

Prendre des mesures envers l'inclusion



« **L'obligation d'adaptation** » empêche les employeurs de refuser des candidats en raison de leurs caractéristiques protégées, dont la situation de handicap, l'âge, le sexe, la religion ou les croyances, l'orientation sexuelle, la race ou la couleur, l'état matrimonial ou l'origine ethnique.



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 POTENTIELS** 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.

Pour en savoir davantage concernant vos responsabilités légales, consultez l'outil n° 3 « Enjeux juridiques ».

L'obligation d'adaptation oblige l'employeur à prendre au sérieux (l'initiative) la création d'un milieu de travail inclusif pour toutes les parties prenantes.

Les milieux de travail inclusifs proviennent de la mise en place de mesures d'adaptation de qualité. [de 3.2] 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.

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.

**Le masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.



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.