

*Droits et obligations juridiques des employés  
nécessitant des ajustements du lieu de travail en  
raison du psoriasis et de l'arthrite psoriasique*

Canadian  
Psoriasis  
Network



Réseau  
canadien  
du psoriasis



CAPP ACPP

Canadian Association of Psoriasis Patients  
Association canadienne des patients atteints de psoriasis



## Droits et obligations juridiques des employés nécessitant des ajustements du lieu de travail en raison du psoriasis et de l'arthrite psoriasique

L'un des principaux défis pour les patients atteints de psoriasis et d'arthrite psoriasique est de savoir comment gérer ces affections particulières dans leur milieu de travail. Le psoriasis peut être visible sur les lieux de travail et certains employés sont exclus de certains types de travail en raison de leurs symptômes visibles. Les perceptions erronées concernant les lésions psoriasiques créent des difficultés supplémentaires pour les personnes atteintes, car elles peuvent être perçues comme des éruptions cutanées (alors qu'il s'agit en fait de démangeaisons et d'inconfort) ou, à l'inverse, être considérées à tort comme contagieuses. En plus des symptômes visibles, il existe des symptômes non visibles associés au psoriasis et à l'arthrite psoriasique, tels que l'inflammation sous-jacente, les douleurs articulaires, la raideur et les répercussions sur la santé mentale. Lorsqu'un employé doit s'absenter du travail pour des raisons médicales ou qu'il a besoin de faire adapter son lieu de travail à son état de santé, il lui incombe de communiquer ces besoins à son employeur. De nombreux employés hésitent à aborder ces sujets, car ils souhaitent que ces informations restent privées. Le paysage juridique de l'emploi au Canada précise toutefois que les employeurs ont l'obligation légale d'accommoder un employé qui a besoin d'ajustements de son lieu de travail pour des raisons médicales. De même, les employeurs ne peuvent pas exercer de discrimination, prendre des mesures disciplinaires ou licencier un employé en raison de son état de santé.

### **Absence sur les lieux de travail**

En ce qui concerne les absences sur les lieux de travail, l'employé est tenu de signaler le motif de son absence à l'employeur en temps opportun. Si l'employeur le demande, ou si la politique du lieu de travail l'exige, les employés doivent également fournir des **notes médicales** pour justifier leurs absences des lieux de travail planifiées. En cas d'absence prolongée, une note médicale doit être fournie

à l'employeur afin que celui-ci puisse prendre les dispositions nécessaires pour pallier temporairement l'absence de l'employé.

### **Demander des accommodements au travail**

Si un employé retourne au travail après une absence pour raisons médicales, ou dans les cas où un employé peut encore travailler, mais seulement dans des circonstances adaptées, il doit prendre des mesures pour demander des accommodements à son employeur. Comme mentionné ci-dessus, il appartient à l'employé de communiquer ses limites, sur la base des recommandations de son médecin. Le type de mesures d'adaptation nécessaires et le caractère raisonnable de la demande de mesures d'adaptation dépendent des spécificités de la situation, du type et de la taille de l'employeur, ainsi que du type de travail dont l'employé est responsable. Les employeurs sont légalement tenus de satisfaire à toute mesure d'adaptation raisonnable jusqu'au «point de contrainte excessive». La question de savoir si un élément crée une contrainte excessive varie en fonction de la taille de l'employeur, de la disponibilité des ressources, du type de travail et d'autres facteurs propres à l'employeur. Toute demande d'adaptation doit être faite par écrit, auprès du service des ressources humaines ou de l'équipe de direction de l'entreprise.

Une fois qu'un employé a informé l'employeur que sa situation nécessite une mesure d'adaptation, il est important qu'il comprenne qu'il doit continuer à travailler avec l'employeur pour trouver une solution. La jurisprudence dans ce domaine indique clairement que le processus d'adaptation est une «voie à double sens» qui exige un dialogue continu entre l'employé et l'employeur pour parvenir à un plan d'adaptation approprié aux circonstances. L'employé doit indiquer si son état de santé est permanent ou épisodique,

## **Exemples de mesures d'adaptation qui peuvent être nécessaires pour les employés atteints de psoriasis et d'arthrite psoriasique**

- Accorder des congés sans solde pour que l'employé puisse se rendre à ses rendez-vous médicaux.
- Fournir à l'employé un équipement de protection supplémentaire pour la manipulation de produits chimiques ou de matériaux susceptibles de provoquer une manifestation des symptômes ou d'aggraver sa maladie.
- Réduire le nombre d'heures de travail de l'employé pendant une période de manifestation des symptômes.
- Permettre à l'employé d'utiliser une source de lumière UV sur son lieu de travail.
- Augmenter la fréquence des pauses de l'employé.
- Permettre à l'employé d'utiliser un humidificateur sur son lieu de travail.
- Permettre à l'employé de s'absenter du travail à des fins de rétablissement.
- Dispenser l'employé d'effectuer des tâches spécifiques sur son lieu de travail.
- Permettre à l'employé de travailler à distance pendant une période de manifestation des symptômes.
- Permettre à l'employé de travailler à temps partiel au bureau et à temps partiel à distance.

quelles sont ses restrictions ou limitations physiques et si le traitement, y compris les médicaments, aura un impact sur sa capacité à accomplir ses tâches professionnelles.

Bien que, dans la plupart des cas, les employés et les employeurs parviennent à collaborer pour mettre en œuvre un plan d'adaptation, les employeurs ne comprennent pas tous leurs obligations en la matière. Si un employé ne parvient pas à obtenir une adaptation de son lieu de travail, il est recommandé qu'il conserve des traces et un calendrier de ses tentatives de communication de sa demande à la direction et au service des ressources humaines (par exemple, en notant les discussions dans un agenda ou en s'envoyant des mises à jour par courriel).

Dans certains cas, le refus d'un employeur de mettre en place des mesures d'adaptation ou la mauvaise gestion par l'employeur du congé médical d'un employé peuvent constituer un motif pour l'employé de déposer une plainte contre l'employeur sur la base d'un congédiement déguisé ou d'un congédiement injustifié. Un employé peut également être tenu de déposer une plainte pour atteinte aux droits de la personne contre l'employeur afin de trouver une solution dans le cas où l'employeur refuse de se conformer aux demandes raisonnables d'adaptation de l'employé. Il est fortement recommandé à l'employé de tenter d'abord une médiation avec l'employeur et de demander conseil à un avocat spécialisé en droit du travail avant d'engager une action en justice.

## Droits et obligations juridiques des employeurs dans le contexte de l'adaptation du lieu de travail pour les employés atteints de psoriasis et d'arthrite psoriasique

Un employeur a plusieurs devoirs et obligations envers ses employés lorsqu'un employé demande des mesures d'adaptation sur son lieu de travail pour des raisons médicales. L'adaptation consiste à accorder des exceptions ou à apporter des modifications à certaines règles ou politiques sur le lieu de travail afin qu'un employé ne soit pas pénalisé par ces règles en raison de son état de santé. L'obligation pour l'employeur de prendre des mesures d'adaptation pour l'employé découle de la législation fédérale et provinciale sur les droits de la personne, qui exige que les règles, les normes, les cultures et les environnements physiques du lieu de travail n'aient pas d'incidence négative sur un employé en raison de son état de santé physique ou mentale (ou d'autres motifs protégés comme l'âge, la religion ou l'origine ethnique).

Dans le cas d'un employé qui a reçu un diagnostic de psoriasis et/ou d'arthrite psoriasique, ce qui peut avoir des répercussions physiques et mentales, l'employeur a l'obligation de travailler avec l'employé pour procéder à des changements ou à des exceptions raisonnables afin de permettre à l'employé d'accomplir ses tâches professionnelles sans avoir à subir de conséquences ou de faire face à des situations préjudiciables en raison de son état de santé physique ou mental. L'employé lui-même, sous la direction de son médecin, est le mieux placé pour savoir quels sont les ajustements du lieu de travail les plus appropriés pour répondre aux limitations de son état de santé. Lorsqu'un employé se rend compte qu'il a besoin de mesures d'adaptation ou qu'il subit un préjudice résultant de son état de santé, il doit en informer l'employeur et entamer une discussion confidentielle sur ses limitations et sur la manière dont il peut y remédier.

L'employeur doit informer les employés de tout processus ou procédure mis en place sur le lieu de travail pour qu'un employé puisse soumettre des demandes d'adaptation et des demandes de congés pour cause de santé physique et mentale liée à des

problèmes médicaux. Si votre employeur n'a pas mis en place de politiques et de procédures à cet effet, il est recommandé de soumettre les demandes par écrit, par courriel ou par message texte à la direction et de conserver des traces de la demande ainsi que de la réponse de l'employeur à la demande. Il est important, tant pour l'employeur que pour l'employé, de conserver une documentation appropriée. Les employeurs doivent conserver ces informations dans le dossier personnel de l'employé et s'assurer que l'information n'est accessible qu'au représentant des ressources humaines affecté au dossier, à la direction et à l'employé. Les demandes et les exigences en matière d'adaptation ne doivent pas être communiquées à d'autres employés, à moins que l'employé n'en donne l'autorisation.

Les questions relatives aux accommodements et aux congés médicaux relèvent généralement de la compétence du représentant des ressources humaines. Si votre employeur n'a pas désigné de personne-ressource en matière de ressources humaines, cette information doit être portée à l'attention d'un gestionnaire ou d'une personne ayant un pouvoir décisionnel. Dans certaines circonstances, comme les situations nécessitant des heures de travail modifiées ou des demandes de congés, un employé devrait consulter son médecin pour obtenir une note médicale avant de s'adresser à l'employeur, car la plupart des employeurs exigent des notes médicales pour justifier l'absence d'un employé du lieu de travail pendant les heures de travail prévues.

## ***Vous trouverez ci-dessous un résumé des obligations, droits et limitations de l'employeur en matière de mesures d'adaptation du lieu de travail :***

- L'employeur a le devoir de coopérer au processus d'adaptation et de travailler avec l'employé et son médecin pour déterminer ce qui est nécessaire pour l'adaptation.
- L'employeur a l'obligation de préserver la confidentialité des informations médicales personnelles de l'employé.
- L'employeur a le droit d'obtenir les informations médicales nécessaires pour comprendre les limitations de l'employé et fournir les mesures d'adaptation nécessaires.
- L'employeur n'est pas autorisé à contacter le médecin de l'employé par téléphone, sauf si l'employé y consent.
- L'employeur doit prendre des mesures pour que ces informations ne soient pas communiquées aux autres employés.
- L'employeur n'est pas autorisé à demander des informations médicales qui ne sont pas liées à l'emploi.
- L'employeur n'a pas le droit de connaître le diagnostic de l'employé, sauf dans des circonstances très limitées.
- L'employeur n'est pas autorisé à mettre fin à l'emploi d'un employé (par exemple, le licencier) en raison de son état de santé.
- L'employeur est tenu de veiller à ce que les autres employés ne harcèlent pas, ne rabaissent pas ou n'agissent pas de manière irrespectueuse envers un employé en raison de son état de santé.
- L'employeur a l'obligation de communiquer à l'employé les informations pertinentes relatives au régime de soins de santé.

Il est dans l'intérêt de l'employeur et de l'employé de travailler ensemble pour s'assurer que des aménagements adéquats sont mis en place sur le lieu de travail. Si un employeur ignore ou ne tient pas compte de la demande raisonnable d'adaptation d'un employé, il peut être tenu responsable en vertu de la législation sur les droits de l'homme ou de la common law civile. Le refus d'un employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé pourrait également faire de ce dernier la cible d'un traitement négatif dans les médias et les médias sociaux, ce qui pourrait nuire à la réputation, aux revenus et à l'image publique de l'employeur.

## ***Considérations relatives à la protection de la vie privée pour les mesures d'adaptation du lieu de travail***

Dans le contexte du travail, les gouvernements fédéral et provinciaux imposent des limites aux employeurs quant au type de renseignements qu'ils sont autorisés à recueillir auprès de leurs employés. L'employeur a le droit de demander des renseignements tels que l'adresse, le numéro de téléphone et le numéro d'assurance sociale de l'employé, car ces renseignements sont nécessaires à l'employeur pour qu'il puisse s'acquitter correctement de ses fonctions d'administration de la paie, de paiement des impôts, de tenue des dossiers du personnel, de communication avec l'employé et d'autres tâches qui sont accessoires aux activités du lieu de travail. Toutefois, les employeurs ne disposent pas d'un large éventail d'accès aux renseignements personnels d'un employé — les renseignements qu'ils sont autorisés à recueillir auprès d'un employé sont limités.

Les provinces de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et du Québec ont chacune une législation

<sup>1</sup> Au Canada, il existe une législation provinciale et fédérale sur les droits de la personne. La Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique aux employés qui travaillent dans un secteur réglementé par le gouvernement fédéral (par exemple, les banques, les aéroports, etc.). La législation provinciale sur les droits de la personne s'applique aux employés qui travaillent dans des lieux de travail non réglementés par le gouvernement fédéral (par exemple, les hôpitaux, les écoles, etc.).

complète qui précise les informations qui peuvent être recueillies dans le secteur privé. D'autres provinces et territoires, dont l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan, sont régis par la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE), qui énonce les règles relatives à la collecte de renseignements dans le cadre d'activités commerciales ou «à but lucratif» auxquelles la plupart des employeurs doivent se conformer. En plus de la LPRPDE, l'Ontario et les provinces de l'Atlantique ont chacune des lois sur la protection de la vie privée en matière de santé qui s'appliquent à l'accès et au partage des renseignements médicaux d'une personne. Il faut toutefois préciser que les lois sur la protection de la vie privée au Canada sont plutôt ambiguës — la question de savoir quelles règles spécifiques s'appliquent à un employé dépend de son lieu de résidence, du fait que les renseignements personnels de l'employé traversent ou non les frontières provinciales ou nationales, et du type de renseignements recueillis.

Il existe toutefois certaines règles communes concernant les renseignements personnels et le droit à la vie privée d'une personne en milieu de travail, qui sont résumées ci-dessous :

- Seuls certains types de renseignements peuvent être recueillis auprès d'un employé par l'employeur ;
- En général, un employeur ne peut recueillir que les renseignements personnels d'un employé qui sont nécessaires à l'exécution de ses fonctions (par exemple, les renseignements nécessaires à l'administration de la paie) ;
- Un employeur doit informer l'employé de la raison et du but de la collecte de ses renseignements personnels et doit obtenir le consentement de l'employé avant de communiquer ces renseignements à quiconque (sauf si la loi l'oblige à les partager) ;
- Les renseignements personnels recueillis par un employeur, y compris les renseignements médicaux divulgués par un employé, doivent rester confidentiels et protégés ;

- Dans des circonstances très limitées, un employeur peut avoir droit aux renseignements médicaux personnels d'un employé s'ils sont liés à l'exercice de ses fonctions. Par exemple, pour se conformer à ses obligations en vertu de la législation sur la santé et la sécurité, l'employeur peut demander à un employé de divulguer son statut vaccinal afin de minimiser le risque de transmission de virus sur le lieu de travail.
- Le droit d'un employeur d'accéder aux renseignements médicaux d'un employé est très limité (par exemple, la collecte du statut vaccinal afin de mettre en œuvre un plan de santé et de sécurité) ;
- Les employeurs n'ont pas le droit de demander des informations sur le diagnostic médical d'un employé, sauf dans des circonstances très limitées (par exemple, si un employé est atteint de la COVID-19 et s'est présenté au travail alors qu'il était malade) ;
- Un employeur a l'obligation de garder le diagnostic médical d'un employé confidentiel, s'il est divulgué par l'employé à l'employeur ;
- Les employeurs n'ont pas le droit de consulter ou de demander les dossiers médicaux d'un employé ;
- Un employeur est tenu de fournir des informations (description des tâches, taux de rémunération, nombre d'heures travaillées par semaine et durée de l'emploi) à la commission des accidents du travail et aux assureurs de prestations d'invalidité pour appuyer les demandes d'indemnisation d'un employé.

Cette ressource a été élaborée par Kimberley Holland, associée en droit du travail chez Bow River Law LLP.

<sup>2</sup> La Colombie-Britannique et l'Alberta ont chacune une loi appelée *Personal Information Protection Act*. Au Québec, il s'agit de la *Loi sur le secteur privé du Québec*.