la nécessité de fumer de la marijuana à des fins médicales au travail. Un employeur devrait fournir au médecin prescripteur une description détaillée de l'emploi de l'employé afin que le médecin traitant puisse se prononcer sur la possibilité que la capacité d'accomplir ses fonctions en souffre. S'il se préoccupe de la réduction de la capacité de l'employé d'accomplir ses fonctions en toute sécurité, l'employeur peut consulter un avocat au sujet des options possibles, dont une défense fondée sur une qualification professionnelle réellement requise. Cela serait traité de la même façon que tout autre médicament qui se traduirait par un affaiblissement de la capacité.

**24- Qu'est-ce que je fais avec un employé qui pleure constamment au travail?**

L'employeur peut rencontrer l'employé et lui faire part de ses observations (par exemple, « J'ai remarqué que vous pleurez souvent au travail ») et demander ce qu'il peut faire pour aider cet employé. Si cela se rattache à l'un des motifs protégés, l'employeur a l'obligation de procéder à une adaptation en faveur de l'employé en question.

**25- J'ai un employé qui arrive toujours en retard. Est-ce que je peux lui en parler?**

Oui, vous pouvez lui en parler; assurez-vous que l'employé connaît l'horaire de travail. Demandez-lui s'il y a une raison pour son retard. Si l'un (ou plusieurs) des motifs protégés est la raison pour son retard, alors vous pouvez demander un document pour appuyer l'allégation. Si ce document est fourni, alors l'obligation de procéder à une adaptation est déclenchée.

**26- J'ai une femme transgenre à mon lieu de travail. Peut-elle utiliser la toilette désignée pour les femmes même si elle n'a pas subi de chirurgie? Est-ce que je suis obligé de rendre toutes les toilettes unisexes?**

L'employée transgenre peut utiliser la toilette de son choix, et l'employeur n'est pas obligé de fournir des toilettes unisexes à ce jour. La chirurgie n'est pas exigée pour déclencher l'obligation de procéder à une adaptation.

**27- Si un employé ne demande pas une mesure d'adaptation, mais que je crois qu'elle en a besoin, dois-je le lui fournir?**

L'employeur doit d'abord établir pourquoi il pense que l'employé a besoin d'une mesure d'adaptation (comme des problèmes de rendement, dont ne pas terminer le travail, arriver en retard, un absentéisme excessif, etc.). Il devrait discuter avec l'employé de ses observations au sujet du rendement et lui demander s'il a besoin de mesures d'adaptation. Si l'employé indique qu'il ne croit pas avoir besoin de mesures d'adaptation, alors l'employeur devrait documenter un tel refus. Il devrait aussi informer l'employé qu'il devra rendre compte des problèmes de rendement qui sont ressortis.

Toutefois, s'il pense que l'employé pourrait avoir une incapacité mentale, mais refuse de reconnaître qu'il en a une, l'employeur doit s'adresser à l'employé à plus d'une occasion pour discuter de ses observations au sujet du rendement et des répercussions que cela peut avoir sur le maintien de la relation d'emploi. Il se peut qu'il y ait une obligation d'adaptation si un employeur sait ou aurait dû raisonnablement savoir qu'un employé a besoin de mesures d'adaptation. Si l'employé refuse les mesures d'adaptation, alors l'employeur a exercé une diligence raisonnable. Il devrait documenter toutes les mesures prises, ce qui serait une bonne pratique. L'employeur peut vouloir



communiquer avec la Commission pour obtenir d'autres renseignements concernant son obligation de procéder à une adaptation dans une telle situation.

**28- Ai-je une obligation de m'assurer que les employés ne se moquent pas des origines culturelles, comme se moquer des accents?**

Oui, vous avez une obligation de vous assurer que les employés travaillent dans un milieu sûr et confortable et de donner suite aux préoccupations et/ou de prendre des mesures disciplinaires à l'endroit du possible employé fautif.

**29- Suis-je obligé d'enquêter sur toutes les rumeurs?**

Cela dépend de la nature des rumeurs. En vertu de la *Loi*, un employeur a l'obligation de fournir un lieu de travail libre de discrimination. Si les rumeurs portent sur l'un des motifs protégés, il devrait faire enquête.

À part les obligations en vertu de la *Loi*, les employeurs ont aussi une obligation en common law de fournir un lieu de travail sécuritaire et libre de harcèlement. Donc, l'employeur peut vouloir déterminer les répercussions des rumeurs sur le lieu de travail et/ou les personnes avant d'établir quelles mesures il peut prendre ou non à ce sujet.

**30- Est-ce que l'employeur a une obligation de faire enquête lorsque des plaintes internes sont déposées?**

Ce serait une pratique exemplaire pour un employeur d'enquêter sur les plaintes internes. Si les allégations comprennent l'un des motifs protégés, l'employeur a une obligation en vertu de la *Loi* d'enquêter et de corriger la situation. Il est recommandé de prendre toutes les mesures pour consigner cette enquête interne. Un employeur peut vouloir communiquer avec la Commission si les allégations touchent l'un des motifs protégés.

**31- Puis-je poser, à l'entrevue, des questions au sujet d'une incapacité, de l'âge, de l'état matrimonial?**

Habituellement, un employeur n'a pas le droit de poser des questions directes ou indirectes au sujet de l'un des motifs protégés. Toutefois, s'il croit avoir besoin de cette information en raison de la nature de l'emploi et qu'il peut le prouver, l'employeur peut poser ces questions. Il incombe à l'employeur d'établir quelle information était/est nécessaire afin d'établir une qualification professionnelle réellement requise ou une exigence professionnelle justifiée pour accomplir les fonctions du poste.

**32- Puis-je, dans mon avis d'emploi, énoncer les exigences physiques de l'emploi?**

Oui. Cela pourrait aider les candidats éventuels à connaître la vraie nature des exigences de l'emploi.

**33- Puis-je demander une évaluation physique avant d'embaucher l'employé?**

Non, sauf si vous pouvez établir qu'il faut posséder une capacité physique particulière en raison de la nature essentielle de l'emploi. Il incombe à l'employeur d'établir quelle information était/est nécessaire afin d'établir une qualification professionnelle réellement requise ou une exigence professionnelle justifiée pour accomplir les fonctions du poste.



**34- Puis-je faire passer un test de dépistage de la consommation de drogues avant et durant l'emploi?**

Non. Un test de dépistage de la consommation de drogues avant l'emploi n'est jamais autorisé en vertu de la *Loi*. Pour ce qui est des tests de dépistage de la consommation de drogues durant l'emploi, à l'heure actuelle, aucun test n'a été mis au point pour mesurer l'état actuel d'intoxication. Donc, faire passer de tels tests n'est pas permis.

**a. Qu'en est-il des tests de dépistage de la consommation d'alcool?**

Non, les tests de dépistage de la consommation d'alcool avant l'emploi ne sont pas permis. Toutefois, au cours de l'emploi, s'il y a un accident au travail et que l'on pense que l'alcool était un facteur, l'employeur peut obliger l'employé à subir un test de dépistage de la consommation d'alcool seulement si ce dernier occupe un poste critique pour la sécurité.

**35- Nous avons une cuisinette, mais nous avons un employé qui est juif orthodoxe. Dois-je fournir un nouveau réfrigérateur?**

Cela dépend du besoin d'adaptation et de la raison pour laquelle l'employé pourrait avoir besoin ou non d'un réfrigérateur distinct. S'il est déterminé que l'employé ne peut pas utiliser le même réfrigérateur que les autres employés, alors un employeur doit déterminer s'il est capable ou non de fournir un réfrigérateur individuel. Il pourrait s'agir d'un mini réfrigérateur pour l'employé. Un employeur devra prouver que fournir le réfrigérateur constitue une contrainte excessive (le coût du réfrigérateur, l'espace disponible au lieu de travail, etc.).

L'employé est aussi responsable de participer au processus d'accommodement et a une obligation d'accepter une mesure d'adaptation raisonnable. S'il est déterminé que l'employé n'a pas besoin d'un réfrigérateur individuel à cause de l'utilisation que les autres employés font du réfrigérateur, alors cet employé a une obligation d'accepter la mesure d'adaptation offerte.

**36- Nous avons une base multiculturelle avec diverses religions. Donc, nous avons fourni une salle pour les prières. Toutefois, les religions qui utilisent cette salle sont des religions qui s'opposent. Que dois-je faire?**

Si l'employeur n'est pas capable de fournir des salles séparées, alors il devra fournir un horaire aux différents groupes et travailler avec les groupes pour s'assurer que ceux-ci ont accès à la salle. Un employeur peut être obligé d'établir des règles et de les afficher afin que tous les connaissent, selon la situation.





**37- Est-ce de la discrimination si mon employeur refuse de m'accorder un congé pour passer des examens scolaires?**

Non. Toutefois, si vous avez une incapacité physique ou mentale et que vous avez donc besoin de plus de temps pour étudier ou passer l'examen, votre employeur peut avoir une obligation de procéder à une adaptation à l'égard de cette demande de congé. Vous devrez fournir un document de votre professionnel de santé traitant à votre employeur indiquant que vous avez une incapacité (non le diagnostic), qui se traduit par un besoin de temps supplémentaire pour vous préparer ou pour passer l'examen ou le test.

L'employeur a l'obligation de procéder à une adaptation sans que cela constitue une contrainte excessive, et vous pourriez avoir droit à une mesure d'adaptation raisonnable mais non nécessairement à une solution parfaite.

**38- Est-ce que je peux me faire congédier si je demande un congé pour assister à des rendez-vous médicaux?**

L'employeur ne devrait pas baser sa décision de congédier un employé pour des congés ayant trait à une incapacité physique ou mentale, ce qui comprend des absences pour aller à des rendez-vous médicaux. Toutefois, l'employé est tenu de tenter de fixer ses rendez-vous médicaux à des moments qui dérangent le moins au travail, comme avant un quart, après un quart ou au début ou à la fin du quart selon le lieu de travail.

**39- Dois-je prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des fumeurs au travail?**

Cela dépend de la question de savoir si une documentation médicale a été fournie pour indiquer que la personne a besoin d'une mesure d'adaptation afin de prendre des pauses pour fumer. Toutefois, un employé a droit à une mesure d'adaptation raisonnable et non à la solution parfaite. Donc, il se peut que l'employeur ne soit pas obligé de payer l'employé durant de telles pauses. L'employé est tenu d'atténuer les effets de l'incapacité sur le lieu de travail, ce qui peut consister à demander un traitement.

**40- Que fait-on dans le cas d'un employé qui a une odeur corporelle excessive qui cause des problèmes au lieu de travail?**

Cela dépend de la raison à l'origine de l'odeur corporelle excessive. Pour relever de la compétence de la Commission, la raison doit être attribuable à un (ou plusieurs) des motifs protégés.

Habituellement, l'employeur devrait aborder l'employé qui a une odeur corporelle excessive avec délicatesse et l'aviser de la préoccupation et/ou des effets de son odeur corporelle sur le lieu de travail. L'employeur peut vouloir demander à l'employé si le problème est d'origine médicale et s'il tente de prendre des mesures pour contrôler l'odeur.



**41- Peut-on faire une discrimination fondée sur le sexe lorsqu'il est question des soins personnels?**

Les tribunaux ont indiqué qu'une qualification professionnelle réellement requise existe pour le motif du sexe par rapport à la fourniture de soins personnels et que c'est à la personne recevant les soins de décider. En tant qu'employeur, vous ne pouvez pas prendre cette décision au nom de votre client, sauf si ce dernier est frappé d'incapacité. Lorsque vous embauchez du personnel pour fournir des services de soins personnels, vous devez d'abord demander à vos clients de qui ils veulent recevoir des services de soins personnels, c'est-à-dire le sexe (genre) du fournisseur de soins. L'employeur doit consigner l'information et, à partir de là, il a le droit de prendre sa décision d'embauche.

**42- Qu'arrive-t-il lorsqu'il y a des droits de la personne conflictuels?**

L'employeur/le fournisseur de services doit tenir compte, entre autres, des intérêts et des besoins de chaque partie, s'il y a un moyen de procéder à l'adaptation de tous; s'il s'agit d'une situation où cela dérange juste un peu une personne ou que cela constitue une atteinte à la dignité; si cela constitue une contrainte excessive; les mesures d'adaptation raisonnables, etc.

**43- Qu'est-ce que je fais lorsque j'ai un employé qui a une phobie extrême des animaux et que j'ai aussi des clients qui ont besoin d'utiliser un animal aidant?**

Il s'agit d'un cas de droits de la personne rivaux. En tant qu'employeur, vous avez une obligation de procéder à l'adaptation de votre employé sans que cela constitue une contrainte excessive. Les phobies sont jugées constituer une incapacité en vertu de la *Loi*. De plus, en tant que fournisseur de services, vous avez une obligation de prendre une mesure d'adaptation envers votre client afin qu'il puisse accéder à vos services avec l'aide de son animal aidant.

Selon la taille de votre organisation, vous pouvez facilement être capable de vous assurer que ces deux personnes (l'employé et le client) n'entrent pas en contact. Toutefois, si vous avez un nombre très limité d'employés, vous voudrez peut-être en discuter avec l'employé qui a la phobie pour déterminer s'il est à l'aise ou non de dévoiler cette information au client pour que vous puissiez procéder à une adaptation des deux. Vous pouvez souhaiter informer le client que vous avez l'intention de lui offrir un service libre d'obstacle, mais qu'il doit vous faire savoir à l'avance quand il entend utiliser votre service afin que vous puissiez procéder à une adaptation envers l'employé.

Avis de non-responsabilité – Les réponses à ces questions ne constituent pas un avis juridique ou n'ont pas valeur d'avis juridique. En cas de conflit entre les réponses à ces questions et la *Loi* et/ou la jurisprudence interprétant la *Loi*, la *Loi* et la jurisprudence l'emportent. Veuillez adresser toute question au sujet de la présente ligne directrice au personnel de la Commission.

2018-03-20

