



VEUILLEZ NOTER : Ce document ne contient pas d'avis juridique. Le *Réseau national d'étudiant(e)s pro bono* est une organisation étudiante. Ce document a été préparé avec l'assistance d'étudiant(e)s PBSC de l'Université de Montréal. Les étudiant(e)s PBSC ne sont pas des avocat(e)s et ne sont pas autorisé(e)s à fournir d'avis juridiques. Ce document contient une discussion générale sur une question juridique. Si vous avez besoin d'avis juridique, veuillez consulter un(e) avocat(e). Également, veuillez noter que ce document est valide en date du 20 mars 2017, les lois ou règlements en cause peuvent avoir été modifiées depuis.

Le droit du travail pour les gens atteints de la maladie de Parkinson

QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL FONDÉE SUR LE HANDICAP?

La discrimination au travail fondée sur le handicap est le fait de traiter un employé différemment des autres à cause de son handicap, ou de ne pas tenir compte de ses caractéristiques personnelles dans le cadre du travail. La discrimination peut prendre plusieurs formes et n'est pas toujours manifeste. La discrimination au travail fondée sur le handicap est prohibée par la loi, notamment l'article 10 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* (Québec) et l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* (Canada) que ce soit avant l'embauche, en cours d'emploi ou au moment de la fin d'emploi, le cas échéant.



DROITS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'EMPLOYÉ AU MOMENT DE L'EMBAUCHE :

L'employeur peut définir certaines exigences minimales qu'une personne doit rencontrer afin d'obtenir un emploi, pour autant qu'elles soient directement liées aux tâches de l'emploi. Celles-ci peuvent être, par exemple, l'expérience, l'éducation ou les aptitudes physiques.). Un examen ou un questionnaire médical peuvent, en certains cas, être requis par l'employeur dans la mesure où certaines habiletés physiques sont nécessaires pour occuper le poste convoité, mais ne peut être utilisé pour d'autres fins.

L'employé n'est pas obligé de se soumettre à un test ou questionnaire médical pré-embauche, ou encore de dévoiler sa condition médicale, à moins que ceux-ci ne soient directement liés à sa capacité d'accomplir les tâches exigées par l'emploi, en vertu de l'article 18.1 de la Charte québécoise des droits et libertés.



DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'EMPLOYÉ DURANT L'EMPLOI

L'obligation de **l'employé** est de fournir sa prestation de travail (article 2085 Code civil du Québec). L'employé atteint d'un handicap, tel que le Parkinson, peut avoir droit à des **accommodements raisonnables** de la part de son employeur afin de lui permettre d'accomplir sa prestation de travail, dans la mesure où cela ne crée pas une contrainte excessive pour son employeur. Chaque situation d'accommodement commande des solutions différentes : il peut s'agir de modifier l'horaire de travail du salarié, travailler à temps partiel, modifier la liste de tâches de l'employé, aménager son poste de travail ou de lui attribuer un nouveau poste

L'employé doit fournir à son employeur les informations nécessaires au traitement de sa demande d'accommodement et il doit collaborer avec l'employeur dans la recherche d'un accommodement raisonnable. → Parlez à votre gestionnaire.

Finalement, un employé a le droit de s'absenter en raison de sa maladie. Le cas échéant, il peut avoir à fournir un certificat médical à son employeur afin de justifier ses absences. .

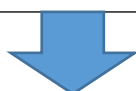
L'employeur doit agir de bonne foi et doit prendre les mesures nécessaires afin de permettre à son employé de fournir sa prestation de travail, dans la mesure où celui ne lui cause pas de contrainte excessive. Ainsi, il peut avoir l'obligation de réaménager le poste de travail ou les tâches de l'employé, réduire ou modifier son horaire de travail, lui permettre de travailler de la maison, etc.. Les situations de contraintes excessives sont celles, par exemple, où l'accommodement demandé ne peut être fourni par l'entreprise vu ses ressources disponibles. La raisonnable des mesures à prendre varie en fonction de plusieurs facteurs dont notamment la nature de l'entreprise en question, sa capacité économique, les activités exercées par celle-ci, la nature des accommodements requis, etc.)



FIN DE L'EMPLOI

En principe, un employeur ne peut mettre fin à l'emploi d'un employé en raison uniquement de son handicap. Néanmoins, il existe des situations où un employeur peut être justifié de mettre fin à l'emploi de son employé atteint d'un handicap, telles que lorsque les caractéristiques du handicap sont telles que le bon fonctionnement de l'entreprise est entravée de façon excessive ; lorsque l'employeur a tenté de convenir de mesures d'accommodement avec l'employé aux prises avec une telle maladie, mais que ce dernier demeure néanmoins incapable d'accomplir sa prestation de travail dans un avenir raisonnablement prévisible ; si celui-ci présente un taux d'absentéisme excessif sans possibilité d'amélioration dans un avenir raisonnablement prévisible; ou encore lorsque l'employé ne collabore pas avec l'employeur afin de convenir des mesures d'accommodements raisonnables.

En outre, un employeur peut mettre fin à l'emploi d'un employé qui est affecté d'un handicap si celle-ci est justifiée par d'autres motifs, tels que : la fin d'un contrat à durée déterminée, la faillite de l'entreprise ou une restructuration administrative, ou des motifs sérieux de congédiement tels qu'une faute grave de l'employé.



LES PLAINTES

Si l'employé se sent lésé dans ses droits, il peut s'informer et porter plainte aux endroits suivants:

Le salarié syndiqué: Le salarié qui est assujéti à une convention collective, doit en principe s'adresser à son syndicat et contester toute mesure qu'il considère illégale, ou son congédiement, par le dépôt d'un grief selon la procédure définie dans la convention collective.

L'employé qui croit être victime de discrimination : L'employé peut déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, qui fera enquête et pourra tenter de régler le litige à l'amiable (articles 74 à 85 *Charte canadienne des droits et libertés de la personne*), avant de référer le litige au Tribunal des droits de la personne, le cas échéant. Vous pouvez les contacter au 1 800 361-6477.

L'employé qui croit être victime d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante en raison de son handicap pourra :

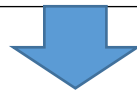
- **Déposer une plainte à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse ;**
- **Déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* (« L.N.T.) s'il dispose d'au moins deux ans de service continu dans la même entreprise. Vous pouvez les contacter au 1-844-838-0808.**
- **Déposer une demande devant les tribunaux de droit commun.**

L'employé qui croit avoir été victime d'une sanction (soit un déplacement, suspension, congédiement ou autres mesures discriminatoires ou de représailles) en raison de l'exercice d'un droit prévu à L.N.T., incluant notamment le droit de s'absenter du travail pour des raisons de maladie, pourra contester cette sanction au moyen d'une plainte en vertu des articles 122 et ss. L.N.T. .

Le cas échéant, les recours de l'employé peuvent être cumulés. A titre d'exemple, un employé peut déposer une plainte devant la Commission des droits de la personne et de la jeunesse et devant la CNESST s'il croit être victime d'un congédiement sans cause juste et suffisante fondé son sur handicap.

N.B. : La L.N.T. ne s'applique pas à toutes les catégories de salarié → art. 3 L.N.T.

Le salarié peut également se plaindre à la Commission canadienne des droits de la personne si l'entreprise est assujéti au Code canadien du travail (banques, télécommunications, aviation, etc.) (1-888-214-1090).



LES RESSOURCES FINANCIÈRES DISPONIBLES

Un employé congédié ou en congé de maladie peut avoir recours à certaines ressources financières pour l'aider, telles que : les régimes publics (RAMQ, CNESST, RRQ, Régime fédéral de l'assurance emploi, Régime de pension du Canada) ou les assurances privées (pris par l'employé lui-même)