

MESURES D'ADAPTATION À UNE INCAPACITÉ AU TRAVAIL

La *Loi sur les droits de la personne (la Loi)* du Nouveau-Brunswick interdit tout traitement discriminatoire fondé sur une incapacité physique ou mentale en matière d'emploi



DROITS DE LA PERSONNE ET INCAPACITÉS MENTALES ET PHYSIQUES

L'article 2 de la *Loi* définit l'**incapacité physique** comme un **état de santé** résultant d'une blessure, d'une maladie ou d'une anomalie congénitale. Cet état de santé **ne doit pas nécessairement être permanent**. Il peut s'agir de maladies de courte durée, mais pas de problèmes de santé courants comme le rhume, la grippe ou l'angine streptococcique..

Exemples d'incapacités physiques :

- Problèmes de dos
- Sclérose en plaques
- Diabète
- Maladies cardiaques
- Cancer
- Daltonisme

Par **incapacité mentale**, la *Loi* entend une **déficiences intellectuelle** (le syndrome de Down, par exemple), **un trouble d'apprentissage** (tel que le TDAH. La dyslexie, etc.) et des **problèmes de santé mentale**.

Exemples d'incapacités mentales :

- Anxiété
- Trouble de stress post-traumatique
- Dépression
- Trouble bipolaire
- TDAH
- Trouble du spectre de l'autisme

Si un employé ne présente aucune incapacité, mais que son employeur pense le contraire et le traite différemment pour cette raison, il s'agit d'un traitement discriminatoire en vertu de la *Loi*. **Il s'agit d'une discrimination fondée sur une incapacité perçue.**

Exemple:

Vous dites à votre employeur que **vous avez souffert d'une incapacité dans le passé**, mais que ce n'est plus le cas. Toutefois, l'employeur considère que vous présentez toujours une incapacité et que vous ne serez donc pas en mesure de travailler à temps plein. Il réduit votre horaire de travail - il s'agit de discrimination fondée sur l'incapacité perçue.

INCAPACITÉS ET EMPLOI EN VERTU DE LA LOI :

Conformément aux lois sur les droits de la personne, un **employeur ne peut discriminer des employés en raison d'une incapacité mentale ou physique**. La discrimination est interdite dans tous les types d'emplois, qu'ils soient permanents, occasionnels, à temps plein ou à temps partiel. La *Loi* protège également de la discrimination au cours du processus d'embauche.

OBLIGATION POUR LES EMPLOYEURS D'OFFRIR DES MESURES D'ADAPTATION AUX PERSONNES HANDICAPÉES



Si vous avez besoin de soutien en raison **d'une incapacité physique ou mentale**, votre employeur est tenu de donner suite à votre demande raisonnable. On parle alors d'obligation d'accommodement : c'est la loi.

L'obligation d'accommodement signifie qu'un employeur est tenu de **changer ses règlements ou politiques afin d'aider un employé handicapé**. Tous les employés bénéficient ainsi d'un traitement équitable et peuvent participer pleinement et apporter leur contribution sur leur lieu de travail. **L'obligation d'accommodement est aussi collaborative**. On entend par là que l'employé doit coopérer avec l'employeur, pour que tous deux trouvent ensemble la meilleure façon d'épauler l'employé dans son travail. Par exemple, l'employé doit fournir à l'employeur tout document, médical ou autre, pertinent.

S'il devient **trop difficile pour l'employeur de tenir compte de vos besoins** (pour des raisons de santé et de sécurité, par exemple), **ce dernier peut alors refuser d'accéder à votre demande**. Cela dit, ce refus doit être fondé sur une évaluation minutieuse - il n'est pas automatique. Dans ce cas, on parle de **contrainte excessive**.

RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS



Collecte de renseignements

Les employeurs doivent travailler de concert avec les fournisseurs de soins de santé afin **d'évaluer les besoins spécifiques de leurs employés, ainsi que les limites de ces derniers**. Chaque demande de mesure d'adaptation doit faire l'objet d'un examen pour évaluer les besoins propres à la personne concernée. En matière de processus d'adaptation, les employeurs **ne doivent pas opter pour une approche unique**.

Les employeurs sont tenus de s'informer régulièrement auprès des employés pour s'assurer que les mesures d'adaptation sont concluantes. Si ce n'est pas le cas, les employeurs doivent trouver d'autres solutions.

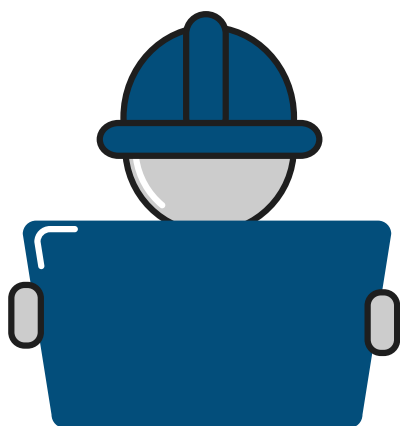


Prise de mesures d'adaptation convenables

Après évaluation des besoins, l'employeur doit proposer des **mesures d'adaptation raisonnables**. Il pourrait s'agir d'un changement de tâches ou de nouvelles responsabilités qui répondent aux limitations de la personne concernée.

RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS

- **Si vous avez besoin de mesures d'adaptation, en raison de votre incapacité, vous devez en parler à votre employeur.** Dans la plupart des cas, si un employeur ignore que vous présentez une incapacité, il n'est pas tenu de vous offrir des mesures d'adaptation.
- Il se peut aussi que vous deviez **fournir des documents, comme une attestation médicale**, qui précise vos limitations, la durée probable des mesures d'adaptation et si vous pouvez effectuer un autre travail. **Vous n'êtes pas tenu de confier à votre employeur la nature exacte de votre diagnostic** ni les médicaments que vous prenez.
- Faites part à votre employeur des solutions d'adaptation potentielles et **collaborez pour les mettre en œuvre**. Vous **devez accepter des mesures d'adaptation raisonnables**, même s'il ne s'agit pas de vos options préférées.
- Travaillez de concert avec votre employeur pour veiller à ce que les mesures d'adaptation soient bien en place et s'avèrent concluantes.



EXEMPLES DE MESURES D'ADAPTATION EN LIEN AVEC DES INCAPACITÉS PHYSIQUES OU MENTALES

- Réduire la charge de travail d'un employé et/ou lui confier de nouvelles fonctions qui correspondent mieux à ses besoins et capacités actuels.
- Accorder aux employés qui ont des rendez-vous médicaux une certaine flexibilité d'horaire.
- Autoriser à un employé de venir au travail avec son animal d'assistance.
 - **Remarque : Les animaux d'assistance et de soutien émotionnel sont protégés en vertu de la Loi s'ils font partie du traitement de l'incapacité mentale ou physique.**
- Fournir des outils de soutien, comme un logiciel de lecture, à un employé déficient visuel.
- Assurer l'accès des espaces de travail aux employés à mobilité réduite.

Pour en savoir plus sur les mesures d'adaptation à une incapacité au travail, vous pouvez consulter nos « **Lignes directrices sur les mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail** »! <https://bit.ly/3y23U3e>




VOUS AVEZ DES QUESTIONS? ADRESSEZ-VOUS À LA COMMISSION

La **Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick** est un organisme gouvernemental qui veille à ce que les droits de la personne de tous les gens du Nouveau-Brunswick soient protégés en vertu de la Loi. Si vous souhaitez en apprendre davantage sur vos droits et responsabilités en matière d'incapacité au travail, adressez-vous à la Commission. La Commission **fournit gratuitement de l'information au sujet de vos droits et vous aidera si vous êtes victime de discrimination**.

Si vous pensez avoir subi de la discrimination, **vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission**.

POUR NOUS JOINDRE :

 (506) 453-2301

 hrc.cdp@gnb.ca

 www.gnb.ca/hrc-cdp