



## Feuille de renseignements

### Obtenir des renseignements médicaux des employé(e)s

Il est souvent demandé aux employeurs de prendre des mesures raisonnables pour répondre à des besoins spéciaux découlant d'une incapacité, par exemple accorder des congés ou modifier les tâches d'employés. Cependant, les troubles médicaux ne sont pas tous considérés comme des incapacités. Ainsi, des maladies fréquentes et de courte durée comme le rhume et la grippe ne sont pas considérées comme des incapacités sauf si elles sont liées à un trouble médical sous-jacent plus grave. Pour que l'employeur puisse déterminer s'il est en mesure de répondre à la demande d'un employé liée à un problème de santé, l'employeur a généralement le droit d'obtenir certains renseignements médicaux justifiant la demande.

- Dans certains cas, il peut être approprié d'obtenir des renseignements médicaux d'un fournisseur de soins de santé autre qu'un médecin. Ces fournisseurs peuvent comprendre les infirmières praticiennes, les travailleurs de santé mentale, les physiothérapeutes et les conseillers en santé au travail.
- Pour communiquer directement avec un fournisseur de soins de santé d'un employé afin d'obtenir des renseignements médicaux, l'employeur doit au préalable obtenir un consentement écrit de l'employé. Ce dernier doit être informé du type de renseignements qui sera demandé.
- L'employeur ne devrait pas demander l'accès à l'ensemble du dossier médical de l'employé et ni demander plus de renseignements que ce qui est nécessaire. La quantité de renseignements médicaux demandée devrait être proportionnelle à l'importance des mesures d'adaptation demandées.
  - Par exemple, dans la plupart des cas, un employeur ne devrait pas demander la même quantité de renseignements médicaux concernant un employé qui demande un bref congé de travail que pour un employé qui demande une modification permanente de sa description de tâches ou de ses heures de travail.
  - Dans certains cas, il peut être approprié pour l'employeur de demander des renseignements y compris la nature générale de la maladie de l'employé (mais pas le diagnostic), les restrictions de l'employé en raison de son trouble médical et son pronostic de guérison.

### **Connaissez votre Code!**

Le *Code* est la loi provinciale sur les droits de la personne qui protège les individus et les groupes contre la discrimination au Manitoba. Il est appliqué par la Commission des droits de la personne du Manitoba. Il n'en coûte rien de déposer une plainte pour violation des droits de la personne et de demander conseil au sujet de préoccupations concernant ces droits. Le *Code* a un statut particulier et prime sur toutes les autres lois de la Province du Manitoba.

Ces renseignements constituent une description simplifiée des dispositions du *Code*. Pour en savoir plus, veuillez consulter le *Code* ou communiquer avec la Commission des droits de la personne du Manitoba.

175, rue Hargrave, 7 e étage, Winnipeg (Manitoba) Tél. : 204 945-3007 Sans frais : 1 888 884-8681  
Télééc. : 204 945-1292 Courriel : [hrc@gov.mb.ca](mailto:hrc@gov.mb.ca) [www.manitobahumanrights.ca](http://www.manitobahumanrights.ca)