



ÉPILEPSIE  
SECTION DE QUÉBEC

# LE DROIT AU • TRAVAIL •



## GUIDE JURIDIQUE SUR LE DROIT AU TRAVAIL

Ce guide juridique sur le droit au travail a été réalisé sur l'initiative d'Épilepsie Section de Québec, grâce à la participation des étudiants de droit de l'Université Laval, dans le cadre d'un projet *pro bono*. Il couvre de nombreux aspects relatifs aux obligations et responsabilité de l'employeur et de l'employé, et au droit de protection ainsi qu'au droit d'absences s'appliquant aux personnes épileptiques, et à ceux devant s'absenter pour prendre soin d'eux. Nous l'avons développé en espérant qu'il vous permettra de mieux comprendre vos droits, et vous aidera dans vos démarches légales.

### Étudiants de droit :

Jessica Bissonnette,  
Sarah Chahine

« Le Réseau national d'étudiants et d'étudiantes *pro bono* à la faculté de droit de l'Université Laval ne peut fournir de conseils juridiques. Le présent document ne présente qu'un exposé général de certaines questions, notamment d'ordre juridique. Veuillez consulter un avocat pour obtenir des conseils juridiques. »

---

Ce guide sur le droit des enfants contient un ensemble de points de loi vulgarisés et adaptés aux problématiques que vivent les personnes épileptiques et leur entourage. Nous l'avons développé en espérant qu'il vous permettra de mieux comprendre vos droits, et vous aidera dans vos démarches légales.

Épilepsie section de Québec tient à remercier tous ceux qui ont rendu possible sa réalisation. Tout d'abord les étudiants de la Faculté de droit de l'université Laval qui, par le Réseau *pro bono*, se sont impliqués dans son élaboration, et sa rédaction, tout en s'assurant de la conformité de ses renseignements. Lecours communication qui a effectué le travail de mise en page, et le graphisme, donnant à ce guide une signature graphique plus professionnelle. Finalement, nos collaborateurs financiers, l'Office des personnes handicapées du Québec, et l'Association québécoise de l'épilepsie, qui ont rendu possible l'impression du guide.

Nicole Bélanger, directrice

---

## À QUI S'ADRESSE CE GUIDE ?

Le présent guide s'adresse aux employés non-syndiqués travaillant pour une entreprise de juridiction provinciale.

# • 1 •

## LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE (CDLP)

### La discrimination interdite dans l'emploi

La CDLP protège les employés et les candidats à un emploi contre la discrimination interdite de la part d'un employeur<sup>1</sup>.

Il y aura discrimination interdite si l'employeur se fonde sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'une personne, telles son handicap ou l'utilisation de moyens pour pallier son handicap, pour l'exclure, la distinguer ou la préférer à d'autres.

### L'épilepsie est un « handicap » au sens de la CDLP.

La CDLP prévoit notamment qu'il est interdit à un employeur de faire de la discrimination dans les cas suivants :

- dans les offres d'emploi<sup>2</sup>;
- dans les formulaires de demande d'emploi et lors des entrevues relatives à un emploi<sup>3</sup>;
- dans l'embauche, l'apprentissage, la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi, les conditions de travail, l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi<sup>4</sup>;
- dans le traitement ou le salaire des employés qui accomplissent un travail équivalent au même endroit (incluant les compensations ou avantages pécuniaires liés à l'emploi), sauf si une différence est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les employés<sup>5</sup>.

### Discrimination réputée non discriminatoire

La CDLP prévoit qu'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire. L'employeur doit démontrer qu'il s'agit d'une exigence professionnelle justifiée<sup>6</sup>. Une « exigence professionnelle justifiée » est une aptitude ou qualité normalement requise pour l'emploi.

1 *Charte des droits et liberté de la personne*, L.R.Q., c. C-12, art. 10.

2 *Charte des droits et liberté de la personne*, L.R.Q., c. C-12, art. 11.

3 *Charte des droits et liberté de la personne*, L.R.Q., c. C-12, art. 18.1.

4 *Charte des droits et liberté de la personne*, L.R.Q., c. C-12, art. 16.

5 *Charte des droits et liberté de la personne*, L.R.Q., c. C-12, art. 19.

6 *Charte des droits et liberté de la personne*, L.R.Q., c. C-12, art. 20 al. 1.

À titre d'exemple, il pourrait être permis à un employeur de demander à un employé ou à un candidat à un emploi des questions portant sur son état de santé dans la mesure où les informations demandées sont en relation avec l'emploi et sont raisonnablement nécessaires pour assurer l'exécution du travail de manière efficace et sécuritaire.

### **Obligation d'accommodement raisonnable**

La CDLP exige aussi de l'employeur qu'il accommode, à moins que cela ne lui impose une contrainte excessive, un employé handicapé ou un candidat à un emploi touché par une incapacité si celui-ci est par ailleurs qualifié pour accomplir les fonctions essentielles de l'emploi. Des exemples de mesures d'accommodement sont l'aménagement par l'employeur du poste de travail, des tâches ou de l'horaire afin de permettre à l'employé de fournir la prestation de travail convenue.

Un employé ou un candidat à un emploi qui croit être victime de discrimination peut déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. La plainte doit être faite par écrit<sup>7</sup>.

Pour plus d'informations, veuillez vous référer à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) : [www.cdpdj.qc.ca](http://www.cdpdj.qc.ca)

## • 2 •

### **LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LNT)**

#### **A) RECOURS À L'ENCONTRE D'UNE PRATIQUE INTERDITE**

En vertu de la LNT, il est interdit pour un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un employé, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou même de lui imposer tout autre sanction à cause de l'exercice d'un droit d'absence prévu par cette même loi<sup>8</sup>.

#### **Droit d'absence pour cause de maladie**

Un employé peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de douze (12) mois pour cause de maladie<sup>9</sup>. L'employé visé doit compter au moins trois (3) mois de service continu<sup>10</sup>. L'absence est sans salaire. De plus, l'employé doit aviser

<sup>7</sup> *Charte des droits et liberté de la personne*, L.R.Q., c. C-12, art. 74.

<sup>8</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 122.

<sup>9</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 79.1 al. 1.

<sup>10</sup> Le paragraphe 12 de l'article 1 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, définit la notion de « service continu » comme étant « la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat [...] ».

son employeur le plus rapidement possible de son absence et des motifs de celle-ci et l'employeur peut demander à l'employé de lui fournir un document attestant ces motifs si les circonstances le justifient<sup>11</sup>.

### Remarque importante !

La présente section ne s'applique pas s'il s'agit d'une absence en raison d'une lésion professionnelle<sup>12</sup>. Veuillez vous référer à la section portant sur la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

## Droit d'absence pour obligations familiales

Un employé peut s'absenter du travail dix (10) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à l'état de santé :

- de son enfant;
- de l'enfant de son conjoint;
- de son conjoint;
- de son père et/ou de sa mère;
- de son frère et/ou de sa sœur; ou
- de l'un de ses grands-parents<sup>13</sup>.

Ce congé peut être fractionné en journée et une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. L'employé doit en aviser l'employeur le plus rapidement possible et prendre les moyens raisonnables pour limiter la prise et la durée de son congé<sup>14</sup>.

## Droit d'absence en raison d'une grave maladie subie par un proche

Un employé peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois en raison d'une grave maladie d'un de ses proches énumérés ci-haut<sup>15</sup>. L'employé visé doit compter au moins trois (3) mois de service continu. L'absence est sans salaire. De plus, l'employé doit aviser son employeur le plus rapidement possible de son absence et des motifs de celle-ci et l'employeur peut demander à l'employé de lui fournir un document attestant ces motifs si les circonstances le justifient<sup>16</sup>.

La LNT ne définit pas ce qu'est une « grave maladie ». Néanmoins, la gravité de la maladie visée est moindre qu'une maladie potentiellement mortelle<sup>17</sup>.

11 *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 79.2.

12 *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 79.1 al. 3.

13 *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 79.7 al. 1.

14 *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 79.7 al. 2 et 3.

15 *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 79.8.

16 *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 79.2 et 79.16.

17 *Payen c. Centre d'hébergement de la Villa-les-Tilleuls inc.*, 2008 QCCRT 0192.

### Information additionnelle

Par ailleurs, dans les cas d'absence pour cause de maladie ou en raison d'une grave maladie subie par un proche de l'employé, la participation de l'employé aux différents régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail (s'il y a lieu) ne doit pas être affectée par son absence<sup>18</sup>. Aussi, à la fin de la période d'absence prévue, l'employeur doit réintégrer l'employé dans son poste habituel avec les mêmes avantages y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel de l'employé n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait encore été au travail<sup>19</sup>.

Un employé qui croit avoir été victime d'une pratique interdite et qui désire faire valoir ses droits peut le faire auprès de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint<sup>20</sup>.

Il existe une présomption légale selon laquelle l'employeur a imposé une sanction à l'employé en raison de l'exercice d'un droit protégé par la LNT si ce dernier établit qu'il a exercé un droit lui résultant de la LNT, par exemple une absence autorisée par la LNT, et qu'il a fait l'objet d'une sanction de manière concomitante. L'employeur devra alors prouver qu'il a pris cette sanction à l'égard de l'employé pour une autre cause juste et suffisante<sup>21</sup>.

### Remarque importante !

La présente section n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un employé si les conséquences de la maladie ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante<sup>22</sup>.

## B) RECOURS À L'ENCONTRE D'UN CONGÉDIEMENT FAIT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

Un employé qui justifie de deux (2) années de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans cause juste et suffisante peut soumettre une plainte à la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement<sup>23</sup>.

Pour plus d'informations, veuillez vous référer à la Commission des normes du travail (CNT) : [www.cnt.gouv.qc.ca](http://www.cnt.gouv.qc.ca)

18 *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 79.3 et 79.16.

19 *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 79.4 al. 1 et 79.16.

20 *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 123.

21 *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 123.4, al. 2;

*Code du travail*, L.R.Q. c. C-27, art. 17.

22 *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 79.4 al. 2 et 79.16.

23 *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 124.

# • 3 •

## **LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (LSST)**

Un employé a le droit de refuser un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger<sup>24</sup>.

Toutefois, un employé ne peut refuser d'exécuter un travail si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce<sup>25</sup>.

L'évaluation de l'existence d'un danger doit être objective et doit se faire indépendamment de la condition personnelle de l'employé<sup>26</sup>. Ainsi, un employé ne pourrait refuser d'exécuter un travail en raison uniquement de son état de santé.

# • 4 •

## **LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES (LATMP)**

La LATMP permet de compenser les pertes financières subies par un employé victime d'une blessure ou d'une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle.

Un « accident du travail » est un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle<sup>27</sup>.

Une « maladie professionnelle » est une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail<sup>28</sup>.

### **Remarque importante !**

Un accident survenant sur les lieux du travail n'est pas nécessairement un accident du travail. La nature de cet accident s'évalue en fonction des circonstances qui l'entourent.

24 *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1, art. 12.

25 *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1, art. 13.

26 *Clément et Québec (Ministère de la Sécurité publique) (Détenion de Sorel)*, 2009 QCCSST 29; *Bootlegger inc. c. Couture*, D.T.E. 84T-171.

27 *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001, art. 2.

28 *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001, art. 2.

En plus du respect de certaines obligations prévues par la LATMP, l'employé qui se croit victime d'une lésion professionnelle doit produire sa réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail dans un délai de six (6) mois<sup>29</sup>.

Pour plus d'informations, veuillez vous référer aux ressources disponibles :

Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) : [www.csst.qc.ca](http://www.csst.qc.ca)

Commission des lésions professionnelles (CLP) : [www.clp.gouv.qc.ca](http://www.clp.gouv.qc.ca)

## RESSOURCES DISPONIBLES

	# de téléphone	Site internet
Commission des normes du travail (CNT)	1-800-265-1414	<a href="http://www.cnt.gouv.qc.ca">www.cnt.gouv.qc.ca</a>
Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)	1-866-302-CSST	<a href="http://www.csst.qc.ca">www.csst.qc.ca</a>
Commission des lésions professionnelles (CLP)	1-800-463-1591	<a href="http://www.clp.gouv.qc.ca">www.clp.gouv.qc.ca</a>
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)	1-800-463-5621	<a href="http://www.cdpedj.qc.ca">www.cdpedj.qc.ca</a>

<sup>29</sup> Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, L.R.Q., c. A-3.001, art. 270 à 272.











## **Épilepsie Section Québec**

1411, boulevard Père-Lelièvre  
Québec (Québec) G1M 1N7

**418 524-8752**

Ligne sans frais : 1 855 524-8752

Télec. : 418 524-5882

[epilepsiequebec@megaquebec.net](mailto:epilepsiequebec@megaquebec.net)

[epilepsiequebec.com](http://epilepsiequebec.com)

Ce projet a été rendu possible grâce  
à la participation financière de :

*Office des personnes  
handicapées*

**Québec** 