



L'obligation d'adaptation

L'« obligation d'adaptation » est une obligation légale qui a été confirmée et précisée par les tribunaux, dont la Cour suprême du Canada. Elle a pour objectif de s'assurer que les personnes en mesure de travailler ne sont pas exclues injustement lorsqu'il est tout à fait possible d'adapter les conditions de travail sans engendrer de contrainte excessive.

Les besoins d'adaptation varient d'un employé à l'autre. Les employeurs souhaitent que tous leurs employés soient aussi productifs que possible, et pour y arriver, il faut leur offrir les outils nécessaires afin qu'ils soient efficaces et compétents.

L'obligation d'adaptation touche tout aspect de l'emploi, tels le dépistage avant l'emploi, le milieu de travail, la formation et l'avancement.

Qu'entend-on par « obligation d'adaptation » sous réserve d'une « contrainte excessive »?

- L'obligation d'adaptation s'applique à des caractéristiques protégées en vertu des lois sur les droits de la personne en vigueur dans votre juridiction. Même si les détails peuvent varier d'une juridiction à l'autre, les caractéristiques suivantes sont généralement incluses : le sexe, la nationalité, la situation de handicap, la race, l'origine ethnique, la couleur, la religion ou les croyances, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial ainsi que toute condamnation criminelle pour laquelle un pardon aurait été obtenu.
- Les employeurs, les fournisseurs de services et les syndicats ont l'obligation de prendre des mesures pour éliminer les désavantages subis par des employés, des employés éventuels ou des clients en raison d'une règle ou d'un obstacle physique qui pourrait avoir un effet préjudiciable sur des personnes ou des groupes protégés.
- La véritable égalité consiste à respecter les différents besoins des gens.
- Dans le domaine de l'emploi, cela signifie qu'on valorise les différences et qu'on s'y adapte de sorte que tous les employés puissent travailler au mieux de leurs capacités.

L'obligation d'adaptation

- Bien qu'un employeur ne soit pas obligé d'offrir des mesures d'adaptation
- correspondant parfaitement aux préférences de chaque employé, il ne peut tout de même pas choisir une mesure d'adaptation de façon arbitraire sans consulter l'employé en situation de handicap.
- Pour obtenir les meilleurs résultats possibles lorsqu'on offre des mesures d'adaptation, il faut que les parties prenantes travaillent ensemble, dans le respect, afin de trouver des solutions pertinentes et efficaces. Cela exclut les situations où les parties analysent jusqu'où elles doivent aller, selon la loi, ou à quel point elles peuvent se retenir.
- L'employé doit collaborer en vue de trouver une mesure d'adaptation raisonnable.
- L'expression « contrainte excessive » signifie que l'employeur doit s'attendre à ce que la prise de mesures d'adaptation soit assortie de certaines contraintes.

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.

Canadian Human Rights Commission, A Place for All: A Guide to Creating an Inclusive Workplace, ©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.



L'obligation d'adaptation

De quelle façon les employeurs doivent-ils adapter le milieu de travail aux besoins des personnes en situation de handicap physique ou mental?

Les stratégies d'adaptation rattachées aux handicaps visent à soutenir la productivité et le rendement. Les mesures d'adaptation possibles sont nombreuses et elles devraient être envisagées cas par cas. Elles sont habituellement divisées en quatre catégories et elles n'occasionnent pas nécessairement de frais.

Catégories de mesures d'adaptation



MESURES INDIVIDUELLES :
en fonction des handicaps, des blessures, des forces, des habiletés et des compétences de l'employé.



MESURES LIÉES AU MILIEU DE TRAVAIL :
infrastructure des technologies de l'information, bâtiment, sécurité, milieu naturel et soutien en milieu de travail.



MESURES LIÉES AUX TÂCHES :
redéfinition des tâches, exigences de rendement et possibilités de flexibilité.



MESURES LIÉES AUX OUTILS :
technologie d'assistance couvrant des aspects des autres catégories.

Un candidat n'est pas tenu d'informer l'employeur avant d'être embauché des mesures d'adaptation dont il a besoin. Toutefois, si l'employeur estime raisonnablement que le candidat ne pourrait s'acquitter de certaines fonctions en raison d'une limitation évidente, il lui est alors permis de poser des questions concernant un éventuel besoin de mesures d'adaptation. Si le candidat ou l'employé décide à ce stade de ne pas divulguer la nécessité d'une mesure d'adaptation, l'employeur aura rempli ses obligations à cet égard.

De nombreux employeurs exigent que les nouveaux employés subissent un examen médical. S'il s'agit d'une exigence du poste, l'examen ne peut être effectué qu'une

fois que l'offre d'emploi a été faite et acceptée.

Le besoin de mesures d'adaptation ne peut pas servir de critère au moment d'évaluer les mérites d'un candidat ou d'un employé pendant le processus de sélection.

Les employeurs doivent savoir que le besoin de mesures d'adaptation pourrait être signalé au cours du processus de sélection, au début de l'emploi ou à tout autre moment après l'entrée en poste.

Le stage probatoire d'un employé ne peut commencer qu'une fois que les mesures d'adaptation nécessaires sont en place.

La Commission canadienne des droits de la personne a élaboré un guide simple pour les employeurs, soit *Une place pour tous : Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif*, © 2006. Ce guide est conçu pour aider les employeurs à comprendre leurs obligations légales en ce qui a trait à la prise de mesures d'adaptation et à élaborer des politiques et des procédures sur les mesures d'adaptation au 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.