

injustifié et de la mettre en œuvre. Les mesures « de deuxième choix » ne devraient être prises qu'en attendant que de meilleures solutions soient mises en place ou instaurées progressivement.

## Responsabilités à l'égard des mesures d'adaptation

### Pour la personne handicapée :

- Expliquez à votre employeur, syndicat, propriétaire de logement ou fournisseur de services quels sont les besoins liés à votre handicap qu'il doit « accommoder » en ce qui concerne vos fonctions, votre location, ou les services fournis
- Fournissez des renseignements expliquant vos besoins liés à votre handicap, y compris des avis médicaux ou des avis d'experts au besoin
- Participez à la recherche de solutions possibles.

### Pour l'employeur, le syndicat, le propriétaire de logement ou le fournisseur de services :

- Acceptez les demandes d'adaptation provenant d'employés, de locataires et de clients de bonne foi
- Demandez uniquement les renseignements nécessaires pour mettre en œuvre les mesures d'adaptation. Par exemple : vous devez savoir qu'un employé qui a perdu la vue ne peut plus lire des documents imprimés, mais vous n'avez pas besoin de savoir qu'il a le diabète
- Analysez activement les solutions qui répondent aux besoins individuels
- Répondez aux demandes d'adaptation le plus rapidement possible, même si vous devez pour cela mettre en place une solution temporaire en attendant l'élaboration d'une solution à long terme
- Protégez le mieux possible la vie privée de la personne qui demande l'adaptation et respectez sa dignité

- Assumez les coûts de l'adaptation et de toute autre information ou documentation médicale nécessaire (p. ex. notes ou évaluations de médecin, lettre d'établissement des besoins en matière d'accommodement).

## Pour de plus amples renseignements

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la *Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap* et la *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur les troubles mentaux et les dépendances* de la Commission ontarienne des droits de la personne. Consultez aussi *Droits de la personne au travail* et les autres politiques, directives, rapports et exposés qui portent sur les questions de handicap dans les domaines de l'éducation, de la restauration, du *Code du bâtiment*, des transports en commun et des personnes âgées, qui figurent sur le site Web de la Commission, à [www.ohrc.on.ca/fr](http://www.ohrc.on.ca/fr).

Pour déposer une plainte, qu'on appelle requête, contactez le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, au :  
Sans frais : 1 866 598-0322  
ATS sans frais : 1 866 607-1240  
Site Web : [www.hrto.ca](http://www.hrto.ca)

Si vous avez besoin d'assistance juridique, contactez le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne au :  
Sans frais : 1 866 625-5179  
ATS sans frais : 1 866 612-8627  
Site Web : [www.hrlsc.on.ca](http://www.hrlsc.on.ca)

Available in English.

© 2016 Imprimeur de la Reine pour l'Ontario.

ISBN : 978-1-4606-8618-8 (Imprimé)

ISBN : 978-1-4606-8623-2 (HTML)

ISBN : 978-1-4606-8628-7 (PDF)

Suivez-nous!



[www.facebook.com/LaCOPD](http://www.facebook.com/LaCOPD)

twitter @LaCOPD

# Le handicap et les droits de la personne



**Ontario  
Human Rights Commission**  
Commission ontarienne des  
droits de la personne

## Le handicap et les droits de la personne

### Le Code des droits de la personne de l'Ontario

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*) assure à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Le *Code* reconnaît la dignité et la valeur de toute personne en Ontario. Il s'applique aux domaines de l'emploi, du logement, des installations et services, des contrats, et de l'adhésion aux syndicats, aux associations commerciales ou aux associations professionnelles.

Au travail, les employés handicapés ont droit aux mêmes chances et aux mêmes avantages sociaux que les personnes qui n'ont pas de handicap. Dans certains cas, les employés handicapés nécessitent des adaptations spéciales ou « accommodements » pour leur permettre d'effectuer les fonctions de leur emploi.

Les clients et les locataires handicapés ont également droit à un traitement égal et à un accès égal aux installations et services, par exemple : les restaurants, les boutiques, les hôtels et les salles de cinéma, ainsi que les immeubles locatifs, les transports publics et les autres lieux publics.

Les fournisseurs d'enseignement public et privé doivent veiller à ce que leurs installations et services soient accessibles, et à ce que des mesures d'adaptation soient offertes aux étudiants handicapés.

### Qu'est-ce qu'un handicap?

Le terme « handicap » doit être interprété au sens large. Il couvre tout un éventail d'états, de divers degrés, certains visibles et d'autres non. Un handicap peut

exister dès la naissance, être causé par un accident ou apparaître avec le temps. Le terme englobe notamment les handicaps physiques, mentaux et d'apprentissage, les troubles mentaux, les troubles visuels ou auditifs, l'épilepsie, la dépendance à la drogue et à l'alcool et les sensibilités environnementales.

En vertu du *Code*, la protection contre la discrimination fondée sur un handicap vise les handicaps passés, présents et perçus. Par exemple, la personne qui est victime de discrimination parce qu'elle a été alcoolique est protégée par le *Code*, de même que la personne dont l'état ne restreint pas ses compétences au travail, mais qui est perçue comme ayant plus de risques que d'autres de souffrir de limitations à l'avenir.

### Renverser les obstacles et concevoir inclusivement

Les personnes handicapées sont confrontées à toutes sortes d'obstacles au quotidien. Ces obstacles peuvent être d'ordre physique, comportemental ou systémique. Il est préférable de faire l'effort de cerner les obstacles et de les éliminer volontairement plutôt que d'attendre qu'une plainte soit déposée ou qu'une demande individuelle d'accommodement soit faite pour agir.

Il est par ailleurs plus rentable pour les affaires de repérer les obstacles et de les éliminer. L'entreprise qui élimine les obstacles non seulement répond aux besoins de ses clients ou employés handicapés, mais elle favorise aussi la pleine participation d'autres personnes, comme les personnes âgées et les familles avec des jeunes enfants.

Les employeurs, les syndicats, les propriétaires de logement et les fournisseurs de services peuvent commencer par mener un examen de l'accessibilité de leurs installations, services et procédures, afin de déterminer si des obstacles existent. Un plan

d'accessibilité peut être mis en place et des mesures prises dans l'immédiat en vue de commencer à éliminer les obstacles.

Il est également utile d'élaborer une politique en matière d'accessibilité et une procédure de traitement des plaintes. Ces mesures aideront à éliminer les obstacles existants et à éviter d'en créer de nouveaux. Le meilleur moyen de prévenir les obstacles est de prévoir une conception inclusive. Cela signifie que lorsqu'une personne planifie de nouvelles installations, entreprend des rénovations, achète des systèmes informatiques ou du matériel, lance des sites Web, élabore des politiques et procédures, ou offre de nouveaux services, elle devrait faire des choix de conception qui évitent la formation d'obstacles pour les personnes handicapées.

Les obstacles ne sont pas uniquement physiques. Prendre des mesures en vue d'éviter la discrimination fondée sur la capacité physique, c'est-à-dire les attitudes sociales qui dévalorisent et limitent le potentiel des personnes handicapées, aide à promouvoir le respect, la dignité et la pleine participation des personnes handicapées à la vie sociale.

### Obligation d'accommodement

Même lorsque les installations et services sont conçus de façon aussi inclusive que possible, il se peut que certaines personnes handicapées aient besoin de mesures d'adaptation particulières pour répondre à leurs besoins individuels. L'obligation de tenir compte des besoins des personnes handicapées, ou obligation d'« accommodement », est une obligation légale qui incombe aux syndicats, propriétaires de logement et fournisseurs de services en vertu du *Code*. L'objectif de cette obligation est d'assurer un accès égal et une participation égale en matière de services, de logement et d'emploi.

L'accommodement est une responsabilité partagée. Toutes les personnes concernées, y compris la personne qui le demande, devraient coopérer au processus, en échangeant des renseignements pertinents et en cherchant de concert les solutions les meilleures.

Il n'existe pas de formule fixe pour répondre aux besoins des personnes handicapées. Même si certaines mesures d'adaptation, ou accommodements, peuvent satisfaire un grand nombre de personnes, il faut néanmoins tenir compte des besoins individuels chaque fois qu'une demande d'adaptation est déposée. Une solution acceptable dans un cas ne l'est pas forcément dans un autre cas.

Voici quelques exemples de mesures d'adaptation :

- Souplesse accrue dans les heures de travail ou les pauses
- Documents de lecture offerts en d'autres formats (texte numérisé, Braille ou gros caractères)
- Offre de services d'interprétation gestuelle ou de sous-titrage en temps réel pour les personnes sourdes, devenues sourdes ou malentendantes, pour leur permettre de participer à des réunions
- Installation de portes d'entrée automatiques et adaptation des toilettes dans le lieu de travail ou dans les aires communes d'un condominium pour les rendre accessibles
- Selon les circonstances, restructurer un emploi, recycler un employé ou l'affecter à un autre poste.

Bon nombre d'adaptations sont facilement mises en œuvre et à des coûts minimaux. Dans certains cas, la mise en œuvre immédiate de la meilleure solution résulterait en un « préjudice injustifié » compte tenu du coût ou des exigences en matière de santé et de sécurité. Le devoir demeure de trouver une solution de deuxième choix qui ne causerait pas un préjudice