

Audiocast 2017

Sandra :

Bonjour, je suis en compagnie de Jeff Poirier, analyste principale des politiques à la Commission ontarienne des droits de la personne. Jeff nous donnera un aperçu de la *Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap* de la Commission ontarienne des droits de la personne.

Jeff :

Bonjour tout le monde. Cette politique est une version mise à jour de la politique la plus populaire de la Commission, intitulée *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* de 2001, qui a orienté les efforts quotidiens de nombreux employeurs et fournisseurs de logements et de services en matière d'accommodement des handicaps. De nombreux décideurs du domaine des droits de la personne ont également cité et utilisé cette politique.

Sandra :

Et pour de bonnes raisons. La politique regorge d'information détaillée sur le handicap, un motif protégé par le Code, et l'obligation d'accommodement. Donc Jeff, de quoi parlerez-vous aujourd'hui?

Jeff :

Je parlerai des nouveautés sur le plan du droit relatif au handicap et à l'obligation d'accommodement, y compris

- l'évolution de la définition juridique du handicap,
- les différentes formes de discrimination fondée sur le handicap et
- les mesures d'adaptation appropriées.

Sandra :

Cela inclut des arrêts de la Cour suprême du Canada touchant le droit relatif au handicap ainsi que des mises à jour sur les études relatives au handicap.

Jeff :

Oui, bien que les personnes handicapées aient fait des gains considérables au fil des ans, elles se heurtent encore à des obstacles graves à l'égalité et conservent des difficultés d'accès à l'emploi, au logement et à une variété de services.

[Remove long pause here] En 2012, selon Statistique Canada, les Ontariennes et Ontariens handicapés continuaient d'afficher des niveaux de scolarisation faibles et des taux de chômage élevés par rapport aux Ontariennes et Ontariens non handicapés. Ils étaient également plus susceptibles d'avoir un revenu faible et moins susceptibles d'occuper un logement abordable adéquat.

Sandra :

Cela explique en partie pourquoi le handicap continue d'être le motif de discrimination le plus souvent cité dans le contexte du *Code* et dans les requêtes soumises au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. En même temps, je crois que beaucoup d'entre nous ne comprenons pas vraiment ce qu'on entend par « handicap ».

Jeff :

C'est vrai. Le terme « handicap » couvre une grande variété d'états. Comme l'explique la politique, on peut développer un handicap à n'importe quel moment de la vie. Certaines personnes ont un handicap à la naissance.. tandis d'autres deviennent handicapées à la suite d'un accident. D'autres encore développent un handicap au fil du temps. Voici quelques statistiques additionnelles qui peuvent vous aider à mieux comprendre.

Selon Statistique Canada, 14 % des Canadiens et Canadiennes de 15 ans ou plus, ou environ 3,8 millions de personnes, ont un handicap qui limite leurs activités de la vie quotidienne. En Ontario, ce pourcentage est un peu plus élevé, soit 15,4 %, et les handicaps se manifestent en moyenne au début de la quarantaine.

Sandra :

Les handicaps augmentent de façon constante plus on vieillit.

Jeff :

Ou, c'est vrai. L'article 10 du *Code* inclut une définition du handicap qui couvre des états présents et passés, ainsi que des situations de perception de handicap.

Sandra :

Pouvez-vous nous donner un exemple de perception d'un handicap?

Jeff :

Oui, absolument. Un homme suit un traitement contre le cancer. Son médecin le déclare rétabli et prêt à reprendre le travail à temps plein, mais son employeur ne lui accorde pas toutes les heures de travail auxquelles il a droit parce qu'il croit que cela sera trop pour lui.

Sandra :

Comment le *Code* s'appliquerait-il dans cette situation?

Jeff :

Dans un tel cas, le *Code* protège l'employé parce que les gestes de l'employeur sont fondés sur sa perception d'un handicap persistant qui empêcherait l'employé d'occuper un poste à temps plein.

Sandra :

Et c'est pourquoi les avocats des droits de la personne ont établi le besoin d'interpréter le handicap d'une façon large.

Jeff :

Oui, et comme la Commission l'indique dans la politique, elle est d'avis que le *Code* couvre aussi les situations où une personne fait l'objet de discrimination parce qu'on croit qu'elle développera un handicap dans l'avenir. Ce genre de « handicap anticipé » comprend le fait de faire de la discrimination sur la base de résultats d'analyses génétiques. Une personne n'ayant pas de handicap pourrait faire l'objet d'un traitement négatif parce qu'on présume qu'elle développera un handicap et constituera un fardeau, ou qu'elle constituera un danger et nécessitera des mesures d'adaptation dans l'avenir.

Les personnes âgées peuvent faire l'objet de discrimination fondée sur un handicap anticipé parce qu'on croit souvent qu'elles (remove pause here) finiront par développer un handicap, bien que ce ne soit pas le cas chez la plupart des personnes âgées.

Sandra :

Donc, ce qu'il faut comprendre, c'est que nous devons prendre en compte les capacités actuelles de la personne et les risques associés à la situation présente, et non les limites ou risques qui pourraient ou non se manifester dans l'avenir?

Jeff :

Absolument. Les handicaps peuvent aussi être temporaires, sporadiques ou permanents. Les circonstances de chaque situation doivent être prises en compte pour déterminer si un état temporaire constitue un handicap.

La (la, not le) Cour suprême du Canada a indiqué que les maladies de tous les jours ou affections courantes comme le rhume ne sont généralement pas considérées comme des handicaps aux termes des lois relatives aux droits de la personne.

Sandra :

Le *Code* exclut-il tous les types d'états temporaires?

Jeff :

Non, pas tous. Dans une affaire par exemple, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a établi que les blessures subies lors d'une chute, qui ont pris près de trois semaines à guérir, et une fausse-couche constituaient des handicaps au sens du *Code*.

Sandra :

Quel était le nom de cette affaire?

Jeff :

Il s'agit d'un arrêt de 2016 portant le nom de *Mou v. MHPM Project Leaders*.

Sandra :

Merci. Aussi, si je comprends bien les handicaps ne sont pas toujours évidents?

Jeff :

Non, pas toujours. Parfois, en raison de sa nature ou de sa gravité, un handicap pourrait ne pas apparaître clairement aux autres, voire passer complètement inaperçu, et donc être mal défini ou mal compris. Par exemple, la Commission a appris que les personnes sourdes ou malentendantes sont souvent prises à tort pour des personnes ayant des troubles mentaux. D'autres états comme le syndrome de fatigue chronique, les maux de dos et de nombreuses formes de troubles mentaux peuvent également être difficiles à percevoir. L'épilepsie est un exemple de handicap difficile à reconnaître en raison de sa nature épisodique.

Sandra :

J'aimerais que vous nous parliez du terme « handicap cial »?

Jeff :

Donc, la discrimination fondée sur le handicap peut être basée sur des perceptions, des mythes ou des stéréotypes, tout comme sur l'existence d'une limite fonctionnelle réelle. La Cour suprême du Canada a qualifié cela de handicap social.

Prenons un exemple : une personne multi-handicapée se voit refuser un logement au rez-de-chaussée qui aurait répondu à ses besoins. La personne a un handicap physique qui l'empêche d'effectuer l'entretien de son logement. Le propriétaire présume que cela est dû à un trouble mental et, par conséquent, croit que la femme serait davantage à sa place dans un centre de soins de longue durée. Sur la base de cette perception, il refuse sa demande de logement.

Sandra :

Quel nom portait cette affaire et quelle décision a été rendue?

Jeff :

Il s'agit de l'arrêt *Devoe and Haran* de 2012. Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a rejeté l'hypothèse du propriétaire, jugeant plutôt qu'il avait imposé à la femme un handicap de construction sociale.

Sandra :

Ok. Bon, le nom de la politique inclut aussi le terme « capacitisme ».

Jeff :

Et ce n'est par hasard. Le capacitisme, les attitudes négatives, les stéréotypes et la stigmatisation sont souvent à l'origine des traitements négatifs réservés aux personnes handicapées. Lorsque ces conduites entraînent de la discrimination, la présente politique indique clairement qu'il s'agit d'une violation du *Code des droits de la personne de l'Ontario*. La politique qualifie le capacitisme de système de croyances semblable au racisme, ou au sexisme, qui inclut des attitudes sociétales qui dévalorisent et limitent le potentiel des personnes handicapées. Nous savons que le capacitisme peut être conscient ou inconscient, qu'il peut être inscrit dans les systèmes institutionnels de la culture dominante d'une société, et qu'il peut entraîner l'évaluation erronée des caractéristiques personnelles de certaines personnes. Il peut aussi entraîner l'adoption de politiques, de procédures et de pratiques de prise de décisions qui excluent et marginalisent les personnes handicapées.

Sandra :

La politique discute également d'autres traitements négatifs qu'on peut réserver aux personnes handicapées sans s'en rendre compte.

Jeff :

Oui. Par exemple, nos propres croyances peuvent être à l'origine d'étiquettes et de stéréotypes. Les personnes handicapées qui reçoivent des services et du soutien de la part du gouvernement disent avoir souvent l'impression de faire l'objet de soupçons ou de mépris comme si elles tentaient de profiter du système ou d'obtenir des avantages auxquels elles n'ont pas vraiment droit. Cela se produit souvent chez les personnes handicapées qui sont pauvres.

Sandra :

Jeff, pourriez-vous nous présenter différentes formes de discrimination fondée sur le handicap?

Jeff :

Bien sûr. Les personnes handicapées peuvent se heurter à de nombreux types de discrimination. Il peut s'agir de discrimination directe, comme lorsque des organisations bloquent spécifiquement l'accès de personnes handicapées à des possibilités d'emploi, de logement ou de services.

La discrimination peut aussi être indirecte et être effectuée par une autre personne ou organisation. Par exemple, une école privée serait coupable de discrimination si elle sommait une agence de recrutement de ne pas accepter d'élèves handicapés étant donné qu'ils ont des besoins en matière d'accommodement. La discrimination est souvent subtile.

Les personnes qui ont une vision stéréotypée des personnes handicapées n'expriment habituellement pas librement leur point de vue pour expliquer leur comportement. On constate aussi parfois que des règles, des normes, des politiques et des pratiques qui semblent neutres à première vue... ont des effets préjudiciables sur des personnes handicapées. Une politique de rejet des candidats à un emploi qui n'ont pas travaillé pendant une période de temps pourrait en constituer un exemple. Une telle politique pourrait avoir un effet préjudiciable sur les personnes qui ont dû cesser de travailler pour des motifs liés à un handicap. Nous savons aussi que la discrimination peut prendre la forme de harcèlement. Voici un exemple.

Je vous parle du cas réel d'une femme locataire qui a la paralysie cérébrale et qui a eu des difficultés avec le propriétaire. Il s'est mis à entrer dans son logement lorsqu'elle n'y était pas, à éteindre la lumière du couloir lorsqu'elle se trouvait au milieu des escaliers, et à frapper de façon répétée sur le plancher directement au-dessus de son logement. Le tribunal des droits de la personne a déterminé qu'il avait harcelé la plaignante et proféré des insultes au sujet de son handicap.

Sandra :

Quand un commentaire ou un geste empoisonne le milieu de travail?

Jeff :

Cela pourrait créer un milieu empoisonné. La politique inclut l'exemple suivant pour montrer ce qu'est un milieu empoisonné : un homme ayant des maux de dos chroniques demande de prendre congé pour se rétablir d'un épisode particulièrement aigu, ce qui ne plaît pas à son gérant qui refuse de l'aider à remplir une demande de congé d'invalidité à court terme. Durant une réunion des employés, le gérant affirme aussi que l'homme « prétendait » avoir mal pour obtenir un congé. Dans cette affaire, les commentaires et la conduite du gérant, surtout durant la réunion, ont créé un milieu empoisonné (empoisonné, not époisonné) pour l'employé handicapé.

Sandra :

Et qu'en est-il de la discrimination systémique?

Jeff :

La politique cite un arrêt du tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique. Une municipalité avait décidé d'embaucher des ambassadeurs dans le cadre d'un programme d'amélioration des affaires pour empêcher les gens de dormir dans des lieux publics et de mendier dans les parcs et allées, et

sur les trottoirs. Le Tribunal a trouvé que cela constituait de la discrimination systémique. Les données recueillies par les ambassadeurs incluaient des mots comme « fous, sourds et autochtones » pour décrire certaines des personnes à qui on demandait de quitter ces lieux. Le tribunal a déterminé que le programme visait de façon disproportionnée les personnes qui avaient des troubles physiques et mentaux, ou étaient d'origine autochtone.

Sandra :

La politique reconnaît également que la discrimination intersectionnelle constitue une forme de discrimination particulière fondée sur deux motifs du *Code* ou plus.

Jeff :

Tout à fait. Nous savons que les gens ont des dimensions identitaires multiples et inter-reliées, et que les personnes handicapées peuvent faire l'objet de marginalisation et d'exclusion en raison de dimensions de leur identité qui ont trait à des motifs du *Code* autres que le handicap.

Par exemple, nous savons que les femmes se heurtent à des formes particulières de discrimination du fait d'être parfois perçues comme des personnes vulnérables et incapables de se protéger, ce qui peut (added a word here - ,être – should not be here) en faire la cible de harcèlement sexuel et de violence sexuelle.

Sandra :

Vous savez Jeff, pour les prochaines minutes j'aimerais discuter de l'obligation d'accommodement. Sur le site Web de la Commission, on trouve une formation spécifique sur cette obligation. Pourriez-vous nous présenter brièvement les principes et concepts clés de l'obligation d'accommodement?

Jeff :

Oui bien sûr. Aux termes du *Code*, les employeurs et les fournisseurs de logements et de services... ont ce qui est qualifié... d'obligation d'accommodement des besoins relatifs au handicap jusqu'au point de ce qu'on appelle un préjudice injustifié.

La politique établit les trois principes de l'accommodement, soit le respect de la dignité, l'individualité et l'intégration et pleine participation. Je vous explique rapidement chacun de ces concepts.

Le respect de la dignité fait référence au fait que l'accommodement des besoins des personnes handicapées doit prendre la forme qui respecte le mieux leur dignité.

Le respect et le soutien de l'autonomie de la personne est essentiel. Le fait de prévoir l'entrée des personnes handicapées par une porte accessible située dans un quai de chargement ou une salle à ordures est un exemple de mesure

d'adaptation témoignant de peu de respect pour la dignité d'une personne handicapée.

En ce qui a trait à l'individualité, la politique reconnaît que nous avons tous des besoins uniques qui doivent être examinés de façon individuelle à la suite de toute demande de mesures d'adaptation. Par exemple, la Cour suprême du Canada a déterminé qu'une exigence de travail prévoyant une mesure disciplinaire maximale en cas d'absence était discriminatoire en ce qu'elle ne prenait pas en compte la nature individuelle du processus d'accommodement.

Sur le plan de l'intégration et de la pleine participation, la politique reconnaît que les mesures d'adaptation devraient être conçues et mises en œuvre de manière à maximiser l'intégration et la pleine participation de la personne. Un exemple serait d'embaucher un moniteur de natation de plus dans un centre communautaire pour donner à un garçon ayant des besoins liés à l'autisme le soutien additionnel dont il a besoin pour suivre le même programme que les autres enfants.

Sandra :

Merci. J'aimerais maintenant qu'on entame une discussion un peu plus détaillée sur l'accommodement. La politique inclut une section sur les formes d'accommodement, y compris la modification d'immeubles, d'installations, de services ou des politiques et processus d'une organisation, ses ententes d'approvisionnement et ententes avec des parties extérieures ou encore ses normes et exigences de rendement, ses pratiques décisionnelles relatives au travail, au logement, aux services ou à la culture, ou ses modes de communication.

Jeff :

La politique offre plusieurs exemples de mesures d'adaptation dans les secteurs de l'emploi, du logement et des services. Je vous en donne rapidement quelques-uns.

Parmi les formes d'accommodement les plus courantes en milieu de travail figurent la modification des fonctions de poste ou des politiques, l'adaptation du milieu bâti, l'installation de rampes ou de mains courantes ou la prestation de formations additionnelles.

Dans le secteur des services, des formations pourraient porter sur la modification des politiques d'interdiction des animaux pour faciliter l'accès des chiens-guides ou autres animaux d'assistance et l'accroissement des modes de communication avec les fournisseurs de services, pour y inclure le téléphone, l'accès en personne, la poste et le courriel.

Dans le secteur du logement, l'accommodement pourrait inclure toutes sortes de mesures, dont le fait de permettre le transfert d'un logement à un autre lorsque cela est approprié, ou d'aider une personne à remplir un formulaire de demande de logement.

Sandra :

La politique contient aussi d'autres exemples. Donc Jeff, les membres du public veulent souvent connaître le type de renseignements que peuvent obtenir les organisations des personnes handicapées qui soumettent des demandes d'accommodement ?

Jeff :

Oui, c'est certainement une question qu'on pose souvent durant les activités d'éducation publique de la Commission. La politique inclut une section nommée *Renseignements médicaux à fournir* qui explique le type et la portée des renseignements médicaux que peuvent demander les organisations. Cette section montre que nous reconnaissons à la fois la nécessité pour les organisations de posséder assez d'information pour satisfaire à leur obligation d'accommodement... et l'importance de protéger la vie privée des personnes handicapées et la sécurité et confidentialité de leur information.

Sandra :

Donc Jeff, si je suis la personne responsable de fournir des mesures d'adaptation, quelle information puis-je m'attendre à recevoir?

Jeff :

Vous pourriez vous attendre à être informée du fait que la personne a un handicap. Il vous faudrait aussi obtenir des renseignements sur les limites ou besoins associés à ce handicap. Vous devriez par exemple savoir si la personne peut s'acquitter des tâches essentielles de son poste ou des obligations essentielles de l'obtention d'un logement ou de services.

Vous pourriez aussi vous attendre à savoir quel type de mesure d'adaptation sera nécessaire pour permettre à une personne de s'acquitter des fonctions de son poste, de vivre dans un type de logement particulier ou d'obtenir un service quelconque.

En emploi, vous pourriez aussi vous attendre à recevoir des mises à jour régulières sur la date prévue de retour au travail d'un employé, le cas échéant. Si vous demandez ce genre d'information cependant, n'oubliez pas de faire le moins possible incursion dans la vie privée de la personne tout en vous assurant d'obtenir toute l'information requise pour tenir compte de ses besoins.

Sandra :

La politique met aussi l'accent sur le devoir de se renseigner. Donc, en général, l'obligation d'accommodement porte sur les besoins connus. On ne s'attend pas à ce que les organisations tiennent compte de handicaps dont elles ne sont pas au courant.

Jeff :

C'est exact. Parfois, les personnes ne sont pas en mesure de reconnaître qu'elles ont un handicap ou hésitent à faire part d'un handicap en raison de la stigmatisation qui y est associée, surtout dans le cas de troubles mentaux et autres handicaps du genre.

Certaines personnes sont peu disposées à affirmer qu'elles ont des besoins en matière d'accommodement de peur que la divulgation de leurs troubles mentaux ou d'un autre handicap ne les expose à de la discrimination et à du harcèlement. Dans de telles situations, la jurisprudence reconnaît aux organisations le devoir de se renseigner davantage. Par exemple, les organisations doivent tenter d'aider une personne qui ne va clairement pas bien... ou chez qui elles perçoivent un handicap en se renseignant sur sa situation et en offrant de l'assistance et des mesures d'adaptation avant de prendre quelque mesure disciplinaire.

Sandra :

Jeff, quel est le lien entre l'obligation d'accommodement et le préjudice injustifié? Le *Code* exige que les organisations tiennent compte des besoins des personnes handicapées jusqu'au point de préjudice injustifié.

Jeff :

Oui. Et le préjudice injustifié est un concept important à comprendre. Le *Code des droits de la personne* indique qu'on peut uniquement prendre trois éléments en compte pour déterminer si le fait de fournir une mesure d'adaptation causerait un préjudice injustifié. S'il peut être établi que cela causerait un préjudice injustifié, il n'est pas nécessaire de fournir cette mesure d'adaptation.

Il faut savoir cependant que le critère de détermination du préjudice injustifié est rigoureux. Deux des trois éléments que prévoit le *Code* sont le coût, c'est-à-dire le coût de la mesure d'adaptation, et les sources extérieures de financement. Avant d'affirmer qu'une mesure d'adaptation causerait un préjudice injustifié en raison de son coût, une organisation devra voir s'il existe des sources extérieures de financement qui pourraient réduire le coût de la mesure, comme des programmes gouvernementaux.

Les exigences de santé et de sécurité sont le troisième élément pouvant être utilisé pour établir un préjudice injustifié, si la santé ou la sécurité pourrait être compromise. Aucun autre facteur ne peut être pris en compte.

Sandra :

Donc, qu'est-ce qui pourrait constituer un préjudice injustifié?

Jeff :

Donc, comme je le disais, la norme est élevée. Le coût de l'accommodement devrait être si élevé qu'il pourrait nuire à la capacité de l'organisation de mener ses affaires, par exemple. Habituellement par contre, l'accommodement des

besoins n'est pas coûteux et n'a pas besoin de l'être. Parfois, il s'agit uniquement d'assouplir les politiques ou les règles. Les inconvénients professionnels, le moral des employés et la préférence de tierces parties ne sont pas des considérations valides lorsqu'il s'agit de déterminer si le critère de préjudice injustifié a été respecté. La politique discute en détail du préjudice injustifié.

Sandra :

C'est à peu près tout le temps que nous avons pour cette conférence audio. Jeff, avez-vous des derniers commentaires?

Jeff:

Oui. J'aimerais terminer en disant que les organisations ont seulement besoin de savoir qu'elles ont l'obligation proactive de maintenir des milieux libres de discrimination et de harcèlement, ce qui inclut le fait d'adopter des processus rigoureux de traitement des demandes d'accommodement.

Sandra :

Merci Jeff. Voilà qui termine la conférence audio d'aujourd'hui. Pour en savoir davantage sur la *Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap*, nos politiques ou le *Code*, consultez notre site Web à l'adresse <http://www.ohrc.on.ca/fr>. Merci tout le monde. Bonne journée.

[End of recorded material]