

Mes droits au travail : l'obligation d'accommodement en Ontario et ses restrictions

Mon employeur a-t-il le droit de rejeter ma demande de mesures d'adaptation ? Que stipule la loi ?

Conformément au Code des droits de la personne de l'Ontario, les employeurs en Ontario sont tenus d'apporter des adaptations au travail afin de soutenir les employés handicapés, telles que la modification des tâches, des horaires ou des espaces de travail, sauf si cela s'avère excessivement difficile ou coûteux, (entraînant ainsi un préjudice injustifié), ou si le poste présente des exigences spécifiques qui ne peuvent être ajustées.

Si votre demande d'adaptation concerne une modification d'une exigence spécifique au poste (exigence justifiée), l'employeur peut justifier son refus en affirmant que cette tâche est essentielle au poste pour lequel il vous a recruté. Pour le prouver, l'employeur doit démontrer que la tâche :

- est indispensable pour réaliser le travail;
- a été instauré avec honnêteté et bonne foi ; et
- ne peut être modifié sans causer des difficultés déraisonnables pour l'employeur, (préjudice injustifié).

Lorsque cela se produit, l'employeur peut être contraint de vous offrir un autre poste que vous êtes en mesure d'occuper.

Exemple:

- Riley a été engagé pour le poste de livreur-chauffeur.
- Les besoins associés à l'handicap de Riley l'empêchent de conduire un camion.
- La capacité à conduire un camion de livraison en toute sécurité constitue une exigence professionnelle légitime.
- L'employeur de Riley pourrait refuser sa demande, mais devra probablement collaborer avec lui pour identifier un autre poste qui corresponde à ses besoins.

Préjudice injustifié

L'employeur n'est pas obligé de fournir la mesure d'adaptation si celle-ci lui impose un préjudice injustifié. Le terme « injustifié » est un terme légal. La loi précise que seuls trois critères peuvent être considérés pour évaluer si une mesure d'adaptation engendrerait un préjudice injustifié. Ces critères sont :



Coût



**Sources de
financement externes,
le cas échéant ; ou**



**Exigences relatives
à la santé et à la
sécurité.**

Aucun autre élément ne peut être qualifié comme « préjudice injustifié ». Par exemple, un inconvénient ne saurait justifier pas le refus de l'employeur concernant votre demande d'adaptation.

Si votre employeur prouve que votre demande d'adaptation lui occasionnera un préjudice injustifié, il est tenu de collaborer avec vous pour identifier une autre solution d'adaptation répondant à vos besoins liés à votre handicap.

Exemple:

- Parker est employé dans une petite boutique florale familiale, nichée dans un ancien édifice.
- Parker demande l'installation d'un ascenseur afin de satisfaire ses besoins liés à son handicap. Étant donné que l'employeur de Parker est une petite entreprise, le coût de l'installation d'un ascenseur pourrait être si élevé qu'il risquerait de lui causer un préjudice injustifié.
- L'employeur de Parker peut refuser l'installation d'un ascenseur s'il peut prouver un préjudice injustifié, mais il doit continuer à collaborer avec Parker pour identifier une autre mesure d'adaptation appropriée.

Remarque : emploi réglementé par le gouvernement fédéral

Pour les employeurs régis par la réglementation fédérale (tels que le gouvernement fédéral, les institutions bancaires et les compagnies aériennes), la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP) s'applique au lieu du Code des droits de la personne. Certaines lois sont différentes pour ces types d'emplois.

Pour de plus amples informations

Pour toute question spécifique relative à votre situation, les personnes handicapées résidant en Ontario peuvent contacter ARCH afin d'obtenir des renseignements et des conseils juridiques sommaires de manière gratuite et confidentielle. Pour en savoir davantage sur les services juridiques offerts par ARCH et sur la prise de rendez-vous, veuillez consulter le site: www.archdisabilitylaw.ca/fr/services-fr/.

Vous pouvez également joindre ARCH par téléphone au 1-866-482-2724, par service de téléscripateur (ATS) au 1-866-482-2728 ou par courriel à intake@arch.clcj.ca.



Ces informations ne constituent pas un avis juridique. Veuillez consulter un avocat ou un conseiller juridique si vous avez besoin de conseils juridiques sur un sujet particulier.

Ces informations sont à jour en septembre 2025.