

Les mesures d'adaptation au travail

QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES

Employeurs



New Brunswick
Nouveau Brunswick

NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION



COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

WORKSAFE
TRAVAIL SÉCURITAIRE NB

Les normes que les employeurs au Nouveau-Brunswick doivent satisfaire afin que leurs employés maintiennent leur emploi après un congé autorisé ou un accident du travail

Les droits, obligations et pratiques exemplaires des employeurs en vertu des lois suivantes du Nouveau-Brunswick :

- *Loi sur les accidents du travail*
- *Loi sur les normes d'emploi*
- *Loi sur les droits de la personne*

Q: Si une personne qui travaille pour moi se blesse au travail, ou tombe malade à cause d'une maladie professionnelle, suis-je tenu de la réemployer après qu'elle est prête à reprendre le travail?

R: Selon l'article 42.1 de la *Loi sur les accidents du travail* – l'« obligation à l'égard du réemploi » – si vous employez 10 travailleurs ou plus, vous devez offrir de réemployer un travailleur qui :

- a subi une lésion corporelle au travail, la réapparition d'une lésion corporelle au travail ou une maladie professionnelle résultant d'un accident;
- a droit aux prestations d'indemnisation par l'entremise de Travail sécuritaire NB;
- a travaillé pour vous durant au moins un an.

Même si vous n'êtes pas assujéti à une « obligation à l'égard du réemploi » en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, vous devez prendre des mesures d'adaptation en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, ce qui peut exiger de vous de permettre à un employé de reprendre le travail.

Q: Que dois-je offrir au travailleur en vertu de l'obligation à l'égard du réemploi?

R: Si vous êtes assujéti à l'obligation à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, vous devez offrir de réemployer le travailleur conformément aux règles suivantes :

- Si le travailleur est prêt à reprendre le travail et qu'il est capable d'accomplir les fonctions liées au poste qu'il occupait avant son accident, vous devez le réemployer dans le même poste, ou dans un poste équivalent, sans perte d'ancienneté ni d'avantages.

- Si le travailleur est prêt à reprendre le travail, mais **ne peut pas** accomplir les fonctions liées à son poste, vous devez lui offrir tout autre poste disponible qui convient mieux à ses capacités actuelles, sans perte d'ancienneté ni d'avantages.

En tant qu'employeur, vous devez faire cette offre de réemployer dans les délais suivants :

- Dans un délai de un an de la date où le travailleur a commencé à recevoir des prestations d'indemnisation, si vous employez entre 10 et 19 travailleurs.
- Dans un délai de deux ans de la date où le travailleur a commencé à recevoir des prestations d'indemnisation, si vous employez 20 travailleurs ou plus.

Des limitations ayant trait à l'industrie pourraient s'appliquer. Le droit de reprendre le travail en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* peut s'étendre au-delà de deux ans, et il s'applique peu importe le nombre d'employés. Pour obtenir des renseignements détaillés, veuillez consulter le guide intitulé *Les mesures d'adaptation au travail*.

Q:

Si le travailleur est incapable de reprendre le poste qu'il occupait avant son accident à cause de la nature de la lésion corporelle qu'il a subie au travail, comment détermine-t-on l'offre d'un autre emploi?

R:

Travail sécuritaire NB travaillera avec le travailleur et vous pour arriver à une offre raisonnable de mesures d'adaptation.

Q:

Et si je ne peux réemployer le travailleur?

R:

Si vous êtes assujetti à l'obligation à l'égard du réemploi et que vous :

- refusez de réemployer le travailleur même s'il est capable d'accomplir les fonctions liées au poste qu'il occupait avant son accident; ou
- refusez de prendre des mesures d'adaptation à son endroit, en lui offrant un nouveau poste qui convient mieux aux capacités qu'il possède après son accident; ou
- ne faites pas ce que Travail sécuritaire NB juge être une offre raisonnable de mesures d'adaptation;





le travailleur peut déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT) du Nouveau-Brunswick. Les agents d'EPFT feront enquête sur la plainte et peuvent vous contraindre à vous acquitter de votre obligation à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*.

Si le travailleur ne dépose pas de plainte contre vous, Travail sécuritaire NB peut le faire en son nom. Le travailleur peut également déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

Q:

Qu'arrive-t-il si l'agent des normes d'emploi tranche en faveur du travailleur?

R:

Vous serez contraint à faire une offre de réemployer conformément à l'obligation prévue par la loi aux termes de la *Loi sur les accidents du travail*. Vous pourriez également être tenu de rembourser au travailleur toute perte financière qu'il a subie.

Travail sécuritaire NB peut également vous imposer une amende de 2 500 \$, qui sera ajoutée à la cotisation pour la protection en matière d'indemnisation des travailleurs, qui a été établie pour l'année où l'inobservation est survenue.

Q:

Qu'arrive-t-il si Travail sécuritaire NB juge qu'il s'agit d'une offre raisonnable de mesures d'adaptation, mais que le travailleur n'est pas d'accord?

R:

S'il ne croit pas que l'offre de mesures d'adaptation est raisonnable, le travailleur peut :

- interjeter appel de la décision de Travail sécuritaire NB auprès du Tribunal d'appel de Travail sécuritaire NB.
- déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi.
- déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

Si le Tribunal d'appel confirme la décision de Travail sécuritaire NB et qu'il est toujours d'avis que l'offre n'est pas raisonnable, le travailleur peut :

- déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.
- déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi.

Q:

Qu'arrive-t-il si le travailleur ne s'est pas blessé au travail, mais qu'il a dû quitter son emploi pendant une période de temps parce qu'un membre de sa famille était malade? L'emploi est-il toujours protégé?

R:

Oui. Il pourrait l'être. En vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, les employeurs doivent permettre aux travailleurs de reprendre le travail après un « congé autorisé ».*

Les congés autorisés suivants sont énumérés en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* :

- congé de maternité
- congé de soins des enfants
- congé de décès
- congé de soignant
- congé pour fonctions judiciaires
- congé pour obligations familiales
- congé de maladie
- congé de réserviste

*Pour obtenir les détails sur les délais se rattachant à chacun des congés, veuillez consulter le guide intitulé *Les mesures d'adaptation au travail*.

Q:

Quelle protection la disposition concernant le retour au travail de la *Loi sur les normes d'emploi* offre-t-elle aux travailleurs?

R:

La *Loi sur les normes d'emploi* prévoit que vous :

- ne pouvez pas licencier, suspendre ou mettre à pied un travailleur qui est en congé autorisé;
- devez permettre au travailleur de reprendre le travail dans le poste qu'il occupait juste avant de partir en congé, ou dans un poste équivalent, sans diminution de rémunération.

Q:

Qu'arrive-t-il si je ne permets pas au travailleur de reprendre le travail?

R:

Le travailleur peut déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi d'EPFT. Les agents des normes d'emploi feront enquête sur la plainte et peuvent vous contraindre à vous acquitter de vos obligations en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. Dans le cas d'un congé de maternité ou d'une absence en raison d'une incapacité, le travailleur peut également déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

Q:

Et si la plainte déposée en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* est tranchée en ma faveur, et que le travailleur est toujours insatisfait du résultat?

R:

Le travailleur peut interjeter appel auprès de la Commission du travail et de l'emploi. Dans le cas d'un congé de maternité ou d'une absence en raison d'une incapacité, le travailleur peut également déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

Q:

Est-ce que la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick s'applique aux industries qui relèvent de la compétence fédérale?

R:

Non. Si votre entreprise relève de la compétence fédérale, le travailleur devra plutôt déposer une plainte en vertu du *Code canadien du travail*. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le guide intitulé *Les mesures d'adaptation au travail*.

Q:

Quel est le droit de reprendre le travail du travailleur en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*?

R:

Le droit de reprendre le travail et à des mesures d'adaptation en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* est distinct et plus général qu'en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ou de la *Loi sur les normes d'emploi*. Un travailleur peut déposer une plainte sur les droits de la personne à tout moment dans l'année suivant le refus de lui permettre de reprendre le travail ou de prendre des mesures d'adaptation raisonnables, peu importe que des démarches soient en cours en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ou de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Tous les employés qui arrêtent de travailler en raison d'une incapacité physique ou mentale ont le droit de réintégrer leur poste original sans perte d'ancienneté, d'avantages ni de rémunération, s'ils peuvent accomplir les fonctions après que l'employeur a pris des mesures d'adaptation raisonnables. S'ils ne peuvent pas accomplir les fonctions liées à leur poste original, ils ont le droit à un emploi modifié ou à un emploi de substitution avec des mesures d'adaptation raisonnables sans perte d'ancienneté, d'avantages ni de rémunération.

Ce droit existe peu importe la taille de l'employeur ou le nombre d'années travaillées, et peu importe si l'incapacité est attribuable au travail ou à une autre cause. Il n'y a aucun délai prédéfini lorsque ce droit expire.

Prendre des mesures d'adaptation, cela signifie adapter les règles, les politiques, les descriptions de travail, les pratiques, les installations et le matériel afin de permettre à une personne de continuer de travailler ou de reprendre le travail. Des toilettes accessibles, un congé pour stress et des tâches légères sont des exemples de mesures d'adaptation.

Cependant, l'employeur n'est pas tenu de prendre des mesures d'adaptation, de garder un poste ouvert, ou d'offrir un poste si cela aurait pour effet de lui causer une « contrainte excessive ». Plusieurs

facteurs déterminent ce qui peut représenter une contrainte excessive. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez le guide intitulé *Les mesures d'adaptation au travail*.

Q:

Est-ce que la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick s'applique aux industries qui relèvent de la compétence fédérale?

R:

Non. Si votre entreprise relève de la compétence fédérale, le travailleur devra plutôt déposer une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui est appliquée par la Commission canadienne des droits de la personne. Pour obtenir tous les détails, veuillez consulter le guide intitulé *Les mesures d'adaptation au travail*.

Q:

Comment procède-t-on pour déposer une plainte sur les droits de la personne?

R:

Il faut déposer une plainte sur les droits de la personne auprès de la Commission des droits de la personne dans l'année suivant la discrimination. Ce délai peut être prolongé dans des circonstances exceptionnelles. Le personnel de la Commission fait enquête sur la plainte et tente d'en arriver à une résolution par la médiation. Si une plainte fondée ne peut être résolue, une commission d'enquête sur les droits de la personne peut tenir une audience et rendre une ordonnance.



Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le guide intitulé *Les mesures d'adaptation au travail*, ou communiquer aux coordonnées suivantes :

Travail sécuritaire NB
1, rue Portland
Case postale 160
Saint John, NB E2L 3X9
1 800 222-9775
www.travailsecuritairenb.ca

Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail
Direction des normes d'emploi
Case postale 6000
Fredericton, NB E3B 5H1
1 888 452-2687
www.gnb.ca/0308/index-f.asp

Commission des droits de la personne
Case postale 6000
Fredericton, NB E3B 5H1
1 888 471-2233
Numéro ATS : 506 453-2911
Courriel : hrc.cdp@gnb.ca
www.gnb.ca/hrc-cdp

Revues et corrigées en février 2011