



**Commission des droits  
de la personne des TNO**

# **L'obligation d'adaptation**

## **Sommaire pour l'employeur**

Cette publication est une récapitulation de l'information présentée dans le document de la Commission intitulé « **L'obligation d'adaptation : Guide de l'employeur** ».

Pour obtenir une version intégrale du guide de l'employeur, visitez le site Web [www.nwthumanrights.ca](http://www.nwthumanrights.ca) ou communiquez avec la Commission.

Adresse postale :  
C.P. 1860  
Yellowknife NT X1A 2P4  
Courriel : [info@nwthumanrights.ca](mailto:info@nwthumanrights.ca)  
Télécopieur : (867) 873-0357

Téléphone :  
Sans frais : 1-888-669-5575  
Yellowknife : (867) 669-5575

En personne :  
Rez-de-chaussée, Édifice Laing, 5003-49e rue  
(Entrée sur la rue Franklin.)  
Site Web : [www.nwthumanrights.ca](http://www.nwthumanrights.ca)

## **Qu'est-ce que l'adaptation aux besoins?**

L'adaptation aux besoins veut dire qu'on change des règlements, des normes, des politiques, des cultures en milieu de travail et des environnements physiques pour s'assurer que tous les employés ont des chances égales en milieu de travail. L'obligation d'adaptation aux besoins est fondée sur le principe voulant qu'il faut traiter les gens différemment – pour répondre à des besoins uniques – afin d'atteindre l'égalité.

Une employée enceinte pourrait demander des mesures d'adaptation pour raisons médicales. Elle pourrait demander un changement d'horaire ou qu'on réassigne des tâches à cause de sa grossesse. Un autre exemple pourrait être un employé qui, à cause de ses croyances religieuses, demande à pouvoir prier à certains moments précis de la journée de travail.

Les mesures d'adaptation peuvent entraîner des inconvénients, des perturbations et des dépenses. Toutefois, leurs coûts ne sont pas toujours élevés. Et, habituellement, elles reviennent moins cher que l'embauche et la formation d'un nouvel employé.

La *Loi sur les droits de la personne* des TNO (la « *Loi* ») interdit la discrimination fondée sur les motifs suivants :

- la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, l'origine ethnique et la nationalité;
- le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle;
- l'état matrimonial ou la situation de famille, l'appartenance à la famille;
- la condition sociale;
- la religion, les croyances;
- les convictions politiques ou les associations politiques;
- l'état de personne réhabilitée;
- l'incapacité;
- l'âge.

Les employeurs ont l'obligation légale de s'adapter aux besoins de travailleurs ou de candidats à un poste qui se retrouveraient désavantagés sans la protection de la Loi.

La discrimination est illégale,  
même si l'employeur n'a pas l'intention de faire de discrimination.

L'obligation qu'a l'employeur de s'adapter aux besoins des employés et des candidats à l'emploi est d'une grande portée. Elle comprend autant le processus suivi pour envisager les mesures d'adaptation à un besoin particulier que les mesures d'adaptation à prendre. Le tout peut commencer au moment où un poste est annoncé et se terminer quand le travailleur pour qui on a pris des mesures d'adaptation quitte son poste.

L'adaptation n'est pas un geste de gentillesse ou de courtoisie.  
C'est une obligation en vertu de la loi.

## **Qui partage cette responsabilité?**

L'obligation d'adaptation aux besoins s'applique à tous les employeurs des Territoires du Nord-Ouest.

**Les employés** peuvent demander des mesures d'adaptation pour surmonter un désavantage causé par un règlement ou une pratique. Par exemple, un employé pourrait demander une autre chaise de travail, de l'équipement informatique ou des logiciels qui lui permettraient de compenser son incapacité.

**Les employeurs** doivent réagir à une demande d'adaptation à des besoins. Les employeurs doivent envisager toutes les options disponibles d'adaptation aux besoins et prendre des mesures d'adaptation qui respectent la dignité de l'employé le plus possible tout en ne s'imposant pas de contrainte excessive.

On s'attend à ce que **les employés** soient raisonnables quand ils demandent des mesures d'adaptation et évaluent les propositions qui répondent efficacement à leurs besoins. Une plainte pour atteinte aux droits de la personne pourrait ne pas être fondée si l'employé n'a pas coopéré.

**Les syndicats** doivent jouer un rôle actif de facilitation des mesures d'adaptation, jusqu'à concurrence de la contrainte excessive. Ils peuvent participer à la discrimination s'ils bloquent les efforts d'un employeur qui cherche à s'adapter à des besoins.

## **Quand l'adaptation aux besoins est-elle nécessaire?**

Les employeurs ont l'obligation légale de prendre des mesures raisonnables pour aider un employé qui demande une adaptation à ses besoins quand celle-ci se fonde sur les motifs de discrimination illicites énumérés à la page 2.

## **Quand l'adaptation aux besoins n'est-elle pas nécessaire?**

L'adaptation aux besoins n'est pas nécessaire en cas d'exigence professionnelle justifiée.

## **Qu'est-ce qu'une exigence professionnelle justifiée?**

Une exigence professionnelle justifiée est une norme ou un règlement de travail indispensable à l'exécution du poste et dont la dérogation entraînerait une perturbation sérieuse du milieu de travail. La discrimination est permise quand un employeur peut prouver qu'un emploi exige une norme, une politique ou un règlement discriminatoire.

Un corps de police peut refuser d'engager une personne daltonienne. Pour les agents de police, être capable de voir les couleurs clairement est une exigence professionnelle justifiée.

Pour justifier qu'une des exigences d'emploi est une *exigence professionnelle justifiée (EPJ)*, un employeur doit pouvoir répondre « oui » aux trois questions suivantes :

- La norme d'emploi est-elle raisonnablement liée à l'accomplissement des fonctions du poste?
- La norme d'emploi a-t-elle été adoptée de bonne foi, en ayant la sincère conviction qu'elle est nécessaire?
- Est-ce que le fait de changer la norme d'emploi ou d'y déroger pour répondre aux besoins de l'employé entraînerait une contrainte excessive? Les critères permettant de déterminer si une mesure d'adaptation crée des contraintes excessives sont présentés plus en détail à la section suivante.

## **Qu'est-ce que la contrainte excessive?**

La contrainte excessive se produit quand une mesure d'adaptation crée des problèmes organisationnels ou en milieu de travail qui sont impossibles à gérer. Des coûts impossibles à assumer ou de graves perturbations de fonctionnement en sont des exemples. Déterminer ce qui est une contrainte excessive dépend de la situation personnelle. Par exemple, les grandes organisations ayant beaucoup de ressources sont plus en mesure d'absorber les coûts des mesures d'adaptation aux besoins qu'une petite entreprise familiale.

Pour décider si une mesure d'adaptation entraînerait une contrainte excessive, les employeurs peuvent tenir compte des facteurs suivants :

- les coûts financiers;
- la taille et les ressources de l'employeur;
- l'interchangeabilité des travailleurs;
- la perturbation du fonctionnement;
- les problèmes de moral des autres employés;
- un dérangement important des droits d'autres particuliers ou groupes;
- les préoccupations sur la santé et la sécurité.

Les heures supplémentaires régulières, les coûts associés à des congés ou les coûts nécessaires pour réagir à un grief ou pour une dérogation mineure à une entente collective ne sont pas considérés comme des contraintes excessives.

## **Quelles questions puis-je poser sur les mesures d'adaptation?**

Les employeurs peuvent demander au travailleur les renseignements suivants :

- le pronostic de son rétablissement partiel ou complet relativement à une incapacité ou une maladie;
- son employabilité, en vue de son retour au travail;
- sa capacité d'accomplir certaines fonctions précises de son poste;
- la durée probable de toute restriction ou limite physique ou mentale.

Les employeurs n'ont pas automatiquement le droit d'avoir le diagnostic de la maladie ou de l'incapacité d'un employé. Ils n'ont pas non plus nécessairement le droit d'avoir de l'information sur le traitement médical précis d'un employé.

## **Planifier l'adaptation aux besoins en milieu de travail**

Une politique sur l'adaptation en milieu de travail peut vous aider, ainsi que vos employés, à connaître vos droits et responsabilités par rapport au processus de l'adaptation aux besoins. Pour de l'information sur l'élaboration d'une telle politique, consultez le document de la Commission intitulé « *L'obligation d'adaptation : Guide de l'employeur* ».

**Pour en savoir plus sur l'obligation d'adaptation aux besoins, communiquez avec la Commission des droits de la personne des TNO.**

C. P. 1860

Yellowknife, NT X1A 2P4

Courriel : [info@nwthumanrights.ca](mailto:info@nwthumanrights.ca)

Télécopieur : 867-873-0357

Sans frais : 1-888-669-5575

À Yellowknife : 867-669-5575

[www.nwthumanrights.ca](http://www.nwthumanrights.ca)