

FEUILLET D'INFORMATION no 1

L'obligation d'adaptation

La présente fiche contient des renseignements généraux sur l'obligation légale de prendre des mesures d'adaptation, ou « obligation d'adaptation ».

Qu'entend-on par « adaptation »?

La *Loi sur les droits de la personne* du Yukon stipule que chacun a le droit d'être traité de façon juste et sans discrimination, peu importe ses handicaps éventuels, son sexe, son ascendance, sa religion ou tout autre trait visé par la loi.

Dans ce contexte, le terme « adaptation » s'applique aux mesures qui sont prises en vue de changer les règles, les pratiques, la culture organisationnelle et l'environnement physique de façon à éliminer les obstacles qui empêchent une personne de jouir de l'égalité d'accès à l'emploi ou aux services.

Qu'entend-on par « obligation de prendre des mesures d'adaptation »?

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation est un élément important de la loi relative aux droits de la personne; elle s'applique à de nombreux types de relations et de services. Cette obligation fait que tout organisme – employeur, propriétaire foncier, fournisseur de services, entreprise, syndicat ou autre – doit répondre à certains besoins de ses employés, locataires, clients ou membres.

Exemples de mesures d'adaptation

L'adaptation peut prendre diverses formes, selon les besoins. En voici quelques exemples.

Adaptations **au travail**

- L'affectation d'un employé à un poste différent, la réduction ou la substitution de tâches, le partage de tâches entre employés
- La modification de l'équipement ou la réorganisation du poste de travail
- L'adoption d'un horaire de travail variable pour permettre à un employé de réintégrer ses fonctions graduellement ou de travailler à temps partiel

FEUILLET D'INFORMATION no 1 L'obligation d'adaptation

- Le recours à un équipement spécial ou à des aides, comme un interprète, ou la modification des lieux de travail pour y permettre l'accès en fauteuil roulant
- La modification des politiques en milieu de travail, comme celles qui touchent les croyances religieuses, les règlements sur les uniformes ou les casques protecteurs

Adaptations **dans les services**

- La permission accordée à des personnes ayant un handicap de se faire accompagner par leurs animaux de service dans les restaurants, les hôtels ou ailleurs
- L'agrandissement des entrées et des toilettes pour les rendre accessibles aux personnes en fauteuil roulant
- La permission accordée aux étudiants ayant des troubles d'apprentissage d'utiliser un preneur de notes en classe ou d'enregistrer les cours magistraux

Adaptations **dans le secteur du logement**

- L'installation d'une rampe d'accès et l'agrandissement d'une porte d'entrée pour un locataire ou un invité en fauteuil roulant
- L'installation d'une signalisation en braille à l'intention des locataires ou des clients ayant un handicap visuel
- L'installation d'une alarme d'incendie clignotante ou d'un appareil de télécommunications pour les malentendants

Quels sont les avantages de l'adaptation?

Les mesures d'adaptation sont avantageuses aussi bien pour les entreprises que pour la communauté toute entière.

- Elles assurent l'égalité d'accès à l'emploi aux personnes qui autrement devraient surmonter des obstacles pour y accéder. Ce faisant, elles élargissent le bassin de main-d'œuvre qualifiée et réduisent les pénuries de personnel.

FEUILLET D'INFORMATION no 1 L'obligation d'adaptation

- Elles favorisent l'établissement de meilleures relations de travail, donnent lieu à une plus grande productivité et améliorent le moral des employés. Elles peuvent aussi contribuer à réduire le nombre de blessures et les blessures à répétition.
- Elles rendent les lieux de travail et les commerces plus faciles d'accès pour les clients et le grand public. Les portes automatiques, par exemple, permettent aux personnes en fauteuil roulant, aux personnes âgées et aux parents accompagnés d'enfants en poussette d'accéder aux lieux plus facilement.

L'adaptation donne à tous la chance de participer et de contribuer à la vie active et à la société.

Qu'entend-on par « contrainte excessive »?

La plupart du temps, les mesures d'adaptation sont simples et abordables. Toutefois, il peut arriver qu'un employeur, un fournisseur de services, un organisme ou un propriétaire foncier fasse valoir qu'une adaptation lui imposerait des « contraintes excessives ».

Pour déterminer s'il y a ou non contrainte excessive, il faut examiner les circonstances particulières, notamment les facteurs suivants.

- **Sécurité** – la mesure dans laquelle l'adaptation poserait une menace à la sécurité de la personne visée ou d'autrui
- **Interruption de service** – la mesure dans laquelle les services au public seraient touchés
- **Obligations contractuelles** – la mesure dans laquelle les droits d'ancienneté ou les occasions d'emploi des autres employés seraient touchés
- **Coût** – l'impact des coûts d'adaptation sur la viabilité financière de l'entreprise ou de l'organisme. On s'attend à ce que les gros organismes aient sur ce plan plus de latitude que les petits.
- **Efficacité** – l'impact de l'adaptation sur le mode de fonctionnement de l'entreprise ou de l'organisme. Les plus gros organismes peuvent avoir plus de latitude quand il s'agit de réaffecter les tâches, de

FEUILLET D'INFORMATION no 1 L'obligation d'adaptation

modifier les horaires de travail ou de composer avec les autres perturbations du fonctionnement habituel.

Dans quelles circonstances un employeur peut-il faire valoir qu'une exigence ou une qualification est raisonnable et n'est pas discriminatoire?

Dans certaines circonstances, un employeur peut faire valoir aux termes de la loi qu'une certaine exigence ou qualification requise est essentielle pour occuper un poste. C'est ce qu'on appelle une exigence professionnelle *justifiée ou raisonnable*

Comme exemple de qualification raisonnable, pensons aux conducteurs d'autobus scolaires, de qui l'on exige qu'ils détiennent un permis de conduire approprié et qu'ils réussissent un examen de la vue.

Pensons également à un centre d'entraînement sportif pour femmes, qui exige que les préposées aux vestiaires soient des femmes. Il s'agit d'une exigence raisonnable qui vise à protéger l'intimité des clientes.

Pour qu'une exigence soit jugée nécessaire, il faut que l'employeur prouve :

- que la politique ou la norme a un rapport direct avec l'accomplissement du travail;
- qu'il croit honnêtement que la norme est nécessaire pour assurer la sécurité et l'efficacité sur les lieux de travail;
- qu'il n'existe aucune autre façon d'accomplir le travail et de répondre aux besoins de l'employé sans occasionner de contraintes excessives.

FEUILLET D'INFORMATION no 1 L'obligation d'adaptation

Pour en savoir davantage sur les mesures d'adaptation, consultez nos autres feuillets d'information :

N° 2 Adaptations en milieu de travail

N° 3 Rédaction d'une politique en matière d'adaptation

Pour contacter la Commission des droits de la personne du Yukon :

Par téléphone : 867-667-6226 ou, sans frais,
1-800-661-0535

Par courriel : humanrights@yhrc.yk.ca

En personne : 9010, chemin Quartz, bureau 101,
Whitehorse



Financement assuré par la Fondation du droit du Yukon