



ccpartners

MANAGEMENT LABOUR & EMPLOYMENT LAWYERS

THE EMPLOYERS' CHOICE

CRAWFORD CHONDON & PARTNERS LLP

# INVALIDITÉ ÉPISODIQUES ET L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT: Un Aperçu Juridique



Présentateurs :

Misbah Anis, Associé

Jacob Love, Associé





# Agenda

1. **Invalidité Épisodiques: Un Aperçu**
2. **Qu'est-ce que l'Obligation d'Accommodement ?**
3. **Quels sont les Devoirs de l'Employeur ?**
4. **Quels sont les Devoirs de l'Employé ?**
5. **Accommoder les Invalidités Épisodiques**
6. **Quelles sont les Limites de l'Accommodement ?**
7. **Jurisprudence concernant le Défaut d'Accommodement des Employeurs envers les Employés souffrant de Invalidités Épisodiques**
8. **Questions et Réponses**



## Invalidités Épisodiques : Un Aperçu

- Les invalidités épisodiques sont définies comme des invalidités impliquant des périodes de bonne santé alternant avec des périodes de maladie ou d'invalidité.
- Les maladies mentales, l'arthrite, l'épilepsie, le VIH et certains types de cancers peuvent être caractérisés comme des invalidités épisodiques.
- Ils ne sont pas des invalidités permanents mais plutôt périodiques et imprévisibles.
- De nombreuses conditions entraînant une invalidité épisodique sont invisibles ou cachées - les signes et symptômes ne sont pas apparents tant qu'ils ne sont pas graves.
- L'accommodation des employés souffrant d'invalidités épisodiques présente des défis particuliers pour les employeurs qui cherchent à équilibrer les droits à la vie privée individuels et à obtenir les informations médicales nécessaires pour répondre aux besoins d'un travailleur.



## L'Obligation d'Accommodement

**Le Code des droits de la personne de l'Ontario stipule :**

**5 (1) Toute personne a le droit à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, les antécédents judiciaires, l'état matrimonial, la situation familiale ou l'invalidité.**

**Parfois, le "traitement égal" nécessite un accommodement.**



## L'obligation d'accommodement

L'accommodement consiste à :

**Le processus de modification du lieu de travail ou des conditions d'emploi pour éviter un résultat discriminatoire.**

L'objectif de l'accommodement en matière d'emploi est de permettre à l'employé d'accomplir les tâches essentielles de son travail avec dignité, individualisation et inclusion.



## L'obligation d'accommodement

Un employé qui a besoin d'un accommodement a droit à :

**Un accommodement qui est raisonnable dans les circonstances**

Un employé qui a besoin d'un accommodement n'est pas nécessairement en droit de :

**La forme parfaite d'accommodement  
Leur forme d'accommodement préférée**



## Les parties à l'accommodement

**L'accommodement est un processus impliquant plusieurs parties**

1. Employeur : modifier le lieu de travail ou les affectations de travail
2. Employé : divulguer le besoin d'accommodement et les restrictions
3. Syndicat : faciliter l'accommodement et naviguer dans l'accord collectif



## Les devoirs des employeurs

1. **Dans certains cas demander des renseignements sur le besoin d'accommodement**
2. **Accepter les demandes d'accommodement et les informations médicales de bonne foi**
3. **Rechercher des approches alternatives d'accommodement**
4. **Maintenir la confidentialité**
5. **Évaluer et divulguer les cas de contrainte excessive**





## **Les obligations des employés**

- 1. Communiquer le besoin d'accommodement**
- 2. Fournir des informations objectives concernant les restrictions et les limitations, par exemple, des notes du médecin**
- 3. Coopérer dans le processus d'accommodement**
- 4. Accepter un accommodement raisonnable**
- 5. Respecter les normes de travail une fois l'accommodement mis en place**



# Fourniture d'informations médicales

## Équilibrer les droits de l'homme et les droits à la vie privée

- Besoin de fournir des informations médicales à jour d'un praticien qualifié

## Contenu des informations médicales

- Seulement ce qui est nécessaire pour faire progresser l'accommodement
- Par exemple : nature de la condition, nature des restrictions, pronostic

## Délai à partir de la fourniture des informations médicales

- Veiller à ce que les employés disposent d'un délai raisonnable pour soumettre les informations médicales.



## Accommoder les invalidités épisodiques

**N'oubliez pas que l'accommodement est un processus.**

### **Employé**

- Soyez proactif en fournissant des informations et des demandes d'accommodement.

### **Employeur**

- Soyez flexible concernant les accommodements potentiels.



## Exemples d'accommodement des employés souffrant d'épilepsie :

### Un accommodement adéquat peut consister en :

- Former les autres employés sur la manière de gérer une crise potentielle.
- Permettre à un employé de rentrer chez lui après une crise.
- Permettre à un employé de travailler selon un horaire régulier afin qu'il puisse prendre ses médicaments.



## Limite de difficulté excessive sur l'accommodement

Il n'y a aucun droit d'accommoder un employé au-delà du point de difficulté excessive pour l'employeur.

- Sur une base objective et quantifiable
- Souvent lié au coût monétaire, ou à la santé et à la sécurité



## Frustration du contrat de travail

Frustration : un événement intervenant qui rend un contrat impossible à exécuter, qui n'est pas de la faute de l'une ou l'autre des parties à un contrat, et qui n'a pas été anticipé au moment de la conclusion du contrat.

L'emploi peut être frustré en raison d'une blessure ou d'une maladie.

- *L'employé a généralement encore droit à un préavis de résiliation et à une indemnité de départ en vertu de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi.*

L'emploi ne sera pas considéré comme frustré s'il en résulterait la privation des avantages d'assurance collective pour l'employé.



## Cas où l'arbitre a constaté que l'employeur n'a pas accommodé les employés souffrant d'invalidité épisodique :

- Le licenciement d'un employé sans envisager son reclassement dans un autre poste a été considéré comme une discrimination.  
*- Dans l'affaire Philips c. Ritchie-Smith Feeds Inc, 2021 CHRT 9*
- Les efforts limités de la ville pour contacter l'employé avec invalidité avant le licenciement ont enfreint son devoir d'accommodement, malgré le manque de coopération de l'employé.  
*- Ottawa-Carleton Public Employees Union, Local 503 c. Ville d'Ottawa, 2019 CanLII 103859 (ON LA)*



## Des questions supplémentaires ?

**Misbah Anis, Associé**  
T: (905) 874-9343 x 247  
E: [manis@ccpartners.ca](mailto:manis@ccpartners.ca)

**Jacob Love, Associé**  
T: (905) 874-9343 x 252  
E: [jlove@ccpartners.ca](mailto:jlove@ccpartners.ca)

Inscrivez vous au blog Employer's Edge:  
visiter [www.ccpartners.ca/blog](http://www.ccpartners.ca/blog)  
ou courriel [info@ccpartners.ca](mailto:info@ccpartners.ca)

Regarder #LawyersForEmployers  
Podcasts and Webinaires GRATUIT:  
visiter [www.ccpartners.ca/broadcasts](http://www.ccpartners.ca/broadcasts)