

Connaître ses droits



L'accommodement en milieu de travail

Les informations contenues dans cette publication concernent le droit mais ne constituent pas un avis juridique. Pour obtenir un avis juridique, veuillez consulter un avocat dans votre région.

Ce document est téléchargeable à www.aidslaw.ca.



Cette publication a été réalisée grâce au financement de l'Agence de santé publique du Canada. Les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs ou des chercheurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue officiel de l'Agence de santé publique du Canada.

© Réseau juridique canadien VIH/sida, 2013

1. Quels sont mes droits à l'accommodement en milieu de travail?

En vertu des lois canadiennes sur les droits de la personne, toute personne capable d'accomplir les fonctions essentielles ou de remplir les exigences d'un poste ou d'un service a droit à un traitement équitable. Vivre avec le VIH ne devrait pas créer d'obstacle à la vaste majorité des emplois, mais on observe parfois des cas de désinformation, des stéréotypes et des préjugés.

Vous avez le droit de travailler, sans discrimination, pour autant que votre santé vous permette

d'accomplir les fonctions essentielles du poste une fois l'accommodement fourni. Au Canada, les lois sur les droits de la personne exigent que l'employeur accorde des mesures d'« accommodement raisonnable » à tout employé ayant un handicap. Accommoder un employé, c'est éliminer des obstacles afin qu'il puisse accomplir les fonctions essentielles de son poste. Tout employeur a l'obligation légale de vous accommoder, à moins de « contrainte excessive » (voir ci-dessous).

2. Quelles sont les mesures possibles pour accommoder un employé séropositif au VIH en milieu de travail?

Le VIH est un handicap *épisodique*, ce qui signifie que les personnes vivant avec le VIH peuvent avoir des épisodes de bonne santé et des épisodes de maladie. À l'instar d'autres problèmes de santé, les effets du VIH sur l'individu peuvent varier au fil du temps; les formes d'accommodement dont l'employé a besoin pourront varier également. L'accommodement variera toujours en fonction des besoins particuliers de chaque individu, qui doivent être pris en considération, évalués et accommodés au cas par cas.

Les formes possibles d'accommodement raisonnable incluent, sans s'y limiter :

- la modification physique d'un lieu de travail (p. ex., installer une rampe pour améliorer l'accessibilité, adapter l'éclairage à une déficience visuelle);
- la modification d'un emploi ou la réaffectation à des fonctions moins exigeantes;
- l'évaluation ergonomique et l'achat d'appareils fonctionnels (p. ex., chaise avec soutien lombaire, logiciel à commande vocale) ou la

- modification de l'équipement existant;
- la modification des normes de rendement ou des cibles de productivité;
- un horaire de travail flexible (p. ex., permettre à un employé de travailler à temps partiel, puis de revenir à temps plein, en réponse à des épisodes de maladie et de santé);
- des absences supplémentaires pour des rendez-vous médicaux;
- des pauses supplémentaires ou la modification de l'horaire des pauses (p. ex., pour permettre à un employé de prendre ses médicaments aux heures prescrites ou de composer avec les effets secondaires de ses médicaments);
- le partage de poste; et
- le congé autorisé.

Si vous décidez de révéler votre infection à VIH et que vous n'êtes pas embauché pour cette raison, il est probable que cela serait considéré comme un cas de discrimination illégale fondée sur le handicap.

3. Mon employeur peut-il m'obliger à dévoiler ma séropositivité au VIH ou un autre diagnostic médical, si je demande un accommodement en milieu de travail?

En général, les employés ont le droit de garder confidentiels leurs renseignements médicaux. Vous n'avez pas à dévoiler la nature exacte de votre problème de santé pour obtenir un accommodement en milieu de travail. Toutefois, vous devez informer votre employeur de votre *besoin* d'accommodement. Vous devriez lui fournir des informations pertinentes et appropriées qui expliquent les limites et les besoins (souvent liés aux symptômes de votre maladie ou aux effets secondaires des médicaments) liés à l'exécution des fonctions essentielles de votre poste.

Dans l'examen d'une demande d'accommodement, l'employeur a le droit de demander des documents médicaux indépendants (p. ex., une note du médecin ou un examen médical plus détaillé) qui confirme votre handicap et qui décrit les limites à votre capacité d'exécuter votre

travail. Il n'est pas nécessaire qu'y soit révélé le trouble ou la maladie sous-jacente. Toutefois, si vous ne fournissez pas les renseignements médicaux appropriés, votre employeur pourrait ne pas être tenu d'accommoder vos besoins. Nous n'avons connaissance d'aucun cas où une cour ou un tribunal aurait obligé un employé à dévoiler sa séropositivité au VIH afin d'obtenir un accommodement.

Si vous choisissez de déclarer que vous avez le VIH, votre employeur doit garder cette information confidentielle. Au regard de la loi, votre employeur ne peut dévoiler votre séropositivité au VIH ou tout autre renseignement médical à des tiers (comme des collègues ou d'autres employeurs) sans votre consentement. Pour plus d'information, voir « **Le dévoilement de l'infection à VIH en milieu de travail** », dans la présente série.

4. Comment faire une demande d'accommodement?

Pour demander un accommodement en milieu de travail, vous devez déclarer que vous avez un handicap et aviser votre employeur de vos besoins et de vos restrictions ou limites pertinentes.

Si vous avez besoin d'un accommodement pour continuer de travailler ou pour retourner au travail, vous avez l'obligation de collaborer avec votre employeur, et de faciliter et d'accepter un accommodement raisonnable. Cela pourrait inclure de :

- collaborer à l'obtention des renseignements nécessaires (p. ex., opinion médicale ou d'un autre expert);
- participer à des discussions sur les solutions;
- contribuer au développement d'un plan d'accommodement; et
- collaborer sur une base continue avec l'employeur à gérer et à surveiller le processus d'accommodement.

5. Que doit faire mon employeur si je demande un accommodement?

La décision vous appartient, de déclarer ou non votre séropositivité au VIH à votre employeur. Votre employeur devrait respecter votre droit à la vie privée, et ne demander que les renseignements nécessaires à déterminer comment il peut vous accommoder raisonnablement.

Par exemple, votre employeur ne devrait demander que les documents médicaux pertinents à votre capacité de continuer de travailler et à toute mesure requise pour vous accommoder ou protéger votre santé et celle de vos collègues ou d'autres personnes que vous côtoyez. Votre employeur devrait formuler clairement ses besoins, au moment de demander des documents à votre professionnel de la santé. Si la demande n'est pas claire et que vous ne voulez pas que votre employeur sache que vous avez le VIH, vous devriez en aviser le médecin ou le professionnel de la santé qui détient les renseignements. Peu importe les renseignements médicaux communiqués, votre employeur a l'obligation juridique de les garder confidentiels.

Lors de l'examen de la demande d'accommodement, l'employeur devrait distinguer les fonctions essentielles et non essentielles du poste. Seules les *fonctions essentielles* du poste devraient être prises en considération dans la détermination de l'accommodement nécessaire et dans l'évaluation à savoir s'il constitue une « *contrainte excessive* » pour l'employeur.

Votre employeur ne peut pas refuser de vous accommoder sans raison légitime ou agir de bonne foi. S'il soutient que l'accommodement que vous demandez constitue une « *contrainte excessive* », il doit démontrer que la difficulté est réelle, mesurable et significative.

L'employeur est également tenu de :

- traiter de bonne foi et en temps opportun votre demande d'accommodement;

- discuter avec vous du but et des fonctions essentielles de votre poste, et de l'accommodement que vous demandez;
- obtenir un avis ou une opinion d'expert, si nécessaire;
- identifier les accommodements possibles et évaluer s'ils vous permettraient d'exécuter vos fonctions de manière optimale;
- identifier tout coût, bienfait ou inconvénient;
- développer un plan d'accommodement et une entente avec vous;
- gérer et surveiller l'application adéquate du plan; et
- favoriser un milieu de travail inclusif et positif à l'égard des personnes ayant des handicaps épisodiques et de leurs besoins d'accommodement.

Le VIH est un handicap *épisodique*, ce qui signifie que les personnes vivant avec le VIH peuvent avoir des épisodes de bonne santé et des épisodes de maladie. L'accommodement variera en fonction des besoins particuliers de chaque individu, qui doivent être pris en considération, évalués et accommodés au cas par cas.

6. Si je suis membre d'un syndicat, celui-ci peut-il m'aider à faire ma demande d'accommodement?

Oui. En milieu de travail syndiqué, le syndicat négocie une convention collective avec l'employeur pour aider à protéger les employés, notamment de tout traitement injuste. Ces conventions incluent des protections contre la discrimination, telles qu'énoncées dans le code des droits de la personne applicable — y compris le devoir de l'employeur de fournir un accommodement raisonnable aux employés handicapés.

Si vous avez besoin d'un accommodement pour travailler, votre syndicat peut vous aider

en appuyant votre demande. Si l'employeur exerce une discrimination en refusant un accommodement raisonnable, le syndicat peut déposer un grief en votre nom, en vertu de la convention collective. Le syndicat a également les obligations de ne pas exercer de discrimination et d'accepter les mesures raisonnables proposées par l'employeur pour accommoder un employé handicapé, à moins que cela engendre une contrainte excessive pour le syndicat et ses membres.

7. Dans quelles circonstances ma demande d'accommodement pourrait-elle causer des « contraintes excessives » à mon employeur?

Votre employeur est tenu de répondre à toute demande d'accommodement, à moins qu'elle occasionne pour lui une « contrainte excessive ». Il n'existe pas de définition juridique exacte de cette notion, et les critères pour l'évaluer varient selon les lois fédérales et provinciales et les provinces et territoires. Par conséquent, il est important de consulter le bureau fédéral ou provincial des droits de la personne qui convient à votre situation, dans votre région, pour connaître l'interprétation qui s'applique à votre ressort.

Chaque situation devrait être évaluée individuellement et d'après les critères du ressort pertinent. Toutefois, voici quelques facteurs qui sont souvent examinés pour évaluer si un accommodement entraînerait une contrainte excessive pour l'employeur :

- la santé et la sécurité de l'employé, de ses collègues et du public;
- l'impact sur les autres employés, notamment sur leur état d'esprit; et
- toute dérogation à la convention collective.

Un arbitre, un tribunal ou une cour qui évalue le coût en tant que possible contrainte excessive demandera à votre employeur de fournir des preuves démontrant que le coût financier est trop élevé. Divers facteurs pourraient être examinés, comme la taille de l'entreprise, la facilité d'adaptation de la main-d'œuvre et des installations aux circonstances, la durée requise de l'accommodement et le climat économique actuel.

Si l'accommodement comporte un *risque pour la santé ou la sécurité* de l'employé, de collègues ou du public, l'argument de la contrainte excessive sera généralement accepté — bien que des arbitres, des tribunaux et des cours aient utilisé diverses approches pour évaluer le degré de risque. Pour ce qui a trait à l'impact d'un accommodement sur *l'état d'esprit des employés*, la Cour suprême du Canada a statué que seules les objections découlant de préoccupations d'employés relativement à leurs droits devraient être entendues; les objections découlant d'« attitudes à l'encontre des droits de la personne » ne sont pas valides, dans la détermination de la contrainte excessive. De la même façon, des instances provinciales comme la Commission ontarienne des droits de la personne ont affirmé qu'un employeur commet toujours un acte discriminatoire s'il présume que des employés ou des clients s'opposeraient à l'embauche d'une personne séropositive au VIH.

Enfin, dans certains cas, des employés ont réussi à faire valoir qu'une dérogation substantielle à des conditions clés d'une *convention collective* perturbe l'état d'esprit d'autres employés ou affecte indûment les opérations régulières de l'entreprise, créant donc une contrainte excessive. Toutefois, comme nous l'avons déjà signalé, dans le cas où des règles de la convention collective ont un effet discriminatoire, il sera difficile de démontrer qu'une dérogation aux conditions de la convention crée une contrainte excessive.

Pour invoquer la contrainte excessive, le fardeau de la preuve appartient à votre employeur. Les preuves requises pour démontrer une contrainte excessive doivent être objectives, réelles, directes et, en ce qui concerne le coût, quantifiables. Cela signifie que votre employeur doit fournir des faits, des chiffres et des données scientifiques pour appuyer l'allégation que l'accommodement demandé constitue réellement une contrainte excessive.

Vous avez le droit de travailler, sans discrimination, pour autant que votre santé vous permette d'accomplir les fonctions essentielles du poste une fois l'accommodement fourni. Tout employeur a l'obligation juridique de vous accommoder, à moins de « contrainte excessive ».

- le coût de la ou des mesures requises;
- la nature, la taille et l'envergure de l'employeur;
- l'interchangeabilité de la main-d'œuvre et des installations;
- la mesure dans laquelle les accommodements interféreraient avec l'exploitation des affaires de l'employeur, et le climat économique général;

Dans sa *Politique sur le VIH/sida* (2010), la Commission canadienne des droits de la personne a affirmé :

« La mise au point de nouveaux médicaments et de nouvelles formes d'intervention permet maintenant à des gens infectés par le VIH de continuer à mener une vie productive pendant de longues années. Il faudrait permettre à une personne de continuer à travailler si ses fonctions sont réaménagées à son lieu de travail. Tout organisme qui se départit d'un employé pour des raisons de santé ou de sécurité doit fonder sa décision sur une évaluation individuelle appuyée par les plus récents renseignements médicaux et scientifiques faisant autorité en la matière. »

8. Que puis-je faire si je considère qu'un refus de m'accorder un accommodement constitue un traitement injuste?

Si vous croyez faire l'objet de discrimination de la part d'un employeur gouvernemental, un recours possible est d'intenter une action en justice alléguant une violation de votre droit constitutionnel à l'égalité en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Toutefois, les actions en justice sont coûteuses, complexes et longues.

Que vous travailliez pour un employeur du secteur public ou privé, le recours de base est de déposer une plainte en vertu de la loi sur les droits de la personne applicable (au palier fédéral ou provincial/territorial). Dans la plupart des ressorts, la commission des droits de la personne pertinente reçoit et examine la plainte, puis initie des efforts de médiation entre

l'individu qui porte plainte pour discrimination et l'entité ou l'individu accusé de discrimination. Si cette démarche n'est pas fructueuse, la commission soumet l'affaire en votre nom au tribunal des droits de la personne. Dans certains ressorts (comme la Colombie-Britannique et l'Ontario), vous pouvez adresser votre plainte directement au tribunal.

Pour les employés syndiqués, le syndicat peut également déposer un grief au nom de l'employé en alléguant une violation de la convention collective.

Pour plus d'information, voir « **Recours en cas de discrimination et de violation de la confidentialité en milieu de travail** », dans la présente série.

Pour plus d'information

- AIDS Calgary, « HIV/AIDS and Employer Rights/Responsibilities », document d'information (janvier 2008). Accessible à www.aidscalgary.org
- Commission canadienne des droits de la personne, « L'importance de l'adaptation » (dernière mise à jour en 2011). Accessible à www.chrc-ccdp.ca
- Réseau invalidité épisodique emploi, « Accommodement en milieu de travail » (sans date). Accessible à edencanada.ca
- Coalition interagence sida et développement, « HIV/AIDS and the Duty to Accommodate », *HIV/AIDS and the Workplace: Information Sheets for PHAs* (2009). Accessible à www.icad-cisd.com