

Législation

Droits de la personne en milieu de travail

Sur cette page

[Que sont les droits de la personne ?](#)

[Qu'entend-on par créer un milieu de travail inclusif ?](#)

[Où puis-je trouver des lois sur les droits de la personne au Canada ?](#)

[Qu'entend-on par obligation de prendre des mesures d'adaptation ?](#)

[Qu'entend-on par exigence professionnelle justifiée ?](#)

[Qu'entend-on par contrainte excessive ?](#)

[L'employeur doit être en mesure de prouver toute allégation de contrainte excessive.](#)

Que sont les droits de la personne ?

Les droits de la personne sont protégés au Canada par la Constitution et par les lois fédérales, provinciales et territoriales. Chacun a des droits de la personne qui lui donnent droit à l'égalité, à la dignité et à la protection contre la discrimination. Le but des lois sur les droits de la personne est de donner à chacun la possibilité de participer pleinement à la société, que ce soit au travail, à l'école ou ailleurs.

Pour créer un milieu de travail inclusif, les employeurs doivent respecter les besoins et le potentiel uniques de toutes les personnes. Il incombe à l'employeur de cerner et d'éliminer les obstacles qui empêchent les personnes d'accéder au milieu de travail ou d'y être inclus. Un milieu de travail entièrement accessible est l'objectif sous-jacent qui devrait guider l'approche de l'employeur en matière d'inclusion.

Les lois sur les droits de la personne font de certains types de conduite une « pratique discriminatoire ». Il y a pratique discriminatoire lorsqu'une ou plusieurs caractéristiques personnelles ou « motifs » d'une personne sont un facteur dans une conduite qui a une incidence négative sur elle. La Loi canadienne sur les droits de la personne ne permet pas la discrimination fondée sur 13 motifs ou caractéristiques personnelles, soit la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience. Chaque secteur de compétence peut utiliser des termes légèrement différents pour décrire des motifs de distinction semblables. Elles peuvent aussi utiliser des motifs de distinction supplémentaires, comme des sources de revenus légitimes et des convictions politiques.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* énonce également 10 pratiques discriminatoires, dont la discrimination dans l'emploi. Par exemple, la Loi considère comme discriminatoire le fait de refuser d'employer une personne, de mettre fin à son emploi ou de défavoriser un employé en raison d'un motif de distinction illicite. La discrimination dans l'emploi est interdite par toutes les lois sur les droits de la personne au Canada.

Remarque : Demandez toujours des conseils juridiques avant de prendre des décisions fondées sur les droits de la personne. Le CCHST n'est pas un organisme de réglementation. Ce document n'est qu'un guide et ne peut s'appliquer à toutes les situations. Évaluez les circonstances particulières de votre organisation dans votre secteur de compétence et demandez l'avis de professionnels du droit qui connaissent les droits de la personne en milieu de travail.

Qu'entend-on par créer un milieu de travail inclusif ?

Les lois sur les droits de la personne exigent que les employeurs intègrent l'égalité dans les normes du milieu de travail afin que, dans la mesure du possible, la gouvernance de l'exécution du travail soit conçue de manière à tenir compte de tous les membres de la société. Les employeurs et les fournisseurs de services ont l'obligation de permettre à un travailleur de participer pleinement au milieu de travail. Cette obligation peut comprendre la nécessité d'ajuster les règles, les politiques, les pratiques ou les espaces physiques qui ont une incidence négative sur des personnes ou des groupes lorsqu'ils sont fondés sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite. Cette obligation s'appelle l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. C'est une obligation légale.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation exige souvent de traiter quelqu'un différemment pour prévenir la discrimination. Traiter tout le monde de la même façon, ou « également », entraîne souvent de la discrimination. Par exemple, demander à tous les candidats à un emploi de réussir un examen écrit peut ne pas être juste pour une personne ayant une déficience visuelle. Dans de tels cas, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation peut exiger que d'autres dispositions soient prises pour veiller à ce qu'une personne ou un groupe puisse participer pleinement au milieu de travail. La Cour suprême du Canada a expliqué que l'essence de la véritable égalité consiste à être traitée en fonction de son mérite, de ses capacités et des circonstances. La véritable égalité exige que l'on tienne compte des différences.

Cependant, les droits de la personne ne sont pas « absolus ». Des limites raisonnables peuvent être imposées à ces droits lorsque la mesure d'adaptation créerait une contrainte excessive pour l'employeur. Les réclamations pour préjudice injustifié doivent être fondées sur les considérations énumérées dans la législation sur les droits de la personne de votre secteur de compétence. Les considérations typiques sont la santé, la sécurité et les coûts. Un exemple de considération en matière de santé et de sécurité concernant l'obligation de prendre des mesures d'adaptation peut consister à ne pas permettre une mesure d'adaptation pour une personne qui a des croyances religieuses sincères qui l'empêchent de porter des articles de protection ou d'être vaccinée lorsque ces croyances ont une incidence indue sur la santé et la sécurité d'autres personnes en milieu de travail. L'obligation de prendre des mesures d'adaptation prend fin lorsque la « contrainte excessive » est atteinte. La règle du milieu de travail en cause doit être une exigence professionnelle justifiée.

Où puis-je trouver des lois sur les droits de la personne au Canada ?

Veillez consulter le document Réponses SST intitulé [Emploi et droits de la personne](#) pour obtenir la liste des personnes-ressources de chaque province ou territoire. Le tableau 1 renvoie aux lois sur les droits de la personne de chaque secteur de compétence.

Tableau 1 : Juridiction et législation correspondante en matière de droits de la personne.

Secteur de compétence	Lois sur les droits de la personne
Canada	Charte canadienne des droits et libertés
Lieux de travail fédéraux	Loi canadienne sur les droits de la personne
Colombie-Britannique	Human Rights Code
Alberta	Alberta Human Rights Act
Saskatchewan	The Saskatchewan Human Rights Code, 2018
Manitoba	Code des droits de la personne
Ontario	Code des droits de la personne
Québec	Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics
Nouveau-Brunswick	Loi sur les droits de la personne
Nouvelle-Écosse	Human Rights Act
Île-du-Prince-Édouard	Human Rights Act
Terre-Neuve-et-Labrador	Human Rights Act
Yukon	Loi sur les droits de la personne
Territoires du Nord-Ouest	Loi sur les droits de la personne
Nunavut	Human Rights Act

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

L'adaptation est une modification des règles, des politiques, des pratiques ou des tâches pour s'assurer qu'une personne peut participer pleinement au milieu de travail sans discrimination. La législation sur les droits de la personne précise que les employeurs ont l'obligation de répondre aux besoins d'un travailleur en ce qui a trait à une incapacité (mentale ou physique) ou à toute autre caractéristique personnelle protégée contre la discrimination par la législation pertinente sur les droits de la personne. Chaque situation est unique, et toute mesure d'adaptation devrait être évaluée au cas par cas. Ce processus s'appelle une évaluation individuelle.

Pour démontrer que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation a été respectée, l'employeur doit consigner le processus qui a été utilisé et ce qui a été pris en considération et mis en œuvre pour aider à répondre à la demande de mesures d'adaptation du travailleur.

Les employeurs sont tenus de faire tous les efforts raisonnables, sans contrainte excessive, pour accommoder un travailleur. Cet énoncé signifie qu'il y a une limite raisonnable à la mesure d'adaptation qu'un employeur doit prendre. Si une mesure d'adaptation n'est pas possible en raison d'un risque pour la santé et la sécurité ou si les coûts sont déraisonnables, l'employeur peut invoquer la contrainte excessive. L'employeur devrait fournir une preuve suffisante qu'une mesure d'adaptation causerait une contrainte excessive. Les difficultés alléguées sont évaluées au cas par cas. Une dépense liée à une mesure d'adaptation qui peut causer une contrainte excessive à un employeur peut ne pas atteindre le seuil pour les employeurs qui réussissent mieux financièrement.

L'adaptation est un équilibre entre les droits d'un travailleur ou d'un candidat et le droit d'un employeur d'avoir un milieu de travail productif. Voici des exemples de mesures d'adaptation qui pourraient convenir :

- Le travailleur n'est plus en mesure d'effectuer un travail ou de se conformer aux politiques ou aux exigences actuelles du milieu de travail en raison de l'évolution de sa situation. Par exemple, le travailleur a développé une incapacité, s'est converti à une religion qui impose de nouvelles obligations ou a connu un changement dans sa situation de familiale.
- Une politique ou une exigence révisée a été introduite par l'employeur, et le travailleur est incapable de s'y conformer. Par exemple, lorsqu'un horaire de travail par quarts est modifié, un travailleur n'est pas en mesure de modifier ses heures de travail en raison d'un problème de santé ou de circonstances familiales qui limitent sa capacité de travailler la nuit.

Un travailleur est en train de faire la transition pour s'identifier publiquement comme son sexe qu'il préfère. Ils ne croient plus qu'il est approprié d'utiliser les toilettes réservées à leur sexe assigné, mais ils ne sont pas encore à l'aise d'utiliser les toilettes réservées à leur identité de genre choisie.

- L'employeur pourrait envisager des solutions provisoires, comme l'installation de cabines privées. Un signe « occupé » est ajouté pour alerter les autres travailleurs lorsque le premier travailleur est présent. Cette pratique est utilisée jusqu'à ce que l'organisation soit en mesure de construire une toilette à utilisateur unique non sexiste qui pourrait être utilisée par toute personne, y compris une personne en transition, une personne handicapée ou une personne ayant besoin de soins ou d'aide. Le milieu de travail peut également élaborer une politique sur les droits des travailleurs transgenres et offrir de l'éducation et de la formation à tout le personnel.

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick fait remarquer que les collègues ont l'obligation, dans le cadre du processus d'adaptation, d'aider un employeur à prendre des mesures d'adaptation pour un autre travailleur qui a besoin de mesures d'adaptation. Par exemple, un employeur peut devoir redistribuer des tâches entre les travailleurs pour rendre une mesure d'adaptation possible. Toutefois, la contrainte excessive peut être atteinte si les mesures d'adaptation causent un problème de santé et de sécurité à l'autre employé, comme des microtraumatismes répétés.

Qu'entend-on par exigence professionnelle justifiée ?

La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan définit une exigence professionnelle justifiée comme « une norme ou une règle essentielle à l'exécution des fonctions d'un poste en particulier dans un lieu de travail ».

Comme l'a déclaré la Commission des droits de la personne de l'Alberta, « la loi reconnaît que, dans certaines circonstances, une limitation des droits individuels peut être raisonnable et justifiable. La discrimination ou l'exclusion peut être permise si l'employeur peut démontrer qu'une norme, une politique ou une règle discriminatoire est une exigence nécessaire d'un emploi, c'est-à-dire s'il s'agit d'une exigence professionnelle justifiée. »

Par exemple, pour conduire un camion ou un taxi en toute sécurité, les conducteurs doivent respecter les normes d'acuité visuelle et posséder un permis de conduire approprié. Une personne aveugle au sens de la loi serait légitimement exclue d'un poste de conducteur puisqu'elle ne peut pas satisfaire à ces deux exigences professionnelles justifiées. Toutefois, avoir une vision parfaite ne serait pas une exigence professionnelle justifiée si la personne est en mesure de répondre aux critères d'admissibilité relatifs à l'émission d'un permis de conduire avec un dispositif de correction de la vue (p. ex. lunettes ou lentilles cornéennes).

La Cour suprême du Canada a établi un critère à trois volets pour déterminer si la norme, la politique, la pratique ou l'aménagement physique (la norme) d'un milieu de travail constitue une exigence professionnelle justifiée. Les employeurs doivent être en mesure de démontrer que l'exigence :

1. est rationnellement lié à l'exécution du travail;
2. a été adoptée de façon honnête et de bonne foi, qu'elle est nécessaire à des fins légitimes liées au travail;
3. est raisonnablement nécessaire pour atteindre cet objectif légitime lié au travail. Pour démontrer que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de tenir compte des caractéristiques distinctives de la personne sans imposer une contrainte excessive à l'employeur.

Au moment de concevoir une norme d'exécution du travail, les directives suivantes de la Cour suprême peuvent être utiles pour élaborer une norme solide qui répond au critère des exigences professionnelles justifiées :

- A-t-on envisagé d'autres normes qui n'ont pas d'effet discriminatoire ?
- Est-il nécessaire que tous les travailleurs répondent à la norme unique pour que l'employeur puisse atteindre son objectif légitime, ou est-il possible d'établir des normes qui reflètent les différences et les capacités du groupe ou des personnes ?
- Y a-t-il une façon de faire le travail qui soit moins discriminatoire tout en permettant à l'employeur d'atteindre son objectif légitime ?
- La norme est-elle conçue de manière à garantir que la qualification souhaitée est satisfaite sans imposer un fardeau indu aux personnes auxquelles la norme s'applique ? Qu'entend-on par contrainte excessive ?

Qu'entend-on par contrainte excessive ?

Les employeurs et les fournisseurs de services ont l'obligation légale de prendre des mesures raisonnables pour répondre aux besoins individuels jusqu'à la limite de la contrainte excessive. Pour démontrer une allégation de contrainte excessive, l'employeur ou le fournisseur de services doit démontrer qu'il subirait une difficulté ou une dépense importante et que cela aurait une incidence importante sur la viabilité de l'employeur.

Par exemple, la Commission ontarienne des droits de la personne affirme que le Code des droits de la personne de l'Ontario « ne prescrit que trois facteurs pour déterminer si un accommodement causerait une contrainte excessive :

- Le coût
- Les sources de financement externes, le cas échéant
- Les exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant

Certaines mesures d'adaptation sont attendues et devraient être fournies. Dans bien des cas, les mesures d'adaptation sont simples et abordables et ne créent pas de contrainte excessive.

L'employeur doit être en mesure de prouver toute allégation de contrainte excessive.

La situation pour les scénarios ci-dessous est la même : un laboratoire entrepose et travaille avec des agents pathogènes. L'employeur exige que tous les travailleurs soient soumis à un essai d'ajustement et qu'ils portent un respirateur N95 lorsqu'ils sont au laboratoire. La politique sur l'équipement de protection individuelle (EPI) exige que les personnes soient rasées de près pour maintenir l'intégrité de l'étanchéité du respirateur. Une personne qui porte une barbe dans le cadre de ses croyances religieuses présente une demande de travail au laboratoire.

Scénario 1 : Un laboratoire entrepose et travaille avec la bactérie *Clostridium tetani* qui cause le tétanos.

Mesures d'adaptation : La fiche technique « Agents pathogènes – [Clostridium tetani](#) » recommande de porter une blouse de laboratoire, des gants et des lunettes protectrices. Si une procédure produit des aérosols ou comporte de grandes concentrations d'un agent, elle doit être effectuée dans une enceinte de sécurité biologique. Un respirateur serait considéré comme une exigence supplémentaire et ce travailleur pourrait ne pas mettre sa santé en danger en refusant de porter un respirateur N95 et de se raser la barbe. Par conséquent, il peut être acceptable de permettre à ce travailleur de travailler avec la bactérie contenue dans une enceinte de sécurité biologique ou d'effectuer des procédures qui ne génèrent pas d'aérosols.

Scénario 2 : Un laboratoire entrepose et travaille avec le virus Ebola qui peut entraîner une maladie grave et causer la mort.

Exigence professionnelle justifiée : L'Agence de la santé publique du Canada (ASPC) classe le virus Ebola dans le groupe de risque 4 et exige un niveau de confinement 4. Un respirateur N95 ou plus doit être porté en laboratoire, ce qui fait de la protection respiratoire une exigence professionnelle justifiée.

Mesures d'adaptation : La fiche technique « Agents pathogènes – [Virus Ebola](#) » recommande de porter des vêtements et des chaussures de laboratoire, une combinaison à pression positive ou une blouse sans ouverture avec poignets bien ajustés, deux paires de gants et un filtre à particules approuvé (p. ex. N95 ou plus). L'intégrité du joint d'étanchéité du masque N95 serait compromise par une barbe, ce qui est inacceptable compte tenu du risque élevé d'infection lors du travail avec ce virus. Le port d'un respirateur qui offre un niveau de protection plus élevé qu'un respirateur N95 peut être acceptable (p. ex. un appareil de protection respiratoire à épuration d'air à piles).

Contrainte excessive : Le travailleur doit travailler dans le laboratoire de confinement de niveau 4 ce qui fait en sorte que le port d'un masque N95 ou d'un masque de niveau supérieur est obligatoire. Si l'employeur peut démontrer que le coût d'un appareil de protection respiratoire à épuration d'air à piles est considérablement déraisonnable (au point d'avoir une incidence importante sur la viabilité de l'organisation), le fait de répondre à la demande du travailleur **peut être** considéré comme une contrainte excessive.

Date de la première publication de la fiche d'information : 2023-05-04

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2023-05-04

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.