



Une contrainte excessive

La Cour suprême du Canada a stipulé qu'un employeur doit s'adapter aux handicaps d'une personne, à moins que cet employeur ou un fournisseur de services ne puisse prouver que de telles mesures constituent une « contrainte excessive ».

Toutefois, les tribunaux n'ont pas encore donné une définition complète de ce qui est considéré une « mesure d'adaptation » ou une « contrainte excessive ».

Une « contrainte excessive » détermine la limite au-delà de laquelle les employeurs ne sont pas tenus de prendre des mesures d'adaptation, et les éléments à prendre en considération ne sont pas établis, sauf dans la mesure où ils sont clairement inclus ou exclus par la loi qui s'applique dans votre juridiction.



Par exemple, une mesure d'adaptation est considérée comme un fardeau trop lourd si sa mise en place engendre une contrainte excessive ou de trop grands risques pour la santé ou la sécurité d'un employé. Un employeur peut aussi invoquer une contrainte excessive lorsque les mesures d'adaptation sont trop coûteuses et, de ce fait, menacent l'avenir de l'entreprise ou encore, si les mesures d'adaptation risquent de changer la nature même de l'entreprise. L'importance relative de ces éléments varie dans chaque cas. Toutefois, le terme « excessif » suppose qu'il y aura nécessairement des difficultés à surmonter afin de répondre aux besoins particuliers d'un employé, et à moins que ces difficultés n'engendrent un fardeau excessif ou déraisonnable, il faut répondre aux besoins de l'employé.

L'obligation d'adaptation sous réserve d'une contrainte excessive signifie qu'un employeur doit identifier et éliminer toute règle qui pourrait avoir des effets discriminatoires qui ne peuvent être justifiés en vertu de la loi.



L'objectif est d'éviter les obstacles à l'accessibilité dès le départ, plutôt que d'avoir à les éliminer de façon rétroactive. Lorsqu'on opte pour une conception inclusive du début, tout le monde peut profiter de nos produits et services. L'obligation d'adaptation signifie aussi changer les règlements ou les pratiques afin de permettre aux gens de faire les choses différemment.

EXEMPLE : Pour une petite entreprise, l'installation d'un ascenseur constitue probablement une contrainte excessive, mais l'installation d'une rampe à la porte d'entrée ne l'est pas.

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.