

# L'obligation d'adaptation : Cadre législatif



Préparé par Raphaëlle Laframboise-Carignan, avocate, et Jacob Saltiel, étudiant en droit<sup>1</sup>  
Mise à jour : Le 9 mars 2017

---

<sup>1</sup> Du cabinet d'avocats Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck LLP/s.r.l.

## Introduction

L'employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des employés pour les motifs protégés en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la « Loi »)<sup>2</sup>. L'obligation d'adaptation peut être déclenchée dans des situations variées et entraîne des exigences pour les employés, les employeurs et les syndicats.

Il est important de bien comprendre l'obligation d'adaptation, lorsqu'elle s'applique, et le processus associé pour veiller à la protection de vos droits au travail.

## SOURCES JURIDIQUES

### i) Législation sur les droits de la personne

L'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation est un devoir légal qui découle de la législation sur les droits de la personne. En tant qu'employés sous réglementation fédérale, votre lieu de travail et l'obligation d'adaptation de votre employeur sont assujettis à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* :

#### Emploi

7 Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :

- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;
- b) de le défavoriser en cours d'emploi.

[...]

#### Exceptions

15 (1) Ne constituent pas des actes discriminatoires :

- (a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées; [...]

#### Besoins des individus

(2) Les faits prévus à l'alinéa (1)a) sont des exigences professionnelles justifiées ou un motif justifiable, au sens de l'alinéa (1)g), s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'une personne ou d'une catégorie de personnes visées constituent, pour la personne qui doit les prendre, une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité.

Ensemble, les articles 7 et 15 de la Loi interdisent la discrimination dans l'emploi, mais permettent à l'employeur de se défendre contre une allégation de discrimination en prouvant qu'il a pris des mesures d'adaptation à l'égard de l'employé jusqu'à la limite de contrainte excessive.

---

<sup>2</sup> *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C., 1985, ch. H-6, art. 2

## ii) Convention collective

La convention collective entre la Société canadienne des postes et l'AFPC/SEPC contient les dispositions suivantes :

### 13.01 Aucune discrimination

(a) Les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* doivent être respectées. Aucun acte de discrimination ne peut être posé pour quelque motif que ce soit fondé sur la race, la croyance, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'affiliation religieuse, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, la situation de famille, la déficience mentale ou physique, l'état de personne graciée, l'appartenance ou l'activité au sein de l'Alliance.

(b) Il existe une obligation de prendre des mesures d'adaptation en rapport avec l'emploi qui s'étend jusqu'à la limite des contraintes excessives<sup>3</sup>.

La convention collective avec Purolator n'a pas de disposition similaire, mais l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en vertu de la Loi s'applique quand même.

## L'OBLIGATION DE PRENDRE DES MESURES D'ADAPTATION

Les règles du lieu de travail ou les conditions d'emploi ont parfois un effet négatif sur les personnes en raison d'un motif protégé contre la discrimination. L'employeur est dans l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en modifiant les règles du lieu de travail qui sont discriminatoires à l'égard des employés à moins que cela ne lui cause une contrainte excessive.

L'obligation d'adaptation entraîne des responsabilités pour l'employeur, l'employé et le syndicat :

### i) Responsabilités de l'employeur

Lorsqu'un employé demande une adaptation, l'employeur a plusieurs exigences à respecter en consultation avec l'employé et le syndicat<sup>4</sup>.

L'employeur doit déterminer le type d'adaptation nécessaire en effectuant une évaluation individualisée<sup>5</sup>. Il doit élaborer un plan d'adaptation et, à cette fin, a le droit de demander un complément d'information comme de la documentation, un avis médical ou l'avis d'un expert. Lorsque l'employeur demande un complément d'information, il doit<sup>6</sup> :

- garder ces renseignements confidentiels;

---

<sup>3</sup> Convention collective entre la Société canadienne des postes et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, art. 13.

<sup>4</sup> Donald JM Brown et David Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, vol. 1, feuillet mobile (Toronto, Thomson Reuters), 7-232.25.

<sup>5</sup> Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) v. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal, 1 RCS 161, 2007 CSC 4 (CanLII), par. 22.

<sup>6</sup> Commission canadienne des droits de la personne. *Politique sur les mesures d'adaptation en matière de maladie mentale et procédures connexes*, octobre 2008. En ligne : [www.chrc-ccdp.ca/sites/default/files/policy\\_mental\\_illness\\_fr\\_1.pdf](http://www.chrc-ccdp.ca/sites/default/files/policy_mental_illness_fr_1.pdf).

- conserver dans ses dossiers la demande d'adaptation et consigner les mesures prises;
- proposer des options d'adaptation et jouer un rôle actif dans la présentation des solutions;
- ne pas demander de renseignements sur l'historique de la maladie ou son traitement;
- collaborer avec l'employé et son syndicat, sur demande, pour définir les possibilités d'adaptation et un plan d'adaptation approprié pour l'employé;
- accorder l'adaptation demandée dans des délais raisonnables.

L'employeur peut obtenir un deuxième avis, mais seulement lorsque cela est nécessaire pour répondre aux besoins d'adaptation de l'employé. Il ne doit pas demander un second avis médical au sujet de l'adaptation dans le but de réfuter la demande de l'employé<sup>7</sup>.

L'employeur doit d'abord chercher à accommoder l'employé dans son poste actuel. Lorsque cela est impossible, il peut également envisager de réaffecter l'employé ailleurs dans l'organisation.

Dans certains cas, l'employeur peut être tenu d'envisager un « regroupement des tâches » ou la redistribution des tâches pour permettre à l'employé d'accomplir le travail selon ses restrictions, et en confiant d'autres tâches à ses collègues. Cette solution n'est pas toujours possible. Dans certains dossiers, l'employeur a démontré qu'il n'est pas possible d'accommoder l'employé si ce dernier est incapable d'accomplir les « tâches essentielles associées à son emploi »<sup>8</sup> et qu'il n'accomplit en fait que des tâches mineures.

## **ii) Responsabilités des employés**

L'employé doit participer à la recherche de mesures d'adaptation raisonnables. L'employé devrait présenter sa demande d'adaptation à son superviseur, idéalement par écrit, expliquer pourquoi il a besoin de mesures d'adaptation et préciser ses restrictions ou limitations.

Une fois le processus de demande d'adaptation entamé, l'employé doit :

- coopérer face aux efforts de l'employeur de lui offrir des mesures d'adaptation;
- fournir les renseignements demandés;
- chercher d'autres formes d'adaptation;
- accepter les adaptations raisonnables qui lui permettent de s'acquitter des fonctions de son poste.

L'employé qui fait une demande de mesures d'adaptation au travail ne peut pas exiger l'adaptation parfaite ni les modalités d'adaptation préférées. L'adaptation fournie n'a qu'à répondre aux limitations et aux restrictions. Ainsi, lorsque l'employeur lui offre une adaptation qui lui permettra d'accomplir ses tâches et qui respecte ses limitations et restrictions, l'employé ne peut pas refuser l'adaptation proposée sous prétexte qu'il existe une meilleure adaptation. Une fois les mesures d'adaptation fournies, l'employé doit

<sup>7</sup> Commission ontarienne des droits de la personne. *Autres renseignements au sujet des mesures d'adaptation à l'intention des personnes handicapées*. En ligne : [www.ohrc.on.ca/fr/iv-situations-mettant-en-cause-les-droits-de-la-personne-%C3%A0-toutes-les-%C3%A9tapes-de-l%E2%80%99emploi/9-autres-renseignements-au-sujet-des-mesures-d%E2%80%99adaptation-%C3%A0-l%E2%80%99intention-des-personnes](http://www.ohrc.on.ca/fr/iv-situations-mettant-en-cause-les-droits-de-la-personne-%C3%A0-toutes-les-%C3%A9tapes-de-l%E2%80%99emploi/9-autres-renseignements-au-sujet-des-mesures-d%E2%80%99adaptation-%C3%A0-l%E2%80%99intention-des-personnes).

<sup>8</sup> *Supra*, note 4.

continuer à collaborer avec son employeur pour veiller à ce que l'adaptation demeure efficace.

### iii) Responsabilités du syndicat

Les syndicats jouent également un rôle important dans le processus d'adaptation. Grâce à leur connaissance du lieu de travail, ils peuvent aider à proposer des options d'adaptation. Le syndicat collaborera activement avec l'employeur et l'employé afin de cerner et de mettre en œuvre une adaptation raisonnable. Il tiendra compte des répercussions de toute mesure d'adaptation sur les droits des employés en vertu de la convention collective.

## MOTIFS DE DISCRIMINATION

Les motifs illicites de discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* comprennent :

- la race
- l'origine nationale ou ethnique
- la couleur
- la religion
- l'âge
- le sexe
- l'orientation sexuelle
- l'état matrimonial
- la situation de famille
- la déficience
- l'état de personne graciée.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* protège contre la discrimination fondée sur un de ces motifs. L'employeur ne peut pas faire de discrimination contre une personne pour ces raisons.

Le plus souvent, les demandes de mesures d'adaptation au travail sont liées à la situation de famille, à une déficience ou à la religion.

### (1) La situation de famille

Le concept de situation de famille englobe les obligations parentales liées à la garde des enfants. Par exemple, « un père ou une mère ne peut pas laisser un jeune enfant sans surveillance à la maison pour aller travailler »<sup>9</sup>. Normalement, la situation de famille ne comprend pas les activités familiales volontaires ou les programmes de loisirs que les parents choisissent pour leurs enfants<sup>10</sup>.

Dans l'affaire Canada (Procureur général) c. Johnstone, décision considérée comme étant historique en matière de situation de famille, un mari et son épouse travaillant pour l'Agence des services frontaliers du Canada (l'ASFC) avaient des horaires imprévisibles, ce qui les empêchait de faire garder leurs enfants. M<sup>me</sup> Johnstone a demandé un horaire fixe,

---

<sup>9</sup> Canada (Procureur général) c. Johnstone, 2014 CAF 110 (CanLII), [Johnstone] par. 70-71.

<sup>10</sup> *Ibid.*, par. 72.

mais l'employeur n'était prêt à lui offrir cet horaire qu'à temps partiel<sup>11</sup>. Le tribunal a jugé que l'ASFC avait fait preuve de discrimination à l'endroit de M<sup>me</sup> Johnstone car l'Agence n'avait pas réussi à démontrer qu'il lui était impossible de lui accorder l'horaire de travail à temps plein pour lui permettre de faire garder ses enfants sans subir de contraintes excessives.

Le concept de situation de famille est un domaine de la législation sur les droits de la personne qui est encore en voie de développement. Les cours, tribunaux et arbitres travaillent actuellement à déterminer l'étendue de l'obligation d'adaptation en ce qui concerne les obligations familiales, ainsi que l'effort que la personne salariée doit consentir pour résoudre un conflit entre les exigences de travail et ses obligations familiales avant de demander à l'employeur de lui accorder une adaptation.

### *(2) La déficience*

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* définit « déficience » comme suit :

Déficience physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigurement ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue<sup>12</sup>.

La définition de déficience comprend non seulement le fait d'avoir une déficience, mais aussi la façon dont les autres perçoivent cette déficience et les répercussions sur la personne atteinte<sup>13</sup>. Elle englobe des états de santé qui ne sont pas totalement incapacitants, mais ne s'étend habituellement pas à des maladies courantes comme la grippe<sup>14</sup>.

Dans tous les cas impliquant une déficience, l'adaptation offerte dépendra des besoins de l'employé et des exigences du lieu de travail. Les politiques de l'employeur peuvent être pertinentes, mais elles ne peuvent pas avoir préséance sur les obligations légales de l'employeur. Par exemple, dans une affaire, une employée malentendante a demandé une prothèse auditive numérique après que les autres tentatives de tenir compte de sa déficience ne lui ont pas permis d'accomplir son travail. L'employeur a refusé sur la base d'une politique indiquant qu'il ne fournit pas de prothèses<sup>15</sup>.

L'arbitre a conclu que bien que l'employeur ait le pouvoir de choisir la forme d'adaptation, il doit tout de même « permettre à l'employé handicapé de participer à la vie professionnelle selon essentiellement les mêmes conditions que ses collègues »<sup>16</sup> (traduction libre). L'employeur a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation en refusant de lui fournir la prothèse auditive car la prothèse auditive représentait une mesure d'adaptation qui aurait permis à l'employée de faire son travail sans entraîner de contrainte excessive.

### *(3) La religion*

Les croyances religieuses d'une personne peuvent parfois entrer en conflit avec les règles du lieu de travail. En vertu de la législation sur les droits de la personne, les employeurs ont

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, par. 11-13.

<sup>12</sup> *Supra*, note 2, art. 25

<sup>13</sup> *Mou v MHPM Project Leaders*, 2016 HRTO 327 (CanLII) [Mou] par. 15.

<sup>14</sup> *Ibid.*, par. 16-18.

<sup>15</sup> *Thunder Bay Catholic District School Board v Ontario Catholic Teachers' Association (Thunder Bay Secondary Unit)* 2011 CanLII 38669 (ON LA) [Thunder Bay] par. 1.

<sup>16</sup> *Ibid.*, par. 67.

l'obligation de reconnaître et de respecter le droit de tout employé de pratiquer sa religion sans discrimination<sup>17</sup>.

Les mesures d'adaptation pour des motifs religieux comprennent le fait pour un employé de demander congé afin de célébrer des fêtes religieuses qui coïncident avec des journées de travail normales. L'employeur est normalement tenu de laisser une certaine marge de manœuvre aux employés pour leur permettre d'organiser leur horaire de façon à respecter leurs engagements religieux<sup>18</sup>. Dans tous les cas toutefois, cela dépendra des faits particuliers et des options disponibles pour accommoder l'employé.

## LIMITES DE L'OBLIGATION D'ADAPTATION

### *Exigence professionnelle justifiée*

Pour justifier l'effet discriminatoire d'une règle ou d'une condition du lieu de travail, l'employeur doit démontrer que la règle est une exigence professionnelle réelle et donc justifiée. Pour démontrer qu'une règle du lieu de travail ne peut être modifiée afin d'accommoder un employé, l'employeur doit satisfaire à trois critères :

- 1) Prouver qu'il a adopté la règle dans un but rationnellement lié aux fonctions exercées;
- 2) Prouver qu'il a adopté la règle de bonne foi en croyant honnêtement qu'il était nécessaire de le faire pour réaliser ce but en question lié au travail;
- 3) Prouver que la règle est raisonnablement nécessaire pour atteindre ce but légitime lié au travail, et donc qu'il est impossible d'accommoder l'employé individuel sans qu'il en résulte une contrainte excessive<sup>19</sup>.

Premièrement, l'employeur doit démontrer que la règle du lieu de travail réalise l'effet pour lequel elle a été adoptée<sup>20</sup>. Par exemple, exiger qu'un employé porte un casque de sécurité est rationnel si le lieu de travail comporte des dangers qui peuvent être évités par le port d'un casque de sécurité. Si, toutefois, il peut être démontré qu'il n'y a pas de dangers pouvant être évités par le port d'un casque de sécurité dans le lieu de travail, il n'existe alors pas de lien rationnel entre la règle exigeant le port du casque et l'emploi.

Deuxièmement, l'employeur doit démontrer qu'il a adopté la règle en question dans le but lié au travail énoncé et non dans le but de créer des motifs de discipline et de congédiement d'un employé ou d'un groupe d'employés en particulier. L'employeur ne peut pas créer des règles destinées à faire de la discrimination envers des employés individuels<sup>21</sup>.

Et enfin, l'employeur a l'obligation d'offrir des mesures d'adaptation jusqu'à la limite d'une « contrainte excessive ». L'expression « contrainte excessive » est le terme juridique

---

<sup>17</sup> Ontario (Ministry of Community and Social Services) v Grievance Settlement Board, 2000 CanLII 16854 (ON CA) [Grievance Settlement Board] par. 30.

<sup>18</sup> *Ibid.*, par. 49.

<sup>19</sup> « 5.2.3.2 Bona Fide Occupational Requirement and the Duty to Accommodate », dans *eText on Wrongful Dismissal and Employment Law*, Peter Neumann et Jeffrey Sack, 1<sup>re</sup> éd., en ligne, Lancaster House <[www.commentary.canlii.org/w/canlii/2012CanLIIDocs1en#!fragment//KGhhc2g6KGNodW5rxIVhbsSHb3JUZXh0QicnKSxub3Rlc1F1ZXJ5xJYnLHNjcm9sbEPEiMSKOiFuxKdIYXLEh8SsqxKLEpMSXxLTETsSHU8SQdELEpFJFTEVWQU5DRSx0YWI6dG9jKSk=>](http://www.commentary.canlii.org/w/canlii/2012CanLIIDocs1en#!fragment//KGhhc2g6KGNodW5rxIVhbsSHb3JUZXh0QicnKSxub3Rlc1F1ZXJ5xJYnLHNjcm9sbEPEiMSKOiFuxKdIYXLEh8SsqxKLEpMSXxLTETsSHU8SQdELEpFJFTEVWQU5DRSx0YWI6dG9jKSk=>)>.

<sup>20</sup> Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU, [1999] 3 RCS 3, 1999 CanLII 652 (CSC) [Meiorin] par. 57-59.

<sup>21</sup> *Ibid.*, par. 60-61.

employé pour désigner les situations où il est impossible d'offrir des mesures d'adaptation à un employé en raison des conséquences pour l'employeur. En général, on parle de contrainte excessive lorsque les tentatives d'accommoder l'employé échouent et que les seules options d'adaptation qui restent seraient extrêmement coûteuses, nécessiteraient un changement fondamental du lieu de travail ou créeraient une situation où l'employé se trouverait à accomplir un emploi « artificiel »<sup>22</sup>.

La question de savoir si l'employeur peut invoquer la contrainte excessive dans le contexte de son obligation générale d'adaptation dépend de l'adaptation demandée et des exigences du lieu de travail. Les situations pouvant être considérées comme une contrainte excessive comprennent, notamment : (1) le danger, (2) le coût financier excessif et (3) l'impossibilité de regrouper des tâches.

### *(1) Le danger*

Dans certains milieux de travail, la division ou la modification des tâches entraîne un risque potentiel pour les autres employés et la communauté<sup>23</sup>. Dans d'autres situations, les tâches doivent être accomplies d'une manière bien précise et ne peuvent pas être modifiées pour des raisons de sécurité. Lorsque les exigences de l'emploi sont essentielles à la capacité d'accomplir les tâches de façon sécuritaire, l'employeur peut faire valoir que l'accommodement de l'employé entraînera une contrainte excessive.

### *(2) Le coût financier excessif*

Certaines mesures d'adaptation peuvent être extrêmement coûteuses pour l'employeur au point de la contrainte excessive<sup>24</sup>. Par exemple, un employeur n'est pas tenu de continuer d'employer une personne si presque toutes ses tâches ont été confiées à d'autres employés, ou si la seule adaptation possible nécessite des technologies ou des aménagements structurels du lieu de travail qui entraîneraient des coûts déraisonnables.

### *(3) L'impossibilité de regrouper des tâches*

L'employeur peut accommoder l'employé qui demande l'adaptation en lui redistribuant les tâches d'autres employés du lieu de travail. Le regroupement des tâches est une mesure d'adaptation acceptable dans bien des cas, mais elle n'est pas toujours possible si elle nécessite la création d'un poste entièrement nouveau ou d'un poste « artificiel »<sup>25</sup>. Les employés devraient consulter leur syndicat pour s'assurer qu'on a envisagé toute possibilité raisonnable de regroupement des tâches.

## **Que faire si l'employeur ne fournit pas les mesures d'adaptation?**

### **Procédure de grief**

Avant de présenter un grief, l'employé devrait discuter de sa plainte avec son superviseur immédiat et le représentant syndical. L'employé a le droit de demander à un représentant syndical d'assister à la discussion sur la plainte avec le superviseur. Lorsque le superviseur et l'employé parviennent à régler la situation, on peut éviter le processus de grief. Si l'employé et le superviseur sont incapables de régler le problème, un représentant autorisé

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, par. 62-68.

<sup>23</sup> *Supra*, note 4.

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> *Supra*, note 4.



du syndicat peut alors présenter un grief. Lorsqu'un grief n'a pas été réglé au moyen du processus interne, le syndicat peut renvoyer le grief à l'arbitrage.

### **Plaintes**

Les employés sous réglementation fédérale peuvent aussi déposer une plainte de discrimination et de manquement à l'obligation d'adaptation à la Commission canadienne des droits de la personne. Cependant, la Commission renvoie généralement le cas des employés syndiqués aux procédures de grief et d'arbitrage et n'accorde pas de nouvelle audience à un employé pour la même allégation de discrimination. La Commission accepte d'entendre les plaintes qui ont fait l'objet d'un jugement dans une autre instance dans des cas bien limités seulement.

### **CONCLUSION**

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation protège les employés contre la discrimination liée à l'emploi en obligeant l'employeur à répondre à leurs besoins particuliers. Lorsqu'une règle est discriminatoire envers un employé, ce dernier peut demander des mesures d'adaptation en vertu des motifs énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Une fois que la demande d'adaptation a été faite, l'employé, l'employeur et le syndicat doivent collaborer afin de trouver la mesure d'adaptation qui permet à l'employé d'accomplir son travail.

Dans la plupart des cas, l'employeur ne peut pas refuser l'adaptation. L'employeur peut refuser seulement si l'adaptation entraînerait une contrainte excessive ou s'il est déterminé que la politique discriminatoire est une exigence professionnelle justifiée. La façon de mettre en œuvre les mesures d'adaptation dépend des faits et des exigences du lieu de travail. Si vous croyez faire l'objet de discrimination en raison de règles du lieu de travail, vous devriez consulter votre syndicat afin de déterminer si des mesures d'adaptation sont disponibles.