



## **Position de la CODP relativement à la documentation à fournir pour accompagner une demande d'accommodement liée à un handicap**

Aux termes du *Code des droits de la personne (Code)* de l'Ontario, les employeurs, syndicats et fournisseurs de logements et de services ont l'obligation de tenir compte des besoins des personnes handicapées qui subissent les effets préjudiciables d'une exigence, d'une règle ou d'une norme au travail, à l'école, en matière de logement ou dans tout autre « domaine social » prévu par le *Code*.

L'obligation d'accommodement peut uniquement prendre fin en cas de « préjudice injustifié ». Aux termes du *Code*, on doit prendre seulement trois facteurs en compte pour déterminer si une mesure d'adaptation est susceptible de causer un préjudice injustifié : le coût, les sources extérieures de financement (le cas échéant) et les exigences en matière de santé et de sécurité (le cas échéant).

Pour respecter son obligation d'accommodement, un organisme peut être tenu d'assouplir ses règles, politiques, pratiques ou procédures de façon à s'assurer que les personnes handicapées puissent participer. Il peut également être tenu d'apporter des modifications au milieu bâti afin d'éliminer les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées.

### **Rôle des professionnels de la santé dans le processus d'accommodement**

Les professionnels de la santé jouent un rôle important lorsque des personnes handicapées demandent des mesures d'adaptation pour assurer leur accès égal et participation égale en matière de services (comme des services d'éducation), de logement et d'emploi. Pour comprendre les limitations fonctionnelles et besoins associés à un handicap et mettre en œuvre des mesures d'adaptation appropriées, les écoles, les employeurs et les autres organismes visés par le *Code* se fient souvent sur l'expertise de professionnels de la santé. De leur côté, les personnes qui demandent des mesures d'adaptation se fient souvent sur des médecins et autres professionnels de la santé pour fournir en temps opportun des renseignements clairs sur leurs besoins en matière de handicap, tout en respectant leur intérêt à l'égard de la vie privée.

### **Nature et portée de l'information médicale requise**

La CODP a appris qu'il régnait une certaine confusion relativement à la nature et à la portée de l'information médicale devant être fournie dans le cadre d'une demande d'accommodement. Dans certains cas, des personnes handicapées n'ont pas pu bénéficier



d'un accès égal à des services ou à un emploi en raison de billets médicaux ambigus ou vagues qui ne fournissaient pas assez d'information pour permettre la mise en œuvre adéquate de mesures d'adaptation appropriées.

Dans d'autres situations, des employeurs et autres parties ont demandé que leur soient fournis des renseignements médicaux personnels qui ne sont pas nécessaires pour appuyer une demande d'accommodement. Les demandes excessives de renseignements médicaux privés, comme l'information sur le diagnostic, minent la dignité et la vie privée des personnes handicapées. La stigmatisation continue de nombreux handicaps, y compris et tout particulièrement les troubles mentaux, fait en sorte que la demande d'information sur le diagnostic peut constituer un obstacle en décourageant la personne handicapée de poursuivre sa demande d'accommodement.

En septembre 2016, la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) a publié sa [\*Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap\*](#) nouvellement mise à jour. La nouvelle politique fournit des renseignements importants sur le rôle de la documentation médicale dans le processus d'accommodement.

La section 8.7 de cette politique, intitulée *Renseignements médicaux à fournir*, offre des indications détaillées sur la nature et la portée de l'information médicale devant être fournie à l'appui d'une demande d'accommodement. Cette information devrait indiquer ce qui suit :

- présence d'un handicap<sup>[1]</sup>
- limites ou besoins associés au handicap
- capacité de satisfaire aux obligations ou exigences essentielles du poste, de la location ou de l'obtention des services avec ou sans accommodement
- type de mesures d'adaptation qui pourraient s'avérer nécessaires pour permettre à la personne d'exécuter les tâches ou de satisfaire aux exigences essentielles associées à l'emploi, à la location ou à l'obtention des services, etc.
- en matière d'emploi, mises à jour régulières sur le retour prévu de la personne au travail, si elle bénéficie d'un congé.

Quand des renseignements additionnels sur le handicap d'une personne sont requis, la demande d'information doit faire le moins possible incursion dans la vie privée de la personne tout en veillant à ce que l'organisation obtienne des renseignements suffisamment complets pour prendre une décision éclairée en matière d'accommodement.

Pour mettre en œuvre des mesures d'adaptation appropriées qui respectent la dignité et l'intérêt des personnes handicapées en matière de vie privée, les fournisseurs de mesures d'adaptation devraient toujours porter leur attention sur les limitations fonctionnelles associées au handicap plutôt que sur le diagnostic de la personne.

En général, le fournisseur d'une mesure d'adaptation n'a pas le droit d'obtenir des renseignements médicaux confidentiels à propos d'une personne, comme la cause d'un handicap, son diagnostic, ses symptômes ou son traitement, à moins qu'il n'y ait un lien direct avec l'accommodement demandé ou que les besoins de la personne soient complexes, difficiles à combler ou peu clairs, et qu'ils justifient l'obtention d'information additionnelle.

Pour obtenir de plus amples renseignements, voir la [Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap de la CODP](#).

---

<sup>[1]</sup> Voir la section 2 de la politique, *Qu'entend-on par handicap?* pour obtenir de plus amples renseignements sur la définition légale du handicap.