



## Les responsabilités légales de l'employeur

L'information présentée dans l'outil n° 3 vise à répondre aux questions que se posent de nombreux employeurs au sujet des enjeux d'ordre juridique. Les aspects légaux de la question sont en fait assez explicites, mais il ne faut pas perdre de vue certaines notions clés. L'information fournie vise à faciliter le processus d'embauche, à protéger les intérêts de l'employeur et à faire en sorte que les droits de chacun soient respectés. On y trouve également des références pour obtenir davantage d'information au besoin.

### Voici un certain nombre d'éléments importants concernant les responsabilités légales des employeurs canadiens :



- Une personne en situation de handicap n'est pas tenue d'informer un employeur au sujet d'un handicap si elle peut accomplir le travail requis sans mesure d'adaptation et que le handicap ne pose aucun danger pour cette personne ou les autres employés.
- Un employeur doit offrir des mesures d'adaptation sous réserve d'une contrainte excessive pour tout handicap, qu'il s'agisse d'un handicap visible ou non.
- Un employeur peut poser des questions concernant les tâches du poste et la capacité de la personne à effectuer ces tâches.
- Un employeur n'a pas le droit de poser des questions à une personne au sujet du nom de son handicap ou de son diagnostic médical.
- Toute l'information fournie par une personne en situation de handicap est confidentielle et protégée.



### Chaque juridiction (province/territoire et organisme fédéral) du Canada dispose de nombreuses SOURCES DE RÉFÉRENCE, dont :

- les lois sur l'emploi, qui forment la base des droits en milieu de travail;
- les lois sur les droits de la personne, conçues pour lutter contre la discrimination; et
- les lois sur l'indemnisation des accidents du travail/la sécurité au travail, qui touchent la santé et la sécurité au travail ainsi que l'assurance-invalidité.



### Il est important pour un employeur de prendre connaissance des lois qui s'appliquent dans sa région. Même si les lois provinciales varient, il existe certains CONCEPTS FONDAMENTAUX :

- Chaque personne doit être traitée avec respect et équité, peu importe sa situation de handicap.
- Des mesures d'adaptation doivent être offertes aux personnes qui en ont besoin à moins que ces mesures n'engendrent une contrainte excessive.
- Des mesures d'adaptation peuvent être nécessaires à toutes les étapes de la relation de travail, y compris lors du processus d'embauche.
- Les exigences du travail ou du poste devraient être raisonnables et pertinentes, et non arbitraires.
- Les travailleurs ayant subi des lésions permanentes ont le droit de réintégrer le milieu de travail.

Ce document est fourni à titre d'information. Il ne représente pas un avis juridique et ne devrait pas être utilisé ou interprété comme tel.

Les lois peuvent varier d'une juridiction à l'autre. Si vous avez besoin d'un avis juridique, veuillez consulter un avocat de votre province ou de votre territoire.

Commission canadienne des droits de la personne, Une place pour tous : Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif, ©2006.



OptezPourLeTalent.ca

OPTEZ POUR LE TALENT s'est efforcé de rédiger les présents documents en utilisant les termes les plus respectueux possibles. Cependant, nous savons que la terminologie la plus appropriée peut changer avec le temps. Nous avons conçu ces documents avec l'intention de respecter la dignité et les droits fondamentaux de chacun.