



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Politiques concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi

ISBN 0-7778-5901-7

Approuvée par la CODP le 19 juin 1996

(Veuillez prendre note que des révisions mineures ont été apportées en décembre 2009 pour tenir compte des modifications législatives résultant de la *Loi de 2006 modifiant le Code des droits de la personne*, qui est entrée en vigueur le 30 juin 2008.)

Disponible sur Internet : www.ohrc.on.ca.

Disponible dans d'autres versions accessibles sur demande.

Available in English

Contents

Objet des politiques de la CODP	3
1. Introduction	4
2. Demandes d'emploi	4
3. L'entrevue privée	5
4. L'obligation de tenir compte des besoins d'une personne	5
5. Dispositions pertinentes du <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario	6
6. Renseignements supplémentaires	7

Objet des politiques de la CODP

L'article 30 du *Code* des droits de la personne de l'Ontario (le « *Code* ») autorise la Commission ontarienne des droits de la personne de l'Ontario (CODP) à préparer, approuver et publier des politiques sur les droits de la personne pour fournir des directives quant à l'application des dispositions du *Code*. * Les politiques et lignes directrices de la CODP établissent des normes décrivant comment les particuliers, les employeurs, les fournisseurs de services et les décideurs doivent agir pour se conformer au *Code*. Elles sont importantes parce qu'elles représentent l'interprétation, par la CODP, du *Code* au moment de sa publication. ** De plus, elles expliquent les droits énoncés dans le *Code*.

L'article 45.5 du *Code* stipule que le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le Tribunal) peut tenir compte des politiques approuvées par la Commission dans une instance devant lui. Lorsqu'une partie ou un intervenant à une instance en fait la demande, le Tribunal doit tenir compte de la politique de la CODP citée. Lorsqu'une politique de la Commission est pertinente pour l'objet de la requête devant le Tribunal, les parties et les intervenants sont encouragés à porter la politique à l'attention du Tribunal pour qu'il en tienne compte.

L'article 45.6 du *Code* prévoit que si le Tribunal rend une décision ou une ordonnance définitive dans le cadre d'une instance dans laquelle la Commission était une partie ou un intervenant, la Commission peut présenter une requête au Tribunal afin que celui-ci soumette un exposé de cause à la Cour divisionnaire.

Les politiques de la Commission sont assujetties aux décisions des cours supérieures qui interprètent le *Code*. Les politiques de la Commission sont prises très au sérieux par les tribunaux judiciaires et le Tribunal***, appliquées aux faits de la cause devant le tribunal judiciaire ou le Tribunal et citées dans les décisions de ces tribunaux****.

* Le pouvoir de la CODP en vertu de l'article 30 du *Code* d'élaborer des politiques s'inscrit dans le cadre de sa responsabilité générale, prévue à l'article 29, de promouvoir et de faire progresser le respect des droits de la personne en Ontario, de protéger ces droits en Ontario et d'éliminer les pratiques discriminatoires.

** La jurisprudence, les modifications législatives et les changements de position de la CODP sur ses propres politiques qui ont eu lieu après la date de publication du présent document ne seront pas reflétés dans le document. Pour plus d'information, communiquez avec la Commission ontarienne des droits de la personne.

*** Dans l'arrêt *Quesnel c. London Educational Health Centre* (1995), 28 C.H.R.R. D/474 au par. 53 (Ont. Bd. Inq.), le tribunal a appliqué la décision de la Cour suprême des États-Unis dans l'arrêt *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (4th Cir. 1971), pour conclure que les énoncés de politique de la CODP devraient bénéficier d'une « grande déférence », si elles sont compatibles avec les valeurs du *Code* et si leur élaboration est compatible avec l'historique législatif du *Code* lui-même. Cette dernière exigence a été interprétée comme signifiant qu'un processus de consultation publique doit faire partie intégrante du processus d'élaboration des politiques.

**** Récemment la Cour de justice supérieure de l'Ontario a cité in extenso des extraits des travaux publiés de la CODP dans le domaine de la retraite obligatoire et déclaré que les efforts de la CODP avaient apporté « d'énormes changements » dans l'attitude face à la retraite obligatoire en Ontario, les travaux de la CODP sur la retraite obligatoire ont sensibilisé le public à cette

1. Introduction

Selon le *Code des droits de la personne* («le Code») de l'Ontario, l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité inhérente et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Les dispositions du *Code* visent à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à y contribuer.

Ces lignes directrices visent à aider les personnes qui postulent ou occupent un emploi, ainsi que les employeurs à mieux comprendre leurs droits et leurs responsabilités pour ce qui est des renseignements médicaux liés à l'emploi.

2. Demandes d'emploi

Par le passé, les employeurs se sont souvent basés sur des renseignements médicaux, exigés sur les formulaires de candidature ou obtenus grâce à des examens médicaux préalables à l'embauche, pour écarter les postulants qui présentaient un handicap. La CODP estime que demander des renseignements de ce genre dans le cadre de la sélection préliminaire des candidats constitue une infraction au paragraphe 23(2) du *Code*.

Tout examen médical visant à établir ou décider si une personne est capable d'assurer un emploi ne devrait avoir lieu que lorsqu'une offre d'emploi conditionnelle lui a été faite, de préférence par écrit. Ceci respecte le droit des candidats handicapés à être pris en considération sur la seule base de leurs mérites durant le processus de sélection.

La Commission reconnaît qu'il serait avantageux tant pour l'employeur que pour les candidats en perspective que l'employeur révèle dès les premières étapes du processus de recrutement les informations concernant toute exigence de bonne foi et spécifique d'ordre médical pour un poste.

Exemple: Une Commission des services de police peut préciser dans une annonce de recrutement que les candidats doivent satisfaire une norme de vue minimale sans lentilles correctrices afin d'être admissibles à la

question et ont, en partie, abouti à la décision du gouvernement de l'Ontario d'adopter une loi modifiant le Code pour interdire la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi après l'âge de 65 ans, sous réserve de certaines exceptions. Cette modification, qui est entrée en vigueur en décembre 2006, a rendu illégales les politiques sur la retraite obligatoire pour la plupart des employeurs en Ontario : *Assn. of Justices of the Peace of Ontario v. Ontario (Attorney General)* (2008), 92 O.R. (3d) 16, par. 45. Voir aussi la décision *Eagleson Co-Operative Homes, Inc. v. Théberge*, [2006] O.J. No. 4584 (Sup.Ct. (Div.Ct.)) dans laquelle la cour a appliqué les *Politiques et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*, à : <http://www.ohrc.on.ca/fr/resources/policies/DisabilityPolicyFRENCH>.

sélection, tant qu'il s'agit d'une exigence professionnelle de bonne foi et que des mesures d'adaptation soient fournies.

Pour plus de renseignements sur les questions de droit de la personne liées aux demandes d'emploi et aux exigences professionnelles de bonne foi, veuillez consulter la publication de 2008 de la CODP intitulée *Les droits de la personne au travail*, 3^e édition, en ligne, à www.ohrc.on.ca.

3. L'entrevue privée

L'interdiction que prévoit le paragraphe 23(2) du *Code* est nuancée par le paragraphe 23(3), qui autorise l'employeur à demander, lors d'une entrevue privée, à la personne candidate si elle a des besoins issus d'un handicap qui nécessiteraient des adaptations spéciales pour lui permettre de satisfaire aux exigences essentielles de l'emploi. L'obligation de tenir compte de ces besoins est discutée plus en détail à la section suivante.

Il n'est pas rare qu'un employeur pose des questions liées à l'état de santé d'une personne qui postule ou détient un emploi ou que cette personne offre ce type de renseignements sans qu'ils lui soient demandés, dans une entrevue. L'employeur ou le superviseur qui a directement connaissance de renseignements portant sur l'état de santé d'une personne qui postule ou occupe un emploi risque cependant de se trouver dans une situation délicate, car toute décision d'embauche, de promotion ou de renvoi prise ultérieurement pourrait être perçue comme étant basée sur ces renseignements. Pour des renseignements sur le genre de mesures qui peuvent être mises en place afin de protéger l'employeur contre des allégations de discrimination et d'assurer la confidentialité des renseignements médicaux de l'employé, consultez *Les droits de la personne au travail*.

4. L'obligation de tenir compte des besoins d'une personne

Il peut arriver qu'il soit impossible pour une personne de s'acquitter des obligations essentielles d'un emploi du fait de la nature ou du degré de son handicap. Aux termes du paragraphe 17(1), le fait de traiter une personne différemment parce qu'un handicap la rend *incapable de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles* d'un emploi ne constitue pas une atteinte à son droit à un traitement égal en matière d'emploi.

Le sous-article 17(2) précise toutefois qu'il est interdit de conclure qu'une personne est incapable de s'acquitter des obligations essentielles d'un emploi à moins de pouvoir établir que les adaptations nécessaires pour tenir compte de ses besoins causeraient un préjudice injustifié. Pour déterminer s'il y a préjudice injustifié, il faut tenir compte du coût de l'adaptation nécessaire et de toute question de santé et de

sécurité, le cas échéant.¹ (Voir le document intitulé *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* publié par la CODP, à www.ohrc.on.ca)

Toute personne qui exige une certaine adaptation de la part de l'employeur afin de s'acquitter des obligations essentielles d'un emploi a la responsabilité de communiquer ce besoin de manière suffisamment détaillée et de collaborer dans le cadre des consultations qui permettront au responsable de répondre à la demande.

L'obligation de tenir compte des besoins d'une personne s'étend à toutes les facettes de la vie professionnelle : l'embauche, les tests d'aptitude, la formation continue, les conditions de travail, les mutations, les promotions, etc. Voir aussi la section consacrée aux mesures d'adaptation liées à un handicap dans *Les droits de la personne au travail*.

5. Dispositions pertinentes du Code des droits de la personne de l'Ontario

Article 17 (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la présente loi le fait que cette personne est incapable, à cause d'un handicap, de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles inhérentes à l'exercice de ce droit.

(2) Un tribunal administratif ou judiciaire ne doit pas conclure qu'une personne est incapable, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins de cette personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

(3) Le tribunal administratif ou judiciaire qui détermine, pour l'application du paragraphe (2), s'il y aurait un préjudice injustifié tient compte des normes prescrites par les règlements.

Article 23 (1) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'art. 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait de publier ou d'afficher une invitation à poser sa candidature à un emploi ou une annonce en matière d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou

indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination.

(2) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'art. 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait d'utiliser une formule de demande d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination ou le fait de soumettre un candidat à une enquête orale ou écrite ayant le même effet.

(3) Le paragraphe (2) n'interdit pas, lors d'une entrevue privée relative à un emploi, de poser des questions concernant un motif illicite de discrimination lorsqu'une discrimination fondée sur ce motif est permise aux termes de la présente loi.

6. Renseignements supplémentaires

Veillez visiter www.ontario.ca/humanrights pour plus d'information sur le système des droits de la personne en Ontario.

Le système des droits de la personne peut aussi être accessible par téléphone au :

Localement : 416 326-9511

Sans frais : 1 800 387-9080

ATS (local) : 416 326 0603

ATS (sans frais) : 1 800 308-5561

Pour déposer une requête en matière de droits de la personne, communiquez avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario au :

Sans frais : 1 866 598-0322

ATS : 416 326-2027

ATS sans frais : 1 866 607-1240

Site Web : www.hrto.ca

Pour parler de vos droits ou si vous avez besoin d'aide juridique pour une requête, communiquez avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, au :

Sans frais : 1 866 625-5179

ATS : 416 314-6651

ATS sans frais : 1 866 612-8627

Site Web : www.hrlsc.on.ca