



EMBAUCHER DES PERSONNES HANDICAPÉES –
Considérations légales pour les employeurs
sous réglementation fédérale et pour les
employeurs sous réglementation de l’Ontario

AVRIL 2023

À PROPOS DE RH CAMIONNAGE CANADA

À titre d'organisme sans but lucratif d'envergure nationale, RH Camionnage Canada propose des solutions de RH modernes, destinées à la main-d'œuvre du camionnage et de la logistique. L'une de nos priorités stratégiques est de rendre la vie plus facile aux entreprises en offrant une vaste gamme, mise à jour, de guides, rapports, modèles de documents et plus encore afin de soutenir la gestion efficace des ressources humaines ainsi que les efforts de recrutement et de rétention.

Visitez truckinghr.com pour en apprendre davantage.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ

L'information contenue ici ne constitue pas un avis juridique. RH Camionnage Canada, et l'ensemble de ses collaborateurs au contenu, n'assument aucune responsabilité quant à toute circonstance découlant de l'adoption, ou de la décision de ne pas adopter, toute recommandation contenue dans ce document.

TROUVEZ-EN PLUS

Visitez le site Web de RH Camionnage Canada pour trouver des guides et des outils pratiques de gestion des ressources humaines, conçus expressément pour les employeurs du camionnage et de la logistique.



INTRODUCTION

Tout employé au Canada est protégé contre la discrimination au travail, incluant la discrimination liée à un handicap.

Bien que les lois et règlements qui s'appliquent à vous en tant qu'employeur du secteur du camionnage et de la logistique dépendent selon que vous soyez sous réglementation fédérale ou provinciale, les lois sur les droits de la personne de la plupart des juridictions canadiennes sont similaires et appliquent plusieurs des mêmes principes. Elles protègent les personnes handicapées contre la discrimination et demandent aux employeurs de fournir des accommodements raisonnables en milieu de travail.

EMPLOYEURS SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE

Les Canadiens ont le droit de ne subir aucune discrimination et d'être traités de façon juste et équitable au travail. Notre pays est doté de lois et de programmes pour protéger ce droit. Les employeurs sous réglementation fédérale doivent se conformer à tout règlement fédéral lors de l'embauche et de l'emploi de personnes handicapées.

Au niveau fédéral, ces lois s'appuient sur :

- *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
- *Loi canadienne sur l'accessibilité*

Loi canadienne sur les droits de la personne

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* est une vaste législation, qui interdit la discrimination en vertu de plusieurs motifs, notamment contre les personnes handicapées. La Loi protège les employés contre la discrimination en milieu de travail et exige des employeurs qu'ils traitent tous les travailleurs de façon équitable.

La Loi présente également les exigences à l'égard des employeurs qui ont à modifier le milieu de travail ou les tâches de travail de manière à ce qu'un employé handicapé puisse s'acquitter de son travail de façon satisfaisante, reconnaissant que tous les accommodements ne sont pas possibles, par exemple lorsqu'un accommodement causerait un préjudice injustifié à l'employeur.



Devoir d'accommodement : Le devoir d'accommodement demande aux employeurs de faire des modifications au milieu de travail de manière à répondre aux besoins des employés handicapés. Le but d'un accommodement en milieu de travail est de permettre aux employés handicapés de vaquer à leurs tâches de façon efficace et sécuritaire. Parmi les exemples d'accommodements en milieu de travail, on retrouve l'ajustement des exigences de travail d'un employé, des ajustements aux outils et/ou aux aires de travail et permettre des horaires de travail flexibles.

Préjudice injustifié : L'employeur n'a pas à faire des accommodements si l'exercice se traduit par un préjudice injustifié à son endroit. Le préjudice injustifié décrit les situations où les ajustements d'accommodement au milieu de travail engendreraient un impact financier préjudiciable à l'entreprise ou créeraient des risques inutiles à l'égard de la santé ou de la sécurité des employés.

Pour plus d'information :

Loi canadienne sur les droits de la personne :

<https://laws-lois.justice.gc.ca/fr/lois/h-6/>

Commission canadienne des droits de la personne :

<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/les-droits-de-la-personne-au-canada>

Commission canadienne des droits de la personne :

<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/quest-ce-que-lobligation-dadaptation>

Loi sur l'équité en matière d'emploi

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige des employeurs qu'ils prennent des mesures actives afin d'améliorer les opportunités d'emploi pour des groupes spécifiques de personnes de notre pays. Les personnes handicapées sont l'un des groupes identifiés.

Toute entreprise d'au moins 100 employés qui est sous réglementation fédérale a l'obligation de se conformer à cette loi afin d'aider à s'assurer que tous les Canadiens aient le même accès au marché du travail. En vertu de cette loi, les employeurs ont l'obligation de faire une analyse de leur main-d'œuvre et de passer en revue les systèmes d'emploi, politiques et pratiques afin d'identifier et d'éliminer les obstacles. Ils doivent également réviser les politiques et programmes afin de corriger la sous-représentation et de fournir des accommodements raisonnables.



Pour plus d'information :

Loi sur l'équité en matière d'emploi :

<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/page-1.html>

Commission canadienne des droits de la personne :

<https://www.employmentequitychrc.ca/fr/au-sujet-de-la-loi-sur-lequite-en-matiere-demploi>

Loi canadienne sur l'accessibilité

La Loi canadienne sur l'accessibilité est entrée en vigueur en juillet 2019, jetant les bases d'un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040.

Pour y arriver, la Loi compte trois principales obligations pour les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale :

- Préparer et publier des plans d'accessibilité
- Établir un processus d'obtention de rétroaction en matière d'accessibilité
- Préparer et publier des rapports

Les dates limites pour que les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale aient des plans d'accessibilité initiaux en place sont les suivantes :

- Employeurs avec une moyenne de plus de 100 employés – **1^{er} Juin 2023**
- Employeurs avec une moyenne de 10 à 99 employés – **1^{er} juin 2024**
- Les employeurs ayant 9 employés ou moins sont exemptés pour le moment

Pour plus d'information :

Loi canadienne sur l'accessibilité :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accessible-personnes-handicapees/loi-resume.html>

Loi canadienne sur l'accessibilité :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/directives-reglements-canadien-accessibilite.html>



EMPLOYEURS SOUS RÉGLEMENTATION PROVINCIALE EN ONTARIO

Les employeurs du camionnage et de la logistique qui sont sous réglementation provinciale doivent se conformer à tout règlement provincial lors de l'embauche et de l'emploi de personnes handicapées.

En Ontario, ces lois s'appuient sur :

- Code des droits de la personne de l'Ontario (Code)
- *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*
- *Loi sur les normes d'emploi*

Code des droits de la personne de l'Ontario

En vertu de cette loi provinciale, les employeurs ont la responsabilité de s'assurer que leur environnement de travail est sûr et inclusif, ainsi que de prévenir et de gérer toute forme de discrimination et de harcèlement. Les employeurs ont également le devoir légal d'accommoder les employés handicapés, jusqu'à préjudice injustifié.

Pour plus d'information :

Code des droits de la personne de l'Ontario

<https://www.ohrc.on.ca/fr/le-code-des-droits-de-la-personne-de-l%E2%80%99ontario>

Commission ontarienne des droits de la personne – Obligation d'accommodement

<https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-de-la-discrimination-fond%C3%A9-sur-les-troubles-mentaux-et-les-d%C3%A9pendances/13-obligation-d%E2%80%99accommodement>

Commission ontarienne des droits de la personne – Préjudice injustifié

<https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-de-la-discrimination-fond%C3%A9-sur-les-troubles-mentaux-et-les-d%C3%A9pendances/14-pr%C3%A9judice-injustifi%C3%A9>



Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario

Le but de *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, qui est entrée en vigueur en 2005, est de créer des normes d'accessibilité auxquelles les organisations doivent se conformer afin de procurer une province accessible à tous les Ontariens. Cette loi permet aux personnes handicapées d'avoir accès à l'emploi, aux biens et services, à l'information, aux espaces publics ainsi qu'aux transports.

En tant qu'employeur, vous avez la responsabilité légale de mettre en place des pratiques accessibles en matière de recrutement, d'embauche, de gestion du rendement et de développement de carrière. Vous avez également l'obligation de procurer des accommodements et de rendre l'information et les communications en format accessible, sur demande.

Pour plus d'information :

Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario – Guide

<https://www.aoda.ca/guide-to-the-act/>

Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario – Normes d'emploi

<https://www.aoda.ca/integrated/#partiiiis>

Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario – Normes en matière d'information et de communications

<https://www.aoda.ca/integrated/#iacs>

Loi sur les normes d'emploi

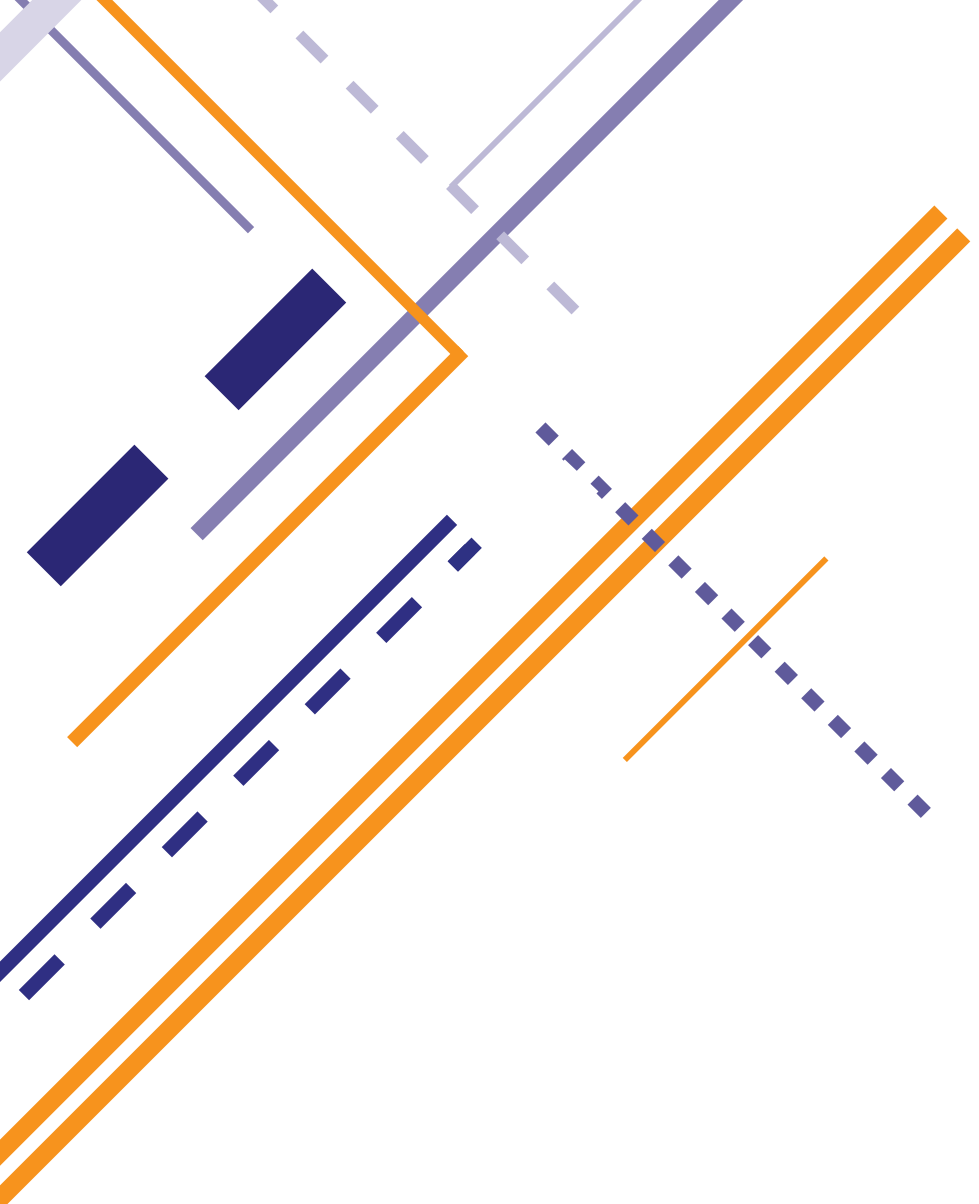
La *Loi sur les normes d'emploi* est une loi ontarienne qui protège les droits des travailleurs et dit aux employeurs comment traiter leurs travailleurs équitablement. Dans les situations où des employés tombent malades ou se blessent, entraînant un handicap qui les oblige à prendre congé du travail pour subir des traitements et se remettre, la *Loi sur les normes d'emploi* exige que les employeurs procurent une protection d'emploi. Si un accommodement est requis lors du retour au travail de l'employé, la Commission ontarienne des droits de la personne exige des employeurs qu'ils procurent un accommodement raisonnable.

Pour plus d'information :

Loi sur les normes d'emploi – Congé de maladie

<https://www.ontario.ca/document/employment-standard-act-policy-and-interpretation-manual/part-xiv-leaves-absence#section-14>





PRÉPARÉ PAR :



104-720 chemin Belfast
Ottawa, Ont. K1G 0Z5

FINANCÉ PAR :

