

Lignes directrices sur les mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail

Mai 2017



NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Table des matières

1.0	Discrimination pour motif d'incapacité physique ou mentale	4
1.1	Qu'est-ce qu'une incapacité physique ?	4
1.2	Qu'est-ce qu'une incapacité mentale?	5
1.3	Qu'est-ce qu'une incapacité perçue?	5
2.0	Emploi	6
2.1	Embauche	6
2.2	En cours d'emploi.....	6
3.0	Obligation d'adaptation.....	8
3.1	Qu'est-ce qu'une contrainte excessive?	8
3.2	Responsabilités des employeurs.....	9
3.3	Responsabilités des employés ayant des incapacités	11
3.4	Responsabilités des syndicats	11
3.5	Responsabilités des fournisseurs de soins de santé.....	11
3.6	Exemples de mesures d'adaptation	12
4.0	Limites aux mesures d'adaptation	13
5.0	Références additionnelles	15
	Annexe A.....	16
	Annexe B.....	18

Remarque :

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (ci-après appelée « la Commission ») élabore des lignes directrices pour s'acquitter de son mandat qui consiste à prévenir la discrimination. Ces lignes directrices ont pour objet d'aider chacun à comprendre ses droits et ses obligations en vertu de la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick* (ci-après appelée « la *Loi* »).

Les présentes lignes directrices énoncent l'interprétation donnée par la Commission aux dispositions prévues à l'article 4 de la *Loi* relativement à la discrimination en matière d'emploi pour motif d'incapacité physique ou mentale¹. Elles sont assujetties aux décisions des commissions d'enquête et des tribunaux. Les présentes lignes directrices doivent être lues en tenant compte de ces décisions et du libellé des dispositions de la *Loi*. En cas de conflit entre les présentes lignes directrices et la *Loi*, celle-ci l'emporte. Ces lignes directrices n'ont pas valeur d'avis juridique. Toute question au sujet des présentes lignes directrices doit être adressée au personnel de la Commission.

1.0 Discrimination pour motif d'incapacité physique ou mentale

La *Loi* interdit la discrimination (intentionnelle ou non) pour motif d'incapacité physique ou mentale dans des domaines tels que l'emploi, le logement, les services publics (par exemple: écoles, hôpitaux, restaurants, centres commerciaux et assurances) et l'adhésion aux syndicats et aux associations professionnelles².

Les présentes lignes directrices visent uniquement la discrimination fondée sur les incapacités physiques ou mentales réelles ou perçues dans le milieu de travail. Pour de plus amples renseignements sur les droits et obligations en vertu de la *Loi* dans d'autres situations, veuillez consulter les lignes directrices de la Commission sur ces sujets ou communiquer directement avec la Commission.

Une incapacité physique ou mentale ne doit pas forcément être permanente pour être considérée comme une incapacité en vertu de la *Loi*³. La définition d'incapacité donnée dans la *Loi* s'applique à beaucoup de situations où l'incapacité est passagère, épisodique, temporaire ou non évidente. Toutefois, un malaise passager commun couramment ressenti par la plupart des gens (grippe, rhume et infection streptococcique de la gorge) n'est pas considéré comme étant une incapacité⁴.

1.1 Qu'est-ce qu'une incapacité physique ?

L'article 2 de la *Loi* définit en quoi consiste une « incapacité physique ». Les commissions d'enquête ainsi que les tribunaux administratifs et judiciaires ont accepté de nombreuses maladies et de nombreux malaises en tant qu'incapacités physiques. On compte notamment :

- les problèmes de dos⁵
- le fait d'être de très petite taille⁶
- le cancer⁷
- le syndrome du canal carpien⁸
- le daltonisme⁹
- la maladie de Crohn¹⁰
- la discopathie dégénérative¹¹
- la toxicomanie ou l'alcoolisme¹²
- les crises cardiaques et les maladies cardiaques¹³
- l'hépatite C¹⁴
- l'hypertension¹⁵
- l'hystérectomie¹⁶
- les calculs rénaux¹⁷
- les douleurs aux genoux¹⁸
- les migraines¹⁹
- une fausse couche²⁰
- la sclérose en plaques²¹

- l'obésité²²
- l'arthrose²³
- les hématomes hémorroïdaires²⁴
- les affections cutanées²⁵
- le bégaiement²⁶

1.2 Qu'est-ce qu'une incapacité mentale?

L'article 2 de la *Loi* définit en quoi consiste une « incapacité mentale ». Les commissions d'enquête ainsi que les tribunaux administratifs et judiciaires ont accepté de nombreuses maladies et de nombreux malaises en tant qu'incapacité mentale. On compte notamment :

- l'anxiété²⁷
- le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH)²⁸
- l'autisme²⁹
- la dépression³⁰
- le trouble bipolaire³¹
- la dyslexie³²
- les crises de panique³³
- le trouble de stress post-traumatique (TSPT)³⁴

1.3 Qu'est-ce qu'une incapacité perçue?

La *Loi* assure également une protection à toute personne qui est perçue comme ayant une incapacité physique ou mentale. Cela inclut :

- les personnes dont les incapacités n'entraînent pas réellement de limite fonctionnelle, mais qui font l'objet de discrimination parce que d'autres croient que leur incapacité les rend moins compétentes;
- les personnes qui se sont remises d'une incapacité, mais qui sont victimes de discrimination en raison de leur incapacité passée;
- les personnes qui sont victimes de discrimination en raison de la *possibilité* réelle ou perçue qu'elles contractent une incapacité.

Exemple: Une femme a contracté diverses incapacités physiques et mentales par suite de deux accidents de voiture, de sorte qu'elle a travaillé de façon intermittente pendant plusieurs années. Quand elle est retournée au travail à plein temps, elle a demandé un travail dans un autre ministère, plus près de chez elle. Sa demande a été rejetée parce que son employeur éventuel s'inquiétait de ce que ses problèmes médicaux peuvent faire en sorte qu'elle s'absente de nouveau du travail pendant de longues périodes. L'employeur a admis sa responsabilité en reconnaissant que la décision était fondée en partie sur une incapacité perçue³⁵.

Exemple: Une femme atteinte de la maladie de Parkinson a vu ses heures de travail réduites malgré le fait qu'elle n'avait pas demandé une telle mesure d'adaptation et n'en avait pas besoin. Les mesures prises par l'employeur ont été jugées discriminatoires parce qu'il n'y avait aucune justification pour réduire les heures en fonction de l'effet perçu de sa maladie de Parkinson ou de ses médicaments³⁶.

2.0 Emploi

Un employeur enfreint la *Loi* s'il fait preuve de discrimination envers un employé actuel ou éventuel en raison d'une incapacité physique ou mentale.

La *Loi* interdit la discrimination dans tous les aspects de l'emploi à plein temps, à temps partiel, permanent, occasionnel ou à l'essai. Elle s'applique aussi aux employés non payés ou bénévoles, aux recruteurs de main-d'œuvre et aux bureaux de placement, aux syndicats et aux associations professionnelles.³⁷

2.1 Embauche

Dans l'embauche de nouveaux employés, l'employeur commet une infraction à la *Loi*:

- s'il demande à un employé éventuel, dans un formulaire de candidature ou en entrevue, s'il a déjà reçu des soins psychiatriques³⁸;
- s'il publie une annonce d'emploi qui exclut les personnes ayant des incapacités;
- s'il n'engage pas un candidat parce qu'il a des incapacités ou pourrait en contracter³⁹;
- s'il retire une offre d'emploi lorsqu'il découvre que le candidat a une incapacité physique ou mentale⁴⁰;
- s'il demande à un employé éventuel quels sont ses affections physiques ou mentales actuelles ou passées et le genre de médicaments, de traitements, d'indemnisation d'accidents de travail ou de congés de maladie qui s'y rattachent.

L'exception restreinte est le cas où le fait de ne pas avoir d'incapacité physique ou mentale spécifique est une exigence ou une compétence reconnue comme étant réellement requise pour effectuer le travail, et où des mesures raisonnables d'adaptation à cette incapacité mentale ou physique spécifique causeraient des difficultés excessives à l'employeur.

2.2 En cours d'emploi

En vertu des dispositions législatives sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick, il existe plusieurs façons dont les mesures prises par un employeur

Lignes directrices – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail

pourraient être jugées discriminatoires. Une façon est de traiter différemment un employé en milieu de travail en raison de son incapacité :

- soumettre un employé à un traitement défavorable en profitant de son incapacité mentale⁴¹;
- soumettre un employé à un questionnement excessif sur son incapacité non dévoilée (actuelle ou perçue) lorsqu'il n'y a aucun enjeu de rendement associé à l'incapacité et aucune base raisonnable pour croire que l'incapacité pourrait avoir une incidence sur le travail de l'employé⁴²;
- ne pas permettre à un employé ayant une incapacité de retourner au travail tant que l'employé ne pourra pas exercer toutes les fonctions de son emploi sans restrictions⁴³;
- permettre aux compagnons de travail de harceler un employé en raison d'une incapacité physique ou mentale⁴⁴.

Une autre façon est de refuser ou de retenir les avantages d'un employé ayant une incapacité :

- rétrograder un employé parce qu'il a contracté une incapacité⁴⁵;
- refuser une promotion ou ne pas envisager une promotion pour l'employé à cause de son incapacité physique ou mentale⁴⁶;
- refuser à un employé le droit de transfert d'ancienneté à un autre ministère avec une liste d'ancienneté séparée lorsqu'un employé a été muté à un autre ministère dans le cadre d'une mesure d'adaptation⁴⁷;
- refuser de renouveler un contrat d'emploi parce qu'un employé a une incapacité ou est frappé d'une incapacité⁴⁸.

Mettre fin à la relation d'emploi d'un employé ayant une incapacité physique ou mentale peut aussi être jugé discriminatoire :

- congédier un employé après avoir appris qu'il a une incapacité physique ou mentale⁴⁹;
- congédier ou mettre à pied un employé (même avec préavis) parce qu'il a été frappé d'une incapacité⁵⁰;
- congédier un employé pour « absences excessives » liées à une incapacité⁵¹;
- congédier un employé en congé d'invalidité de longue durée pour éviter de lui payer une indemnité de départ⁵²;
- congédier un employé en congé d'invalidité parce qu'un remplaçant à son poste a été engagé⁵³;
- forcer un employé ayant une incapacité à démissionner en rendant ses conditions de travail inacceptables (congédiement déguisé).

Les listes ci-dessus ne sont pas exhaustives; la détermination si les mesures prises par un employeur constituent une discrimination en vertu de la *Loi* est effectuée au cas par cas et à la lumière de circonstances particulières.

Exemple de congédiement déguisé: Une femme ayant des problèmes de dos a accepté un emploi de caissière parce qu'elle savait que ce poste tiendrait suffisamment compte des limites de sa capacité de travail. Lorsqu'un nouveau propriétaire a acheté l'entreprise, il a décidé de modifier ses fonctions de caissière pour l'affecter au service de ménage pendant 2 à 6 heures par quart. L'employée a d'abord tenté d'accomplir ces tâches additionnelles, mais elle a constaté qu'elles allaient bien au-delà de ses limites. Elle a présenté à son employeur une note du médecin indiquant ses limites. Son employeur lui a dit qu'elle devait accomplir les tâches additionnelles ou prendre un congé de maladie de trois mois pour améliorer sa santé. Si, après trois mois, elle était toujours incapable d'accomplir ces tâches, elle ne pourrait pas retourner à son poste. L'affection dorsale de l'employée était permanente. Le tribunal a conclu que l'employée avait fait l'objet d'un congédiement déguisé⁵⁴.

3.0 Obligation d'adaptation

Selon la *Loi*, les employeurs doivent éviter de mettre en œuvre des politiques qui ont un effet discriminatoire sur les employés ayant une incapacité physique ou mentale. L'employeur a l'obligation de s'adapter aux incapacités physiques ou mentales de ses employés dans toute la mesure où il peut le faire sans contrainte excessive. La recherche d'une adaptation est une responsabilité à parties multiples⁵⁵ qui comprend les employeurs, les employés, les syndicats (selon le cas) et des professionnels de la santé.

3.1 Qu'est-ce qu'une contrainte excessive?

- Il y a contrainte excessive si l'adaptation à l'incapacité physique ou mentale de l'employé était extrêmement difficile pour un employeur.
- La détermination de l'existence d'une contrainte excessive dépend entièrement des circonstances spécifiques de chaque cas.
- Dans ce contexte, des exemples de contrainte excessive pourraient être :
 - des coûts extrêmement élevés;
 - des perturbations considérables dans l'entreprise;
 - des problèmes de santé et de sécurité;
 - une très longue absence de durée indéfinie;⁵⁶
 - des obstacles considérables aux droits d'autres employés;⁵⁷
 - l'incapacité de rénover les installations pour répondre aux besoins d'un employé;
 - l'incapacité d'échanger, de modifier ou de remplacer les fonctions au sein du personnel;⁵⁸
 - la mesure dans laquelle les inconvénients empêcheraient l'employeur de réaliser les objectifs de son entreprise.

3.2 Responsabilités des employeurs

L'obligation de s'adapter aux incapacités physiques et mentales est un processus en deux étapes :

1. Collecte d'information : L'employeur se doit de procéder à une évaluation *individuelle* des besoins et des capacités de l'employé, avec l'aide de professionnels des soins de santé.
2. Prise de mesures d'adaptation convenables: Une fois que l'employé a été évalué, l'employeur a l'obligation de faire un effort raisonnable pour s'adapter à l'employé en modifiant ses fonctions ou en lui trouvant un nouveau poste qui correspond à ses capacités actuelles.

Les employeurs doivent :

- présenter des demandes sérieuses au sujet des besoins liés aux incapacités d'un employé lorsque celui-ci réalise que l'employé a de tels besoins⁵⁹;
- accepter de bonne foi la demande de mesures d'adaptation faite par l'employé, sauf s'il existe des raisons légitimes d'agir autrement;
- obtenir l'opinion ou les conseils d'experts au besoin;
- veiller à ce que l'on explore et examine les diverses adaptations et solutions de rechange possibles, dans le cadre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation;
- envisager de répondre aux besoins de l'employé dans un autre service ou une autre unité de négociation si cela est possible, particulièrement lorsque la classification de son emploi comporte des exigences physiques ou psychologiques considérables et un risque élevé d'accidents de travail⁶⁰;
- tenir un dossier sur la demande d'adaptation et les mesures prises;
- respecter la confidentialité⁶¹;
- se limiter à demander l'information raisonnablement liée à la nature de la limitation ou de la restriction de manière à répondre à la demande d'adaptation (les employeurs n'ont pas besoin de connaître le diagnostic exact ou la cause de l'incapacité)⁶²;
- présenter des demandes de renseignements médicaux en temps opportun⁶³, et demander des précisions⁶⁴ ou des évaluations supplémentaires⁶⁵ au besoin;
- faire droit aux demandes d'adaptation en temps opportun;
- assumer les coûts de tout document ou information médicale requise lorsque l'employeur demande plus de renseignements que ce qui a été fourni au départ par l'employé;
- accorder à l'employé un délai raisonnable pour fournir la documentation médicale demandée⁶⁶;
- réévaluer périodiquement les mesures d'adaptation et explorer d'autres types de mesures d'adaptation si les mesures d'adaptation originales ne fonctionnent pas ou s'avèrent inefficaces⁶⁷;

Lignes directrices – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail

- adopter une approche individuelle en ce qui a trait aux conséquences auxquelles un employé à un poste critique pour la sécurité doit faire face pour avoir échoué à un test de dépistage des drogues ou un alcootest⁶⁸.

Dans la plupart des cas, les mesures d'adaptation surviendront après qu'un employé a présenté une demande de mesures d'adaptation. Cependant, dans certains cas, les mesures d'adaptation surviendront sans qu'une demande de mesures d'adaptation soit présentée. Si l'employeur a des raisons de croire qu'un employé éprouve des difficultés en raison d'une incapacité, l'employeur a l'obligation de s'informer de la situation⁶⁹. Il faut être vigilant avec de telles demandes, étant donné qu'une demande inappropriée ou non fondée pourrait constituer une discrimination fondée sur une incapacité perçue.

L'employeur doit aussi maintenir les voies de communication ouvertes avec un employé traversant un processus d'adaptation et s'assurer que l'employé est informé des efforts d'adaptation de l'employeur⁷⁰.

Certaines incapacités mentales qui ont déclenché les mesures d'adaptation sont survenues (du moins en partie) de discrimination en milieu de travail, comme du harcèlement fondé sur un motif de discrimination⁷¹. Il est donc important que l'employeur comprenne l'ampleur de toutes ses obligations en vertu de la *Loi* et qu'il maintienne un environnement inclusif et accueillant pour ses employés.

Programmes de gestion de l'assiduité :

Les employeurs ont un intérêt légitime de s'assurer que leurs employés se présentent régulièrement au travail. Plusieurs employeurs ont un programme de gestion de l'assiduité en place en vue de traiter les cas d'absentéisme excessif. Ces programmes doivent être gérés d'une façon non discriminatoire et tenir compte des circonstances particulières d'un employé, à savoir si un employé s'absente en raison d'une incapacité. Le fait de ne pas considérer les absences reliées à une incapacité lors de la gestion du programme de gestion de l'assiduité pourrait être considéré comme étant discriminatoire⁷².

Les employeurs doivent éviter une application généralisée d'un programme de gestion de l'assiduité à la lumière de leurs obligations en matière d'adaptation. Néanmoins, lorsqu'un employeur aborde les questions liées à la présence et qu'un employé est mis dans un programme de gestion de l'assiduité, cela doit être fait d'une façon non menaçante parce qu'il pourrait y avoir des besoins liés à l'incapacité qui sont inconnus de l'employeur. L'employeur doit indiquer qu'il est prêt à travailler avec l'employé et lui fournir les mesures d'adaptation requises⁷³.

L'employé doit aussi avoir la chance de fournir la documentation médicale justificative si l'absence est reliée à une incapacité et être averti avant que l'employeur ne prenne des mesures qui pourraient avoir des répercussions néfastes sur l'employé⁷⁴. En fin de compte, l'employeur demeure obligé d'adopter des mesures d'adaptation pour l'employé. Un employé ne peut être discipliné ni mis à pied pour des absences reliées à

une incapacité à moins que cela ne constitue des contraintes excessives d'avoir à fournir des mesures d'adaptation⁷⁵.

3.3 Responsabilités des employés ayant des incapacités

- Informer l'employeur du besoin en termes d'adaptation; il n'incombe pas aux employeurs de prendre des mesures d'adaptation s'ils ne savent pas qu'un employé présente une incapacité nécessitant la prise de mesures d'adaptation;
- Informer l'employeur des genres d'adaptations nécessaires, par écrit de préférence, de sorte que la personne responsable de l'adaptation puisse prendre les mesures nécessaires;
- Fournir à l'employeur des renseignements médicaux, y compris l'information sur les limitations fonctionnelles liées à l'exécution du travail de l'employé; le pronostic de guérison; la durée des mesures d'adaptation; et les compétences de l'employé à exercer un autre travail (l'employeur n'a pas besoin de connaître le diagnostic exact);
- Participer aux discussions concernant les solutions possibles en matière d'adaptation;
- Accepter une adaptation raisonnable lorsqu'elle est offerte, même si ce n'est pas celle que l'employé préfère⁷⁶;
- Travailler avec l'employeur de façon continue pour gérer le processus d'adaptation.

3.4 Responsabilités des syndicats

- Jouer un rôle actif au cours du processus d'adaptation;
- Partager conjointement les responsabilités avec l'employeur pour faciliter l'adaptation;⁷⁷
- Appuyer les mesures d'adaptation sans égard aux conventions collectives, sans causer un préjudice injustifié, sans subir de contraintes excessives;
- Examiner de bonne foi les demandes d'adaptation provenant des employés à l'intérieur et à l'extérieur des unités de négociation qui risquent d'enfreindre les droits de conventions collectives si d'autres solutions d'adaptation ne sont pas possibles ou si elles sont moins raisonnables.

3.5 Responsabilités des fournisseurs de soins de santé

Bien que les syndicats et les employeurs soient de plus en plus conscients de leurs rôles en ce qui concerne le processus de mesures d'adaptation et de retour au travail des personnes handicapées, les efforts entrepris de bonne de foi par ces trois groupes peuvent souvent échouer si les fournisseurs de soins de santé ne participent pas pleinement au processus en question. L'Association médicale canadienne⁷⁸ et les associations représentant d'autres professionnels des soins de santé reconnaissent ce

fait et ont mis au point leurs propres politiques en vue de guider leurs membres dans l'atteinte d'une égalité d'accès à des emplois pour personnes ayant une incapacité. Les principes reliés aux soins aux malades sont à la base des discussions entre professionnels des soins de santé et leur servent de guide.

Voici certains des principes que les professionnels de la santé doivent observer en ce qui concerne les mesures d'adaptation liées au travail:

- Faciliter le retour du patient au travail en favorisant la communication avec l'employeur à un stade précoce du traitement ou de la période de réadaptation;
- Avoir une bonne connaissance de la structure d'entraide du patient au sein de sa communauté ainsi que de ses responsabilités à la maison et au travail;
- Avoir dès le départ une conversation franche avec le patient portant sur le temps de guérison et de rétablissement prévu, ainsi que sur les avantages que comporte un retour au travail précoce et graduel;
- Être au courant des tâches de l'employeur et du syndicat en ce qui a trait aux mesures d'adaptation pour un retour au travail et des diverses agences et professionnels disponibles pour faciliter le processus, y compris : Travail sécuritaire NB, un service de soins de santé au travail interne de l'employeur et la Commission;
- Dans le cas où un employeur demanderait des renseignements médicaux, et si le patient donne son consentement, être le plus précis possible.⁷⁹ Si les formulaires de renseignements médicaux nécessitent des informations plus détaillées, diriger le patient vers des spécialistes de la santé compétents pour qu'une évaluation complète et objective de la capacité fonctionnelle soit effectuée;
- Si des suggestions liées à des modifications portant sur le travail du patient sont demandées, être le plus précis possible, et indiquer, chaque fois qu'il est possible, si les restrictions imposées sont permanentes ou temporaires; préciser de plus le temps de rétablissement prévu;
- S'assurer que les renseignements fournis sont objectifs et précis aux meilleurs des connaissances du professionnel des soins de santé⁸⁰, et que ceux-ci ne sont pas fondés sur des spéculations et des conjectures⁸¹;
- Il faut être attentif à l'auditoire voulu et utiliser un langage et une terminologie qui seront compris et suivis par l'employeur⁸²;
- Être conscient des risques que le patient encourt, ainsi que des risques qu'un retour précoce au travail peut poser aux autres employés; informer à la fois le patient et l'employeur de façon pertinente;
- Enfin, toujours veiller à ce que le consentement du patient soit clair et précis au moment de partager des recommandations ou de divulguer ses dossiers médicaux.

3.6 Exemples de mesures d'adaptation

- Fournir des appareils fonctionnels;⁸³
- Affecter l'employé à d'autres fonctions ou alléger ses tâches;⁸⁴

Lignes directrices – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail

- Assurer l'accès aux installations et aux services (au moyen de rampes, d'ascenseurs, etc.);
- Permettre un horaire de travail et d'absences flexible;
- Offrir l'information dans différents formats;⁸⁵
- Accorder une période de guérison⁸⁶;
- Reconfigurer les tâches;⁸⁷
- Réduire les heures de travail.⁸⁸

Les congés payés, les indemnités d'accidents de travail et les congés d'invalidité de courte ou de longue durée peuvent être des mesures d'adaptation. Toutefois, l'employeur ne peut pas forcer un employé handicapé qui est capable de travailler moyennant des changements à demander un congé simplement parce qu'il ne veut pas faire un effort pour fournir des mesures d'adaptation répondant à ses besoins en milieu de travail.

4.0 Limites aux mesures d'adaptation

La conduite de l'employeur peut être considérée comme non discriminatoire s'il peut montrer que la restriction, la condition ou la préférence est fondée sur une exigence ou une compétence reconnue comme étant réellement requise⁸⁹.

Pour que la norme adoptée par l'organisation constitue une exigence ou une compétence reconnue comme étant réellement requise, elle doit satisfaire au « critère de l'arrêt Meiorin »⁹⁰. Ce critère en trois parties exige que l'employeur établisse que la norme :

1. a été adoptée dans un but ou un objectif rationnellement lié au rendement du travail;
2. a été adoptée dans une croyance sincère et de bonne foi qui était nécessaire pour réaliser le travail légitime lié au but;
3. soit en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif, en ce sens que l'employeur, le propriétaire ou le fournisseur de service ne peut pas fournir des mesures d'adaptation aux personnes qui sont affectées par la norme sans subir une contrainte excessive⁹¹.

Exemple: Un homme s'est vu refuser un emploi de préposé aux services parce qu'il avait perdu son index droit et que l'employeur pensait que l'employé éventuel ne serait pas capable de faire le travail de façon sécuritaire ou efficace. L'employeur croyait que les employés avaient besoin de leur index droit pour pomper l'essence de façon sécuritaire. L'employeur a répondu aux deux premières parties du « critère de l'arrêt Meiorin », soit 1) la norme exigeant qu'une personne ayant tous ses doigts soit rationnellement liée au préposé aux services et 2) la norme a été adoptée de bonne foi.

Toutefois, l'employeur n'a pas établi la troisième partie du critère : l'employeur n'a pas procédé à une évaluation individuelle de l'employé éventuel pour voir s'il était capable d'exécuter en toute sécurité les fonctions de préposé aux services. L'employeur n'a pas tenté de répondre aux besoins de l'employé dans la mesure où c'était possible sans contrainte excessive de la part de l'employeur et que celui-ci constatait que l'employé ne pourrait pas s'acquitter de ses fonctions en toute sécurité sans mesures d'adaptation⁹².

Exemple: Un employé travaillant au sein d'une importante organisation a présenté à son employeur un avis médical révélant qu'il souffrait de troubles liés au sommeil et qu'il ne pouvait pas travailler les quarts de nuit débutant à 3h30. Lors d'une restructuration chez de l'employeur, l'employé a été désigné pour débiter son quart de travail à 3h30. Réassigné à de nouvelles fonctions, l'employé a obtenu par la suite des documents médicaux supplémentaires expliquant qu'il pouvait travailler seulement durant la journée. L'employeur a informé l'employé qu'il n'y avait pas de quart de jour disponible et qu'il devait par conséquent prendre un congé de maladie. Un plan de retour au travail a été élaboré alors que l'employé était en congé, mais l'employeur a soutenu qu'il n'y avait pas de postes disponibles. L'employé a finalement démissionné.

Les mesures prises par l'employeur ont été jugées discriminatoires. En ce qui a trait au quart de travail débutant à 3h30, l'employeur n'a pas satisfait les trois parties du « critère de l'arrêt Meiorin » car il n'a pas soutenu sa décision avec des preuves probantes.

Au regard de l'interruption de l'emploi de l'employé, l'employeur n'a pas satisfait les deuxième et troisième parties du « critère de l'arrêt Meiorin ». À propos de la deuxième partie, l'employeur n'a pas bien considéré si sa décision de ne pas prendre des mesures d'adaptations était raisonnable car les documents médicaux n'ont pas été pris en compte avant de déterminer qu'il n'y avait pas de mesures d'adaptations disponibles. À propos de la troisième partie, l'employeur n'a pas fait d'évaluation de l'employé ni considéré les compétences, les capacités et les contributions potentielles de l'employé; des mesures d'adaptations alternatives; d'autres fonctions au sein de l'organisation et des mesures d'adaptations flexibles ou créatives.⁹³

Comme il est noté ci-dessus, ce qui constitue une contrainte dépendra des circonstances spécifiques. En règle générale, un employeur n'est pas tenu de maintenir le poste d'une personne qui n'est ni productive ni utile aux nécessités de l'entreprise⁹⁴. Pareillement, on ne s'attend pas à ce qu'un employeur embauche ou continue

d'employer une personne dont l'incapacité augmente sensiblement la probabilité de risques pour sa santé, sa sécurité ou celle des autres employés ou du public. Toutefois, il incombe à l'employeur de montrer que l'incapacité de la personne menacerait sa sécurité ou celle d'autres personnes sur le lieu de travail.

5.0 Références additionnelles

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de la *Loi* ou de la présente politique, veuillez appeler la Commission des droits de la personne sans frais (au Nouveau-Brunswick) au 1 888 471-2233, ou au 1 (506) 453-2301. Les utilisateurs d'ATME peuvent joindre la Commission au 1 (506) 453-2911.

Vous pouvez également consulter le site Web de la Commission à l'adresse www.gnb.ca/hrc-cdp ou communiquer avec nous par courriel à hrc.cdp@gnb.ca.

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
C. P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1
Télécopieur : 453-2653

Suivez-nous!

Facebook : www.facebook.com/HRCNB.CDPNB
Twitter : [@HRCNB_CDPNB](https://twitter.com/HRCNB_CDPNB)

Annexe A

Exemple de lettre d'un employeur au médecin traitant de l'employé(e) souffrant d'une incapacité physique ou mentale

(Date)

Docteur/Docteure:

Objet: *(Nom de l'employé/employée)*

Nous comprenons que *(nom de l'employé/employée)* est un/une de vos patients/patientes. *(nom de l'employé/employée)* est actuellement en congé et il/elle nous a précisé que c'était pour des raisons médicales. OU

Selon les renseignements dont nous disposons, *(nom de l'employé/employée)* est un/une de vos patients/patientes. *(nom de l'employé/employée)* nous a avisé qu'il/qu'elle a une incapacité qui nuit à sa capacité à remplir les fonctions de son poste de façon satisfaisante.

Monsieur/Madame *(nom de l'employé/employée)* travaille au sein de notre compagnie en tant que *(nom du poste)*. Les tâches qu'il/elle accompli sont X, Y et Z (*Veillez inclure une description assez détaillée du travail de l'employé/employée comprenant les efforts physiques, mentaux et sociaux qu'il/elle doit déployer au travail afin de faciliter le travail du médecin traitant et la validité de ce processus. Il serait aussi pertinent d'inclure les responsabilités dont l'employé/employée a la charge.*)

Dans le but d'accommoder *(nom de l'employé/employée)* selon ses besoins médicaux, nous vous écrivons pour vous demander les informations suivantes :

- a) La date à laquelle le retour au travail de *(nom de l'employé/employée)* est prévu ou anticipé (s'il/si elle est absent/absente);
- b) Le pronostic à long terme de la condition médicale eu égard à l'emploi actuel de *(nom de l'employé/employée)* au sein de notre compagnie;
- c) S'il existe des limitations physiques ou fonctionnelles affectant l'habileté ou la capacité de *(nom de l'employé/employée)* à l'accomplissement de ses fonctions;
- d) Toute information médicale pouvant nous aider à mettre en place les conditions nécessaires pour nous assurer que *(nom de l'employé/employée)* puisse retourner au travail ou continuer à travailler chez nous.

Lignes directrices – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail

Nous ne cherchons pas à obtenir le diagnostic (détermination de la condition médicale particulière), mais nous voulons obtenir la confirmation que (*nom de l'employé/employée*) a bel et bien une incapacité.

Afin de faciliter ce rapport, nous avons joint un formulaire relatif à la condition médicale de (*nom de l'employé/employée*) que vous pourrez compléter et nous retourner. Les renseignements que vous fournirez seront traités de manière totalement confidentielle. Ils seront utilisés au profit de *l'employé/employée* et dans le seul but de faciliter son retour au travail ou de l'accommoder. D'ailleurs vous noterez que (*nom de l'employé/employée*) a indiqué au formulaire ci-joint, son consentement à la divulgation des renseignements médicaux demandés.

(*nom de l'employé/employée*) est un/une employé/employée estimé/estimée par notre entreprise et c'est pourquoi nous souhaitons son retour au travail le plus rapidement possible. Nous sommes entièrement prêts à accommoder (*nom de l'employé/employée*) selon sa condition médicale en modifiant ses tâches et en procédant à la diminution de ses horaires de travail pour qu'il/qu'elle réintègre le plus tôt possible son poste. Comme vous, le rétablissement de (*nom de l'employé/employée*) nous tient à cœur.

Si vous avez des questions à propos de cette lettre ou du formulaire ci-joint, s'il vous plait, n'hésitez pas à nous contacter.

Veillez agréer, Monsieur/Madame, l'expression de nos plus sincères salutations,

(*Signature du superviseur*)

Annexe B

Exemple de formulaire devant être complété par le médecin

CONFIDENTIEL

RAPPORT MÉDICAL DE L'EMPLOYÉ(E)

Nom de l'employé(e): _____	Date: _____
Nom du médecin: _____	
Adresse: _____	

Numéro de téléphone du médecin: _____	
Numéro de télécopieur du médecin: _____	

***** Autorisation de l'employé(e) à la divulgation de ces informations:**

Je, soussigné(e) _____, autorise mon médecin traitant Dr. _____, à divulguer les informations qui sont demandées par mon employeur _____ dans ce formulaire.

Signature de l'employé(e): _____ Date: _____

***** Questionnaire à remplir par le médecin traitant:**

Date à laquelle l'absence de l'employé(e) a commencé: _____

Date(s) où l'employé(e) a été examiné(e): _____

L'incapacité de l'employé(e) est-elle temporaire ou permanente? _____

Dans le cas où celle-ci est temporaire, qu'elle devrait être la durée nécessaire au rétablissement de l'employé(e)? _____

S'il vous plait, veuillez cocher lorsque cela s'applique:

Lignes directrices – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail

- L'employé(e) est en état de reprendre immédiatement son travail comprenant l'ensemble de ses charges parce qu'il n'est pas atteint d'une limitation physique ou fonctionnelle aux fins de l'exécution de son travail.
- L'employé(e) souffre de limitations qui affectent son habilité à performer quant à l'exécution de l'ensemble des tâches liées au poste qu'il occupe (Complétez la section « adaptations requises » ci-bas).
- L'employé(e) devrait reprendre son poste tel que modifié par l'employeur le: _____ . (Complétez la section "adaptations requises" ci-bas)
- Le plan d'adaptation pour cet employé(e) devrait se poursuivre pour une période _____ .
- Le pronostic médical actuel démontre que l'employé(e) sera en mesure de reprendre son travail sujet à aucune adaptation le : _____ .

ADAPTATIONS REQUISES

**** Veuillez noter que ces tableaux servent d'exemples et devront être adaptés pour chaque entreprise et/ou poste.**

a) Restrictions physiques (si applicable)

	Fréquence (nb. d'heures max)	Poids (max. kg) si requis
Lever (sol aux hanches)		
Lever (hanches aux épaules)		
Transporter des objets		
Se pencher		
Rester debout		
Se tourner, pivoter		
Marcher		
Travailler à l'ordinateur		
Monter les escaliers		
Autres : _____		

b) Restrictions fonctionnelles

	Nombres d'heures à la fois	Nombres d'heures par jour
Se concentrer		
Contacts interpersonnels		
Exécuter plusieurs tâches à la fois		
Résoudre des problèmes		
Régler des conflits interpersonnels		
Gérer la pression et les délais		
Autres: _____		

Quels sont les effets de la médication administrée à notre employé(e) et que nous devrions connaître?

Commentaires supplémentaires pour le rétablissement de notre employé(e) :

Signature du médecin:

Dr. _____

Date: _____

Lignes directrices – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail

¹ La Commission tient à reconnaître et à remercier les commissions des droits de la personne des diverses provinces et territoires canadiens pour lui avoir permis d'étudier leurs directives et documents sur les incapacités physiques et mentales et de s'en inspirer.

² *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 2011, c. 171, art. 4, 5, 6 et 8 [*Loi sur les droits de la personne*].

³ Par exemple, dans le cas d'un pompier qui demandait des mesures d'adaptation en raison d'allergies saisonnières, *Morgoch c. Ottawa (City)* (1989), 11 C.H.R.R. D/80 (Ont. Bd. Inq.); d'une travailleuse de la santé qui demandait une période de repos d'une durée indéterminée pour se rétablir d'une hystérectomie, *Wilson c. Douglas Care Manor* (1992), 21 C.H.R.R. D/74 [Wilson]; ou d'un employé de bureau atteint d'un syndrome anxiodépressif, *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Société de portefeuille du Groupe Desjardins (Assurances générales des Caisses Desjardins Inc.)* (1997), R.J.Q. 2049 (T.D.P.).

⁴ *Ouimette c. Lily Cups Ltd.*, (1990), 12 C.H.R.R. D/19 (Ont. Bd. Inq.); *Burgess c. College of Massage Therapists of Ontario*, 2013 HRTO 1960, CHRR Doc. 13-2460; *Valmassoi c. Canadian Electrocoating Inc.*, 2014 HRTO 701, CHRR Doc. 14-1201.

⁵ *McLellan c. MacTara Ltd. (No. 2)* (2004), 51 C.H.R.R. D/103 (N.S. Bd. Inq.).

⁶ *Ede c. Canada* (1990), 11 C.H.R.R. D/439 (Trib. can.).

⁷ *L.H. c. Vietnamese Non-Profit Housing Corp.* (2007), 60 C.H.R.R. D/73 (Man. Bd. Adj.); *Torrejon c. 114735 Ontario Inc. (No. 4)*, 2010 HRTO 934, CHRR Doc. 10-1110.

⁸ *Downey c. Keenan Truck Repair Inc.*, (2014), CHRR Doc. 14-3017 (Comm. enq. N.-B.).

⁹ *Bicknell c. Air Canada* (1984), 5 C.H.R.R. D/1992 (Trib. can.).

¹⁰ *Lowe c. William L. Rutherford (B.C.) Ltd. (No. 3)*, 2007 BCHRT 336, 61 C.H.R.R. D/72 [Lowe].

¹¹ *Price c. Fredericton (City) (No. 2)*, (2004), CHRR Doc. 04-587 (N.B. Bd. Inq.).

¹² *Entrop c. Imperial Oil Ltd.* [1995], 23 C.H.R.R. D/196 (Ont. Bd. Inq.), confirmé à 30 C.H.R.R. D/433 (Ont. Div. Ct.); appel accueilli à la partie 37 C.H.R.R. D/481 (O.C.A.) [Entrop]. Voir aussi : *Benoit c. Bell Canada (Québec)*, 2004 CHRT 32, 51 C.H.R.R. D/30.

¹³ *Hall c. Seetharamdoo* (2006), 57 C.H.R.R. D/322 (N.S. Bd. Inq.).

¹⁴ *Repas c. Albert's Family Restaurant and Lounge (Red Deer)* (2004), CHRR Doc. 04-011 (Alta. H.R.P.); *A. c. Natural Progress Inc.* (2005), 51 C.H.R.R. D/305 (Man. Bd. Adj.).

¹⁵ *McKinley c. BC Tel*, 2001 CSC 38.

¹⁶ *Wilson*, *supra* note 3.

¹⁷ *Hitchcock c. Lafarge Canada Inc. (No. 5)*, 2015 HRTO 731, CHRR Doc. 15-1231.

¹⁸ *Boyce and Westminster (City) (Re)* (1994), 24 C.H.R.R. D/441 (B.C.C.H.R.).

¹⁹ *Ottawa (City) c. Canada (Human Rights Comm.) (No. 2)*, 2005 FCA 311, 54 C.H.R.R. D/462 [Ottawa (City)].

- ²⁰ *Mou c. MHPM Project Leaders*, 2016 HRTO 327, CHRR Doc. 16-0827.
- ²¹ *Cassidy c. Emergency and Health Services Comm. (No. 2)*, 2008 BCHRT 125, 62 C.H.R.R. D/459; *Chong c. Violetta Industries Ltd. (No.2)*, 2007 BCHRT 249, CHRR Doc. 07-339.
- ²² *Hamlyn c. Cominco Ltd.* (1989), 11 C.H.R.R. D/333 (B.C.C.H.R.); *Ball c. Ontario (Community and Social Services)*, 2010 HRTO 360; *Turner c. Canada Border Services Agency (No. 2)*, 2014 CHRT 10, 79 C.H.R.R. D/194.
- ²³ *Hodkin c. SCM Supply Chain Management Inc.*, 2013 HRTO 923, 77 C.H.R.R. D/129 [*Hodkin*].
- ²⁴ *Carriere c. Boonstra Trucking Ltd.*, 2013 AHRC 10, 78 C.H.R.R. D/139.
- ²⁵ *Datt c. McDonald's Restaurants of Canada Ltd. (No. 3)*, 2007 BCHRT 324, 61 C.H.R.R. D/19. Une employée a été atteinte d'une affection cutanée qui a été aggravée par de trop fréquents lavages de mains. L'employeur avait une politique sur le lavage des mains qui obligeait tous ses employés à le faire fréquemment; en conséquence, l'employeur n'a fait aucun effort pour s'adapter aux besoins de cette employée.
- ²⁶ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Commission scolaire des Drapeurs*, J.E. 99-1061; REJB 1999-12851 (T.D.P.); *Klassen c. Toronto District School Board*, 2014 HRTO 191.
- ²⁷ *Turner c. 507638 Ontario (No. 4)*, 2009 HRTO 249, CHRR Doc. 09-0366; *Wall c. Lippé Group*, 2008 HRTO 50, 64 C.H.R.R. D/26; *Emra c. Impression Bridal Ltd.*, 2014 HRTO 1736, 80 C.H.R.R. D/260;
- ²⁸ *University of British Columbia c. Kelly*, 2015 BCSC 1731, 82 C.H.R.R. D/77; *Gaisiner c. Method Integration Inc.*, 2014 HRTO 1718, 80 C.H.R.R. D/284.
- ²⁹ *Dawson c. Canada Post Corp.* 2008 CHRT 41, 64 C.H.R.R. D/354.
- ³⁰ *Fendick c. Lakes District Maintenance Ltd. (No. 2)*, 2005 BCHRT 573, CHRR Doc. 05-730; *McDonald c. Dental and Hearing Crafts Ltd.* (2009), CHRR Doc. 09-2491 (N.L. Bd. Inq.).
- ³¹ *Alberta (Human Rights and Citizenship Comm.) c. Federated Co-operatives Ltd.*, 2005 ABQB 587, 53 C.H.R.R. D/496; *Oak Bay Marina Ltd. c. British Columbia (Human Rights Tribunal) (No. 2)*, 2004 BCHRT 225, 51 C.H.R.R. D/68; *Ryan c. St. John's City* (2007), 60 C.H.R.R. D/134 (N.L. Bd. Inq.); *MacLeod c. Lambton (County) (No. 2)*, 2014 HRTO 1330, 80 C.H.R.R. D/227.
- ³² *Vasil c. 528716 BC Ltd. (No. 4)* (2009), CHRR Doc. 09-0473, 2009 BCHRT 117 [*Vasil*]; *Trask c. Nova Scotia (Correctional Services) (No. 1)* (2010), CHRR Doc. 10-0470 (N.S. Bd. Inq.).
- ³³ *Cameron c. Fletcher Challenge Canada Ltd. (Re)* (1995) 24 C.H.H.R. D/506 (B.C.C.H.R.); *Mellon c. Canada (Human Resources Development) (No. 2)*, 2006 CHRT 3, CHRR Doc. 05-242.
- ³⁴ *Warren c. West Canadian Industries Group Ltd.* (2007), 60 C.H.R.R. D/473 (Alta. H.R.P.).
- ³⁵ *Berberi c. Canada (Attorney General)*, 2009 CHRT 21, CHRR Doc. 09-1654.
- ³⁶ *Morgan-Hung c. Provincial Health Services Authority (No. 4)*, 2009 BCHRT 371, CHRR Doc. 09-2481.
- ³⁷ *Loi sur les droits de la personne, supra note 2, art. 4.*
- ³⁸ *Thompson c. Selective Personnel Ltd. (No. 1)*, 2009 HRTO 1224, CHRR Doc. 09-1670.

³⁹ *Briltz c. Yaki's Pizza & Subs* 2006 BCHRT 245, CHRR Doc. 06-305. Une femme s'est vu refuser un emploi lorsque ses employeurs éventuels ont appris qu'elle était atteinte d'épilepsie.

⁴⁰ *Century Oils (Canada) Inc. c. Davies*, [1988] B.C.J. No. 118 (B.C.S.C.). Voir aussi : *Dorvault c. Ital Décor Ltd. (No.3)*, 2005 BCHRT 148, 52 C.H.R.R. D/136.; *Young c. 633785 B.C. Ltd.*, 2004 BCHRT 135, CHRR Doc. 04-264; *Maciel c. Fashion Coiffures Ltd. (No.3)*, 2009 HRTO 1804, CHRR Doc. 09-2373.

⁴¹ *Vasil*, *supra* note 32. Le tribunal a conclu que l'employeur avait infligé à l'employé un traitement défavorable en raison de ses incapacités mentales. L'employeur a tiré profit des incapacités mentales de l'employé en ne tenant pas un dossier en règle du travail de l'employé et en ne le rémunérant pas convenablement pour son travail.

⁴² *Davis c. Sandringham Care Centre*, 2015 BCHRT 148, 82 C.H.R.R. D/49.

⁴³ *Tanzos c. AZ Bus Tours Inc. (No. 2)*, 2007 CHRT 33, 61 C.H.R.R. D/128. Une employée a demandé un congé de maladie pour cause de stress, de douleurs thoraciques et de maux de tête chroniques. L'employeur n'a pas voulu lui permettre de retourner au travail tant qu'elle ne pourrait pas travailler cinq jours par semaine sans restriction. Le tribunal administratif a conclu que l'employeur ne s'était pas acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation. Voir aussi: *Ollinger c. Akula Subs Ltd.* (2008), 62 C.H.R.R. D/338 (S.H.R.T.); *Kuehn c. Granum (Town)* (2006), CHRR Doc. 06-325 (Alta.H.R.P.); *Horvath c. Rocky View School Div. No. 41*, 2015 AHRC 5, 81 C.H.R.R. D/16; *Tombs c. 1303939 Ontario Ltd. (No. 4)*, 2015 HRTO 842, CHRR Doc. 15-1342.

⁴⁴ *Wutke c. Mageria Holdings Ltd.*, 2006 BCHRT 340, 57 C.H.R.R. D/56; *Selinger c. McFarland*, 2008 HRTO 49, CHRR Doc. 08-480.

⁴⁵ *Schuyler c. Oneida Nation of the Thames (No. 3)*, 2006 CHRT 34, 57 C.H.R.R. D/469. Une employée a été remplacée lorsqu'elle était en congé de maladie pour traitement du cancer du côlon. Lorsqu'elle est retournée au travail, son employeur a refusé de lui redonner son ancien poste; il lui a plutôt offert un nouveau poste, qui constituait essentiellement une rétrogradation, et a exigé une période de probation de trois mois.

⁴⁶ *Lowe*, *supra* note 10. Un employeur a refusé de mettre un employé sur la feuille de paye courante parce que ses troubles médicaux diminuaient sa présence au travail. En conséquence, l'employé a perdu l'accès à plusieurs avantages sociaux, y compris l'admissibilité à l'assurance-emploi. Pendant que l'employé était absent pour cause de maladie, l'employeur l'a congédié en raison de ses absences. Le tribunal administratif a conclu que l'employé invalide avait été congédié en raison de son incapacité et que le refus de l'employeur de l'inscrire sur la feuille de paye courante constituait aussi de la discrimination fondée sur son incapacité.

⁴⁷ *Bubb-Clarke c. Toronto Transit Commission*, 42 CHRR 326, 2002 CanLII 46503 (ON HRT); *Amalgamated Transit Union, Local 741 c. London Transit Commission*, 2011 CanLII 76422.

⁴⁸ *Cardamone c. Crown West Steel Fabricators (No. 2)*, 2005 BCHRT 369, 53 C.H.R.R. D/236. Un opérateur de presse a subi une intervention chirurgicale mineure en préparation d'une dialyse. Lorsqu'il était censé retourner au travail, il a été mis à pied. Plus tard, les autres opérateurs de presse ont été rappelés au travail, mais il ne l'a pas été. Le tribunal administratif a conclu que l'incapacité de l'employé était un facteur de la décision de l'employeur de ne pas le rappeler au travail. Voir aussi : *LaFortune c. Washington Mills Electro Mineral Corp. (No. 2)*, 2009 HRTO 504, CHRR Doc. 09-0705.

⁴⁹ *ADGA Group Consultants Inc. c. Lane* (2008), 64 C.H.R.R. D/132 (Ont. Div. Ct.). Lorsqu'un employé a commencé à travailler, il a informé son superviseur qu'il avait un trouble bipolaire. Quelques jours plus

tard, il a été congédié au motif qu'il ne pouvait pas s'acquitter des responsabilités de l'emploi. Le tribunal administratif a conclu que l'employeur avait fait preuve de discrimination envers l'employé en raison de son incapacité mentale.

⁵⁰ *Emerick c. Sooke Esso*, 2007 BCHRT 79, 59 C.H.R.R. D/460. Le tribunal administratif a conclu que l'employeur avait fait preuve de discrimination contre un employé en raison de son incapacité physique lorsqu'il a été congédié après avoir fait une crise d'épilepsie au travail.

⁵¹ *Ottawa (City)*, *supra* note 51. Une conductrice d'autobus de la Commission de transport d'Ottawa-Carleton a été congédiée en raison d'un absentéisme excessif. Elle souffrait de migraines qui l'obligeaient à s'absenter quelques jours par année. Le tribunal administratif a conclu que le fait de tenir compte de ses absences par suite d'incapacité en décidant de la congédier pour absentéisme excessif était discriminatoire.

Voir aussi : *Gariano c. Fluor Constructors Canada Ltd.* (2006), 57 C.H.R.R. D/43 (Alta. H.R.P.); *Coast Mountain Bus Co. c. C.A.W., Local 111 (No. 2)*, 2009 BCSC 396, CHRR Doc. 09-0617; *Coast Mountain Bus Company Ltd. c. National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers of Canada (CAW-Canada), Local 111*, 2010 BCCA 447 [Coast Mountain Bus].

⁵² *U.S.W., Local 1-423 c. Weyerhaeuser Co.*, 2009 BCHRT 328, CHRR Doc. 09-2052. Quatre employés souffrant d'incapacité de longue durée ont été congédiés pour « absentéisme sans faute de leur part ». Le tribunal administratif a conclu que le gestionnaire des ressources humaines avait appris que l'usine fermerait bientôt et a pris des mesures pour congédier ces quatre employés invalides afin d'éviter de leur payer des indemnités de départ.

Voir aussi : *MacRae c. International Forest Products Ltd. (No. 2)*, 2005 BCHRT 462, 54 C.H.R.R. D/223; *International Forest Products Ltd. c. Sandhu*, 2007 BCSC 201, 59 C.H.R.R. D/482; *Québec (Comm. des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Cambior Inc.*, 2007 QCTDP 20, CHRR Doc. 07-480.

⁵³ *Cottreau c. R. Ellis Chevrolet Oldsmobile Ltd.* (2007), 61 C.H.R.R. D/8 (N.S.Bd.Inq.).

⁵⁴ *Smith c. Fawcett Truck Stop (No. 1)* (2005), CHRR Doc. 05-05-433 (Alta. H.R.P.). Voir aussi : *Ehret c. Shandro Investments Ltd. (No. 2)*, 2006 BCHRT 486, CHRR Doc. 06-651; *Simpson c. JB & M Walker Ltd.* 2010 HRTO 819, CHRR Doc. 10-0977. *Lipp c. 0965319 B.C. Ltd. (c.o.b. Maverick's Sports Lounge)*, 2014 BCHRT 199.

⁵⁵ *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, (1992), 16 C.H.R.R. D/425 (C.S.C.) [Renaud].

⁵⁶ *Re Emrick Plastics and C.A.W.* (1992), 25 L.A.C. (4th) 19, p. 25-26.

⁵⁷ *Carter c. Chrysler Canada Inc.*, 2014 HRTO 845, 79 C.H.R.R. D/388.

⁵⁸ *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne)*, [1990] 2 R.C.S. 489, (1990), 12 C.H.R.R. D/417 (C.S.C.).

⁵⁹ *Budd c. 783720 Ontario Inc.*, 2015 HRTO 825, 81 C.H.R.R. D/235.

⁶⁰ *British Columbia c. Emergency Health Services Comm. (No. 1)*, 2005 BCHRT 361, 53 C.H.R.R. D/156.

⁶¹ *DeSouza c. 1469328 Ontario Inc.*, 2008 HRTO 23, 63 C.H.R.R. D/197. Le tribunal administratif a statué que l'employeur avait fait preuve de discrimination contre son employé atteint d'épilepsie, alors qu'il avait l'obligation d'informer les autres (personnel, clients, membres du club, etc.) de l'état de l'employé.

⁶² *Jackson c. M Butler Insurance Brokers Ltd.*, 2007 HRTO 5, 59 C.H.R.R. D/17. Une employée a demandé six semaines de congé pour se rétablir d'une intervention chirurgicale pour cancer de l'ovaire. Lorsqu'elle a été prête à retourner au travail, elle avait été remplacée à son poste. Les employeurs ont

fait valoir qu'ils ne savaient pas qu'elle avait le cancer. Le tribunal administratif a conclu que l'employée avait remis à l'employeur deux notes de médecins indiquant que l'employée avait besoin de six semaines de congé pour se rétablir d'une opération; l'employeur n'avait pas besoin d'être informé du diagnostic précis.

Voir aussi : *Kazmir c. 1056217 Ontario Inc.*, 2009 HRTO 1974, CHRR Doc. 09-2586.

⁶³ *Dunkley c. University of British Columbia*, 2015 BCHRT 100, 81 C.H.R.R. D/295.

⁶⁴ *Lee c. Kawartha Pine Ridge Dist. School Board (No. 7)*, 2014 HRTO 1212, 80 C.H.R.R. D/97 [Lee].

⁶⁵ *McCarthy c. Caesar's Plumbing and Heating (No. 5)*, 2014 HRTO 1795, CHRR Doc. 14-2295.

⁶⁶ *Hawman c. Battlefords School Div. No. 118* (2008), 62 C.H.R.R. D/113 (S.H.R.T.). Un employeur a exigé qu'une employée invalide lui fournisse de la documentation médicale en trois jours, sinon elle serait congédiée. Le tribunal administratif a conclu que l'employée avait été victime de discrimination en raison de son incapacité, parce que la demande de l'employeur était déraisonnable.

⁶⁷ *Wesley c. 2252466 Ontario Inc. (No. 2)*, 2014 HRTO 1591, 80 C.H.R.R. D/195.

⁶⁸ *Teamsters Local 879 c. Holtz Environmental (Envirosystems) (G.B. Grievance)*, [2016] O.L.A.A. No. 45; *Entrop*, *supra* note 12.

⁶⁹ *Sears c. Honda of Canada Mfg. (No. 5)*, 2014 HRTO 45, 78 C.H.R.R. D/103.

⁷⁰ *Croteau c. Canadian National Railway Co.*, 2014 CHRT 16, 79 C.H.R.R. D/347.

⁷¹ *Kelly c. Nova Scotia Liquor Corp.*, (2015), 80 C.H.R.R. D/408 (N.S. Bd.Inq.); *Knox-Heldmann c. 1818224 Ontario Ltd. (No. 2)*, 2015 HRTO 1376, CHRR Doc. 15-1876.

⁷² *Coast Mountain Bus*, *supra* note 51.

⁷³ *Klonowski c. Ontario (Ministry of Community Safety and Correctional Services)*, 2012 HRTO 1568. Une employée est absente du travail en raison d'un accident de travail. L'employée a été informée qu'elle a été inscrite à un programme de gestion de l'assiduité et a été informée que sa présence était surveillée. Les lettres et la rencontre n'ont pas puni l'employé pour ses absences. Une lettre a fait référence à l'adaptation et celle-ci a également indiqué qu'elle n'était pas de nature disciplinaire. Bien que l'application de la norme de présence était « mécanique », il a été reconnu que l'employée n'avait pas été discriminée pour cela.

⁷⁴ *Senyk c. WFG Agency Network (No. 2)*, 2008 BCHRT 376; *Sluzar c. Burnaby (City)*, 2010 BCHRT 19.

⁷⁵ *Coast Mountain Bus*, *supra* note 51.

⁷⁶ *Smith c. Canadian National Railway Co.*, 2008 CHRT 15, CHRR Doc. 08-262.

⁷⁷ *Renaud*, *supra* note 55.

⁷⁸ Association médicale canadienne, *Le rôle du médecin traitant dans le retour au travail de patients après une maladie ou une blessure*, Ottawa, AMC, 2013.

⁷⁹ *Szczesniak c. Northern Health Authority (No. 2)*, 2012 BCHRT 81. Une lettre du médecin n'indiquait pas spécifiquement les limites de l'employé et c'était l'une des raisons du retard du retour au travail de l'employé.

⁸⁰ Association médicale canadienne, *supra* note 78 à la p. 3.

⁸¹ *Lee, supra* note 64. Le tribunal n'était pas satisfait que les opinions d'un médecin de famille et d'un psychiatre soient fondées sur un avis médical valable. L'opinion du médecin de famille était faible parce que celle-ci était « fondée sur des spéculations et des conjectures et était principalement fondée sur de simples répétitions des désirs du demandeur. » De façon similaire, les recommandations du psychiatre ont été formulées parce que « c'était ce que le demandeur lui avait demandé de faire. »

⁸² Association médicale canadienne, *supra* note 78 à la p. 3.

⁸³ *Visic c. Elia Associates Professional Corp.*, 2011 HRTO 1230.

⁸⁴ *Hodkin, supra* note 23.

⁸⁵ *Gamache c. York University*, (2012), CHRR Doc. 12-2828, 2012 HRTO 2328.

⁸⁶ *Woolworth Canada Inc. c. Human Rights Commission (Nfld.) and White* (1995), 135 Nfld. and P.E.I.R. 45; 135 Nfld. & P.E.I.R. 45; *Munoz c. Roman Catholic Episcopal Corp. of the Diocese of Toronto*, 2011 HRTO 1434, 73 C.H.R.R. D/90.

⁸⁷ *Vanegas c. Liverton Hotels International Inc. (c.o.b. Metropolitan Hotel)*, 2011 HRTO 715.

⁸⁸ *Lagana c. Saputo Dairy Products Canada G.P.*, 2012 HRTO 1455.

⁸⁹ *Loi sur les droits de la personne, supra* note 2, art. 2.2.

⁹⁰ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3 (CSC).

⁹¹ Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick – Rapport annuel 2002-2003, p. 13-14.

⁹² *Knight c. Société de transport de l'Outaouais*, 2007 CHRT 15, CHRR Doc. 07-281.

⁹³ *Willoughby c. Canada Post Corp.*, 2007 CHRT 45.

⁹⁴ *Re Hamilton Civic Hospital and CUPE, Local 794* (1994), 44 L.A.C. (4th) 31 (Kennedy).