

Connaissez vos droits

Emploi



Un projet de la Legal Information Society of Nova Scotia (LISNS) en partenariat avec la Fondation de l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA)

Contributeurs :

Peter Duke, Service d'aide juridique de Dalhousie, Schulich School of Law, Université Dalhousie

Étudiants pro bono :

- Liam Gilbert-Walsh
- Regina Vdovina
- Jason Stephanian
- Danielle Wierenga
- Jenna Robertson
- David Sykes
- Keita Szemok-Uto
- Caraid McGinty

D^r Wayne MacKay, professeur émérite à la Schulich School of Law, est un érudit reconnu à l'échelle nationale ainsi qu'un auteur accompli dans les domaines du droit constitutionnel, de la Charte des droits, des droits de la personne, du droit relatif à la protection de la vie privée et du droit de l'éducation. La LISNS est fière de pouvoir compter sur le D^r MacKay en tant qu'expert pour son projet sur le harcèlement sexuel au travail, un projet d'une durée de cinq ans qui est financé par le gouvernement fédéral.



Emploi

Q : Quels sont mes droits légaux en matière d'emploi en Nouvelle-Écosse?

En vertu de la législation de la Nouvelle-Écosse, les personnes en situation de handicap ont d'importants droits légaux en matière d'emploi :

- Vous avez le droit à l'égalité de traitement, à l'égalité des chances et à l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi sans discrimination en raison de votre handicap.
- Vous avez le droit à la prise de mesures d'adaptation pour votre handicap de la part de votre employeur, d'un employeur potentiel ou d'une agence de placement jusqu'au point de la contrainte excessive.
- Vous avez le droit de travailler dans un environnement sain et sécuritaire.
- Vous avez le droit de contester des conditions de travail injustes ou dangereuses ou de déposer une plainte en pareille matière, et ce, sans craindre de sanction.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation et contrainte excessive

Obligation de prendre des mesures d'adaptation : L'« obligation de prendre des mesures d'adaptation » renvoie à l'obligation légale de l'employeur de vous fournir le soutien dont vous avez besoin pour réussir au travail. Dans la plupart des cas, l'« obligation de prendre des mesures d'adaptation » naît après que l'employé demande des mesures d'adaptation. Dans certains cas, cependant, l'« obligation de prendre des mesures d'adaptation » naît en l'absence de demande de mesures d'adaptation, par exemple si l'employeur a des raisons de penser qu'un employé éprouve des difficultés en raison d'un handicap.

L'« obligation de prendre des mesures d'adaptation » comporte un processus en deux étapes :

1. **Collecte d'information :** L'employeur est tenu de procéder à une évaluation *individuelle* des besoins et des capacités de l'employé. Cette évaluation nécessitera probablement l'aide de professionnels de la santé.
2. **Mesures d'adaptation convenables :** Une fois que l'employé a été évalué, l'employeur doit déployer les efforts nécessaires pour lui fournir des mesures

d'adaptation raisonnables.

Contrainte excessive : L'« obligation de prendre des mesures d'adaptation » a une limite et cette limite est celle de la « contrainte excessive ». L'expression « contrainte excessive » est de nature juridique. Elle signifie que, si un employeur peut démontrer qu'il lui est très difficile de vous fournir une mesure d'adaptation donnée, il n'est alors pas obligé de vous la fournir. Ce sont les tribunaux judiciaires ou les tribunaux des droits de la personne qui statuent sur la question de la contrainte excessive.

Il est difficile de démontrer que la prise de mesures d'adaptation entraînerait une contrainte excessive. Pour ce faire, l'employeur doit démontrer que la prise de mesures d'adaptation :

- Serait impossible;
- Créerait de graves risques pour la santé ou la sécurité; ou
- Serait coûteuse au point d'entraver de manière considérable la capacité de fonctionnement de l'employeur.

Dans chaque cas, l'employeur aurait à démontrer qu'il a envisagé toutes les options raisonnables en matière de mesures d'adaptation à votre endroit.

Q : D'où viennent mes droits légaux?

En Nouvelle-Écosse, deux principaux textes législatifs énoncent vos droits légaux, à savoir :

- la **Loi sur les droits de la personne** de la Nouvelle-Écosse interdit la discrimination fondée sur l'incapacité dans différentes sphères de la vie publique en Nouvelle-Écosse, ce qui comprend la discrimination par les employeurs et sur le lieu de travail.
- Le **Labour Standards Code** est un code provincial qui définit les normes minimales auxquelles les employeurs doivent se conformer.

D'autres textes législatifs pertinents fondés sur les principes de l'équité et de l'inclusion sont notamment les suivants :

- L'**Accessibility Act** de la Nouvelle-Écosse – Cette loi provinciale exige la prévention et l'élimination d'obstacles que des personnes en situation de handicap peuvent rencontrer en matière d'emploi, entre autres facteurs.
- La **Loi canadienne sur l'accessibilité** – Cette loi fédérale vise à cerner et à éliminer les obstacles relevant de la compétence fédérale. L'objectif de cette législation est de faire du Canada un pays « exempt d'obstacles » d'ici à 2040.

- La **Loi sur l'équité en matière d'emploi** – Cette loi fédérale vise à réaliser l'égalité en milieu de travail en définissant les responsabilités que les employeurs assujettis à la législation fédérale sont encouragés à assumer pour éliminer la discrimination sur le lieu de travail.
- La **Loi canadienne sur les droits de la personne** – Cette loi fédérale interdit la discrimination fondée sur la déficience dans les sphères de la vie publique régies par le gouvernement fédéral, ce qui comprend la discrimination par les employeurs et sur le lieu de travail.

Q : Que puis-je faire pour faire valoir mes droits légaux?

Si vous avez été victime de discrimination dans le cadre de votre recherche d'un emploi ou en tant qu'employé, il y a des gestes que vous pouvez faire pour défendre vos droits. En règle générale, vous devriez d'abord essayer de résoudre la situation en discutant avec les personnes directement en cause de manière informelle et collaborative.

Si vos préoccupations restent sans réponse, les options qui s'offrent à vous dépendent du type de situation dans laquelle vous vous retrouvez. Envisagez de consulter un avocat pour connaître les options qui s'offrent à vous.

Si vous estimez avoir été fait l'objet d'un traitement injuste en raison de votre handicap, déposer une plainte en vertu de la **Loi sur les droits de la personne** de la Nouvelle-Écosse auprès de la **Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse** peut représenter une bonne option. Vous pouvez **communiquer** avec la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse ou consulter sa page **Complaint Self-Assessment** pour déterminer si la Loi sur les droits de la personne s'applique à l'expérience que vous avez vécue. Si la Loi sur les droits de la personne s'applique à votre situation, le personnel de la Commission pourra vous aider à déposer une plainte. En règle générale, vous devez déposer une plainte dans les douze mois suivant l'incident. Consultez le Guide des droits de la personne pour plus d'information.

Si vous travaillez pour une organisation ou un employeur assujetti(e) à la législation fédérale, vous avez la possibilité de déposer une **plainte** auprès de la **Commission canadienne des droits de la personne**. Pour savoir si la législation fédérale s'applique à votre situation, vous pouvez commencer par consulter le site Web du gouvernement du Canada, intitulé **Liste des industries et lieux de travail sous réglementation fédérale**.

Le **Labour Standards Code** aborde des enjeux et établit des normes minimales sur des sujets tels que les embauches et les licenciements, les pauses, la rémunération et les différents types de congés. En vertu de ce code de normes de travail, le Directeur

peut déposer une plainte contre un employeur au nom d'un employé. Si vous estimez avoir fait l'objet d'un traitement injuste par votre employeur, en violation du code des normes de travail, vous pouvez **communiquer** avec la Division des normes de travail de la Nouvelle-Écosse ou consulter son **site Web** pour **en savoir plus sur la procédure de traitement des plaintes**.

Le code des normes de travail ne s'applique pas aux employés syndiqués. Si vous êtes un employé syndiqué, vous devez communiquer avec votre représentant syndical.

Scénarios courants

Même s'il existe des lois qui vous protègent contre la discrimination, les personnes en situation de handicap sont toujours confrontées à des obstacles qui les empêchent d'accéder à des possibilités d'emploi et de réaliser leur potentiel au travail.

Cette section décrit des obstacles couramment rencontrés et propose des mesures pratiques à prendre. En gardant cela à l'esprit, dans la plupart des situations, vous devriez d'abord essayer de résoudre la situation en discutant avec les personnes directement en cause de manière proactive et collaborative. Cela peut vous aider à obtenir les résultats que vous recherchez, et c'est également un bon point de départ avant d'entamer une procédure plus formelle de résolution de litiges.

Q : Je suis à la recherche d'un poste de bénévole. Ai-je droit à des mesures d'adaptation en tant que bénévole?

Il n'existe aucune protection précise applicable aux bénévoles; cependant, en vertu de la Loi sur les droits de la personne et de la Blind Persons' Right Act, vous avez droit à des protections générales. On ne peut se voir refuser des hébergements, des services ou des installations qui sont accessibles au public, jusqu'au point de la contrainte excessive.

La Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse protège contre la discrimination fondée sur un motif protégé tel qu'un handicap. Cette loi s'applique à la plupart des employeurs. Les employeurs doivent prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins d'un employé ou d'un candidat jusqu'au point de la contrainte excessive. La Commission des droits de la personne peut examiner les mesures prises par un employeur pour répondre aux besoins d'une personne. Si la mesure d'adaptation entraîne une « contrainte excessive » pour l'employeur, celui-ci n'est alors pas tenu de la prendre. Pour plus d'information, consultez le Guide des droits de la personne publié dans le cadre de cette série.

Q : Une offre d'emploi fait mention d'une exigence à laquelle je ne peux répondre en raison de mon handicap (p. ex., être d'un permis de conduire). Devrais-je néanmoins poser ma candidature au poste?

Il arrive qu'une offre d'emploi comporte des « exigences » qui ne sont pas essentielles pour effectuer le travail de manière sécuritaire et efficace.

Si vous ne pouvez pas satisfaire à une exigence énoncée dans une offre d'emploi en raison de votre handicap et que vous estimez que cette exigence n'est pas essentielle pour effectuer le travail, vous devriez quand même envisager de poser votre candidature.

Il arrive qu'une offre d'emploi comporte des « exigences » qui ne sont pas essentielles pour effectuer le travail de manière sécuritaire et efficace. Si vous ne pouvez pas satisfaire à une exigence énoncée dans une offre d'emploi en raison de votre handicap et que vous estimez que cette exigence n'est pas essentielle pour effectuer le travail, vous devriez quand même envisager de poser votre candidature.

Lorsqu'une offre d'emploi comporte une « exigence » qui n'est pas essentielle pour effectuer le travail de manière sécuritaire et efficace, l'employeur ne peut rejeter votre candidature au seul motif que vous ne pourriez pas satisfaire à ladite exigence. Le caractère essentiel ou non d'une exigence d'emploi est déterminé sur la base de faits. Voici un exemple :

Marie est à la recherche d'un emploi. Elle a une formation de comptable et sa limitation visuelle l'empêche de conduire.

Marie voit passer une offre d'emploi pour un poste de comptable dans un bureau et il n'y a aucune exigence d'effectuer des déplacements. L'offre d'emploi précise que « tous les candidats doivent être titulaires d'un permis de conduire ».

Dans cet exemple, l'exigence selon laquelle les candidats doivent être titulaires d'un permis de conduire n'est pas essentielle, car elle n'a aucune incidence sur la capacité d'une personne à effectuer le travail de manière sécuritaire ou efficace.

Si Marie choisit de postuler pour cet emploi, l'employeur ne pourra rejeter sa candidature au seul motif qu'elle n'est pas titulaire d'un permis de conduire.

Q : Comment savoir quelles exigences d'un emploi sont « essentielles » et lesquelles ne le sont pas?

Ce n'est pas toujours facile de le savoir, car la législation en la matière peut être complexe. Si vous avez un doute, il est important que vous consultiez un avocat qui pourra appliquer la loi à votre situation personnelle.

Voici un exemple où il n'est pas tout à fait clair si une exigence de l'emploi est essentielle :

Fara est à la recherche d'un emploi. Elle possède beaucoup d'expérience dans la vente et sa limitation visuelle l'empêche de conduire.

Fara voit passer une offre d'emploi pour un poste d'associé-e aux ventes qui nécessitera de fréquents déplacements pour rendre visite à différents clients. L'offre d'emploi précise que « tous les candidats doivent être titulaires d'un permis de conduire ».

Si la plupart des clients se trouvent à proximité, Fara pourrait prendre un taxi pour les rencontrer. Le coût d'un taxi local n'entraînerait probablement pas une contrainte excessive pour l'employeur. Dans cette situation, l'exigence selon laquelle les candidats doivent être titulaires d'un permis de conduire n'est probablement pas essentielle pour effectuer le travail.

Toutefois, si la plupart des clients sont éloignés, le coût de se déplacer en taxi sur de longues distances peut constituer une contrainte excessive pour l'employeur. Dans ce cas, l'obligation pour les candidats de posséder un permis de conduire pourrait être considérée comme essentielle pour effectuer le travail.

Les employeurs n'ont aucune obligation légale de prendre des mesures d'adaptation à votre endroit si vous n'êtes pas en mesure de satisfaire à une « exigence essentielle » de l'emploi en raison de votre handicap.

Dans la mesure du possible, il peut être utile de discuter de possibles mesures d'adaptation avec l'employeur.

Q : Une offre d'emploi n'est pas dans un format accessible. Que puis-je faire?

En Nouvelle-Écosse, si vous voyez passer une offre d'emploi qui n'est pas dans un format accessible, vous avez le droit de demander à l'employeur de la demander dans un format accessible étant donné votre handicap (par exemple, si les caractères sont très petits).

La **Loi sur les droits de la personne** de la Nouvelle-Écosse offre une protection contre la discrimination en matière d'emploi, et ce, en cas d'embauche ou non. L'employeur a la responsabilité de s'assurer que son offre d'emploi est dans un format accessible.

Vous pouvez porter ce problème à l'attention de l'employeur pour tenter d'y remédier. Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour faire cette démarche ou si vous ne souhaitez pas divulguer votre handicap à ce stade-ci, vous pouvez demander à un ami de faire la demande en votre nom. Vous pouvez aussi obtenir de l'aide auprès d'un organisme local, tel qu'**INCA** ou le **Halifax Workers' Action Centre**.

Q : J'ai décroché un entretien! Mais je ne sais pas quand je devrais révéler ma limitation visuelle à mon éventuel employeur. Que devrais-je faire?

Bien que vous n'ayez aucune obligation légale de révéler votre handicap à votre employeur, il peut être judicieux de le faire, en fonction de la situation.

Il n'y a pas de « bonne réponse » universelle à la question de savoir si vous devriez révéler votre handicap à un employeur et quand vous devriez le faire. Vous devez peser le pour et le contre en fonction de ce que vous savez du poste, de l'employeur et du secteur d'activité tout en tenant compte de vos propres sentiments.

Il est souvent judicieux de faire part de votre handicap avant l'entretien d'embauche afin de vous assurer que des mesures d'adaptation convenables vous seront fournies au cours de l'entretien. C'est particulièrement important lorsque l'entretien inclura des tests écrits ou d'autres types d'évaluation.

Gardez à l'esprit que, dans le cadre d'une demande de mesures d'adaptation, il incombe à l'employé de fournir des détails qui aideront l'employeur à évaluer ce qu'il demande.

Voici d'autres raisons de révéler votre handicap avant l'entretien d'embauche :

- Pour vous donner la première occasion de présenter votre handicap d'une manière positive mettant en valeur vos réalisations;
- Pour éviter de prendre l'employeur par surprise;
- Pour démontrer que vous recherchez des solutions de manière proactive.

Révéler son handicap avant un entretien d'embauche comporte aussi des risques. Par exemple, vous pouvez craindre que l'employeur ne se fasse de fausses idées à votre sujet sur la base de faux stéréotypes avant même que vous ne puissiez le rencontrer en personne. Certains employeurs peuvent pratiquer de la discrimination fondée sur un handicap, mais invoqueront une autre raison pour expliquer pourquoi

ils n'ont pas embauché la personne. Il peut être très difficile de prouver que ce type de discrimination a eu lieu.

Q : J'avais les compétences et l'entretien s'est bien déroulé, mais je n'ai pas obtenu le poste. J'ai le sentiment d'être victime de discrimination en raison de ma limitation visuelle. Que puis-je faire?

Il existe parfois des signes évidents de discrimination au cours d'un entretien d'embauche. Par exemple :

- Lorsque l'employeur pose des questions indiscrètes et inappropriées, par exemple des questions sur vos antécédents médicaux qui n'ont aucun rapport avec le poste;
- Lorsque l'employeur fait des déclarations offensantes ou fondées sur de faux stéréotypes;
- Lorsque l'employeur affirme qu'il ne peut pas vous embaucher en raison de votre limitation visuelle alors qu'il ne s'agit pas d'une exigence essentielle du poste [d'avoir une bonne vision].

Avant de décider quoi faire, il est important de comprendre comment la loi s'applique à votre situation personnelle. Vous devriez envisager de consulter un avocat spécialisé en droits de la personne ou en droit du travail au sujet de vos options juridiques, y compris celles décrites dans la section de ce guide intitulée **Que puis-je faire pour faire valoir mes droits légaux?**

Q : Ma limitation visuelle m'empêche de faire mon travail correctement. Que puis-je faire?

Vous devrez peut-être informer votre employeur de la manière dont votre handicap affecte votre capacité à effectuer des tâches liées à votre travail. Lorsque vous décidez de révéler votre handicap à votre employeur, vous déclenchez l'obligation légale de ce dernier de prendre des mesures d'adaptation jusqu'au point de la contrainte excessive. Si vous connaissez les mesures d'adaptation dont vous aurez besoin, vous devez en informer votre employeur par écrit.

Il est important de garder à l'esprit que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation est un processus collaboratif qui nécessite la coopération de l'employé. L'employé doit, par exemple, fournir toute l'information nécessaire concernant ses restrictions et prendre en considération les mesures d'adaptation proposées par l'employeur.

INCA ou Réadaptation en déficience visuelle peut être en mesure de vous aider dans le processus de prise de mesures d'adaptation. Il existe des ressources pour vous aider. INCA a produit des lignes directrices qui peuvent être fournies à l'employeur. Pensons aux lignes directrices pour une meilleure lisibilité et pour la création d'un milieu de travail accessible. Vous trouverez les deux sur le site Web d'INCA.

Il peut aussi être utile de présenter une demande au **Nova Scotia Workplace Support Program** qui fournit des fonds pour des mesures d'adaptation. Le programme prévoit deux types de fonds :

- **Accompagnement dans le lieu de travail**
 - Une personne est rémunérée pour accompagner l'employé dans le lieu de travail et lui fournir une assistance liée à la tâche lui permettant de satisfaire aux exigences de son emploi.
 - La Nouvelle-Écosse stipule que la personne qui présente une demande doit d'abord vérifier s'il existe des aides techniques susceptibles de rendre le poste plus accessible
- **Aides techniques et appareils d'assistance**
 - Les fonds doivent être utilisés pour faciliter l'achat d'aides techniques ou d'appareils d'assistance nécessaires à l'accomplissement d'une tâche.

Si vous révélez un handicap et demandez des mesures d'adaptation, l'employeur est en droit de demander de l'information médicale si les mesures demandées posent problème. L'employeur peut demander de l'information concernant :

- L'existence d'un handicap;
- La mesure d'adaptation précise que commande le handicap.

Si vous ne coopérez pas en refusant de fournir l'information requise, l'employeur ne sera peut-être pas tenu de prendre les mesures d'adaptation que vous demandez.

Q : J'ai dû quitter mon emploi parce que ma limitation visuelle m'empêchait d'effectuer mon travail. Et maintenant?

Si vous quittez votre emploi (par exemple, à la suite de votre démission ou de votre licenciement) et que vous pensez que votre limitation visuelle est en cause, vous devriez consulter un avocat pour comprendre les options juridiques qui s'offrent à vous. Un avocat peut vous aider à déterminer si votre employeur a pratiqué à votre encontre une discrimination illégale.

Si vous quittez volontairement votre emploi pour toucher des prestations d'assurance-emploi, il est possible que vous ayez à prouver que vous avez pris toutes les mesures raisonnables à votre disposition pour éviter de vous retrouver au chômage afin de recevoir des prestations.