

Les handicaps physiques ou mentaux et la discrimination

FICHE D'INFORMATION

La loi sur les droits de la personne de l'Alberta (*Alberta Human Rights Act*) interdit la discrimination fondée sur les handicaps physiques et mentaux.

Qu'est-ce qu'un handicap?

Le handicap physique est défini comme tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défiguration résultant d'une lésion corporelle, d'une anomalie congénitale ou d'une maladie.

Ce motif inclut notamment l'épilepsie, la paralysie, l'amputation, le manque de coordination physique, les troubles de la vue, de l'ouïe et de la parole, et le recours à un chien-guide ou d'assistance, à un fauteuil roulant ou à tout autre appareil ou dispositif d'assistance.

Le handicap mental est défini comme tout trouble mental, trouble du développement ou trouble de l'apprentissage, quelle qu'en soit la cause ou la durée.

En Alberta, les employeurs, les propriétaires, les locataires et les prestataires de services sont censés faire des efforts raisonnables pour prendre en compte les besoins des personnes handicapées, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive.

Il peut être possible d'adapter un bâtiment aux besoins des personnes handicapées. Sur le lieu de travail, la charge de travail peut être redistribuée de manière à ce que les tâches qui ne peuvent pas être effectuées par un employé handicapé soient prises en charge par un autre travailleur.

Exemples : une rampe peut être construite à l'entrée d'un bâtiment pour le rendre accessible aux fauteuils roulants.

Un employé en fauteuil roulant peut avoir de la difficulté à archiver des dossiers physiques. Toutefois, un autre employé pourrait se charger de cette tâche, alors que le travailleur handicapé assume une part plus importante du travail sur ordinateur.

Un employé souffrant d'une maladie mentale peut avoir besoin d'une modification de ses responsabilités professionnelles, de manière partielle ou permanente.

Pour plus d'informations sur les adaptations pour soutenir les personnes handicapées, voir la fiche d'information et le bulletin d'interprétation de la Commission sur l'obligation d'adaptation au travail.

Santé et sécurité

Les employeurs ne sont pas tenus d'embaucher une personne dont le handicap augmente de façon importante les risques pour la santé ou la sécurité de la personne, des autres employés ou du public, et ils ne sont pas non plus tenus de maintenir son emploi.

Par exemple, une personne sujette à des crises d'épilepsie qui ne sont pas entièrement maîtrisées par des médicaments ne pourra pas travailler en toute sécurité un travail sur un échafaudage ni conduire un camion. Une personne souffrant d'une grave déficience mentale ne peut pas être autorisée à s'occuper d'enfants dans une garderie.

C'est à l'employeur de démontrer que le handicap de la personne menace la sécurité de cette personne ou des autres employés sur le lieu de travail.

Embaucher une personne handicapée

Les employeurs ne sont pas autorisés à poser des questions sur l'état physique ou mental d'un candidat dans les demandes d'emploi, les entrevues et les annonces, ni sur ses maladies, médicaments, traitements, demandes d'indemnisation pour accident du travail ou congés de maladie actuels ou passés.

Toutefois, si un emploi exige une dextérité physique ou une capacité à gérer le stress, par exemple, ces exigences doivent être clairement énoncées dans la description du poste ou dans l'offre d'emploi. Si un candidat ou une candidate possède l'expérience et les compétences requises pour le poste, il ne devrait pas y avoir de « tests spéciaux » pour vérifier s'il est capable d'accomplir les tâches. Toutefois, un employeur peut demander à un candidat s'il est en mesure d'accomplir en toute sécurité les tâches décrites dans la description du poste.

Tout test de dextérité, examen médical d'aptitude physique ou test de résistance au stress doit être lié à l'emploi.

Les candidats doivent être informés qu'une fois embauchés, ils devront passer de tels tests ou examens.

Contactez la Commission albertaine des droits de la personne pour obtenir des conseils sur les handicaps physiques ou mentaux ou des informations sur d'autres organismes susceptibles de vous aider, tels que le Conseil du Premier ministre pour les personnes handicapées (Premier's Council on the Status of Persons with Disabilities). Pour plus d'informations, voir la fiche d'information de la Commission sur les demandes d'information préalables à l'emploi.

Communiquer avec nous

Site Web : albertahumanrights.ab.ca

Ligne d'information confidentielle : 780 427-7661

Télec. : 780 427-6013

Numéro sans frais en Alberta : 310-0000. Saisissez ensuite l'indicatif régional et le numéro de téléphone.

Service de relais vidéo (SRV) : Les personnes en Alberta qui sont sourdes, malentendantes ou qui ont un trouble de la parole peuvent accéder à nos services par le biais de leur propre interprète ou par le biais de SRV Canada (srvcanadavrs.ca), qui propose les services d'un interprète.

Alberta Human Rights Commission (Commission albertaine des droits de la personne) | Bureau de Calgary
200, John J. Bowlen Building
620, 7 Avenue SW
Calgary (Alberta) T2P 0Y8

Alberta Human Rights Commission (Commission albertaine des droits de la personne) | Bureau d'Edmonton
800-10405, Jasper Avenue NW
Edmonton (Alberta) T5J 4R7

Sur demande, la Commission rendra cette publication disponible sous des formats accessibles pour les personnes ayant une déficience qui ne peuvent pas lire l'écriture conventionnelle.

La traduction de cette ressource a été réalisée par le Secrétariat francophone de l'Alberta, afin d'améliorer l'accès à la justice pour les Albertains francophones. La Commission n'a pas vérifié l'exactitude de la traduction.