

WEBINAIRE DE LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA
PERSONNE

PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LES
TROUBLES MENTAUX ET LES DÉPENDANCES

VANESSA :

Bonjour et bienvenue tout le monde au webinaire de la
Commission ontarienne des droits de la personne. Notre
webinaire aujourd'hui est sur la prévention de la
discrimination fondée sur les troubles mentaux et les
dépendances. Je m'appelle Vanessa Tamburro, Je suis
agente d'information auprès de la CODP et je serai
votre modératrice aujourd'hui. Commençons le webinaire
avec un petit sondage, qui apparaîtra bientôt à
l'écran. On le voit ici.

Pour envoyer votre réponse, il vous suffit de cliquer
sur les boutons radio et je diffuserai les résultats
bientôt.

Notre question est la suivante :

Participez-vous aujourd'hui à titre d'employé,
d'employeur, de fournisseur de services, d'avocat u de
parajuriste, d'étudiant, à un autre titre ou même

parce que le sujet vous intéresse?

Je vous donne quelques instants.

Les voici. Le sondage indique qu'un certain nombre d'entre vous nous ont rejoints aujourd'hui en qualité d'employés. Parfait.

Avant de commencer, j'aimerais diffuser une courte vidéo d'introduction.

(Vidéo)

Bienvenue à la série de webinaires de la Commission ontarienne droits de la personne. Voici quelques conseils qui vous seront utiles pour participer au webinaire d'aujourd'hui.

Premièrement, vous constaterez qu'un module pour le sous-titrage codé figure directement sous la présentation principale. Vous remarquerez également un bouton permettant d'activer l'affichage plein écran. Ce bouton se trouve dans le coin supérieur droit du module de présentation. Vous pouvez revenir à tout moment au mode d'affichage normal en cliquant de nouveau sur le bouton de l'affichage plein écran. Vous devriez également voir deux modules de clavardage

apparaître sur votre écran : L'un est destiné à
l'assistance technique, et l'autre permet de poser des
questions pendant la discussion. Ces modules sont les
outils que vous utiliserez pour communiquer avec nous.
Quand vous souhaitez formuler une question ou un
commentaire, veuillez l'écrire dans le module
approprié, et votre question ou commentaire apparaîtra
à côté de votre nom. Nous vous demandons de bien
vouloir limiter l'utilisation des modules de
clavardage aux questions et commentaires qui
concernent le webinaire, plutôt que de vous en servir
pour des conversations informelles. Si vous rencontrez
des difficultés techniques, par exemple si le son est
entrecoupé, il s'agit probablement d'un problème
venant de votre serveur ou du serveur Adobe Connect.
En général, quand le problème ne provient pas du
volume de vos haut-parleurs ou votre ordinateur, il
est possible de régler les problèmes de son en fermant
votre session, puis en vous reconnectant au webinaire.
Si le problème technique persiste, veuillez
communiquer avec nous au moyen du module réservé aux
questions techniques et notre collègue responsable du
dépannage TI tentera de vous aider. J'aimerais
également mentionner que la session d'aujourd'hui est
enregistrée, et que cet enregistrement sera mis à

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25

disposition sur le site Web de la CODP, ainsi que des
liens vers des ressources complémentaires.

Enfin, en raison de la nature du sujet abordé
aujourd'hui, on nous pose souvent des questions à
propos de cas particuliers. Sachez que nous ne sommes
pas en mesure de fournir des conseils juridiques, et
que si une question de ce type nous est posée, nous
vous orienterons vers nos politiques et lignes
directrices disponibles sur www.ohrc.on.ca.

VANESSA :

J'espère que la vidéo a été instructive. Nous
allons maintenant commencer la présentation, qui vous
offrira quelques points saillants de la Politique. Les
précédents participants aux webinaires de la CODP nous
ont fait savoir qu'il est utile de donner des
exemples. Pour cette raison, le webinaire sera
présenté en trois parties. Entre chaque partie, on
vous présentera un scénario interactif à l'aide de
notre intervenant Jeff Poirier. Jeff occupe le poste
d'analyste principal des politiques auprès de la CODP.
Ses fonctions incluent la surveillance des lois, la
formulation de conseils en matière de politiques et la

préparation de mémoires au gouvernement et à d'autres organisations. Bonjour et bienvenue Jeff.

JEFF :

Bonjour tout le monde. Je suis content de faire des commentaires pendant les scénarios et répondre à vos questions après la présentation.

VANESSA :

Merci Jeff. Et je vous invite tous à rédiger des questions à débattre à n'importe quel moment durant la présentation.

Vous voyez un module de Q et R juste à côté du module de présentation. Merci et on va avec la présentation.

Bonjour à toutes et à tous. Aujourd'hui, je vais vous donner un aperçu de 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. Je vais aborder des éléments clés de la politique, et une période de questions et réponses est prévue à la fin du webinaire. Je vais commencer par vous donner quelques éléments de contexte.

Entre 2009 et 2011, la CODP a mené des

consultations dans toute la province. Plus de 1 500 particuliers et groupes y ont participé, notamment des personnes ayant des problèmes de santé mentale ou de dépendance, des employeurs, des fournisseurs de services, des fournisseurs de logements, des défenseurs des droits, des familles, etc. Sur la base de ces consultations, la CODP a préparé un rapport de consultation intitulé « Parce qu'on importe! », dans lequel elle s'est engagée à élaborer une politique sur la santé mentale et les dépendances.

En 2014, la CODP a publié sa Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur les troubles mentaux et les dépendances.

La politique explique en quoi le Code des Droits de la Personne, ou « le Code » s'applique aux problèmes de santé mentale et de dépendance, et fournit de nombreux exemples pratiques. Les obstacles sont multiples au sein de notre société et la politique de la CODP met l'accent sur trois domaines spécifiques couverts par le Code : L'emploi, le logement et les services.

Les obstacles au sein de notre société incluent

la stigmatisation, les attitudes négatives et les
stéréotypes. Ces obstacles peuvent entraîner une
évaluation erronée des caractéristiques personnelles
des gens. Par ricochet, ceci peut conduire à
l'adoption de politiques, de procédures et de
pratiques décisionnelles qui excluent ou marginalisent
les personnes ayant des troubles mentaux et des
dépendances.

Les stéréotypes liés à la violence persistent
malgré le nombre d'études démontrant que la plupart
des personnes aux prises avec des troubles mentaux ne
sont pas plus susceptibles d'adopter des comportements
violents que le reste de la population. Les recherches
démontrent d'ailleurs que les personnes qui ont des
troubles mentaux graves sont plus susceptibles d'être
victimes de violence que les membres de la population
générale.

Les personnes aux prises avec des troubles de
santé mentale sont souvent perçues comme des enfants
qui ont besoin d'aide, même lorsque ce n'est pas le
cas. Elles sont jugées inaptes à prendre des décisions
dans leur propre intérêt.

En raison de la stigmatisation extrême de
certains types de troubles mentaux et de dépendances,
nombreuses sont les personnes qui peuvent craindre de
révéler leur handicap. La peur de la discrimination
peut aussi dissuader certaines personnes de solliciter
un soutien en cas de problème de santé mentale ou de
dépendance. La politique stipule clairement que le
capacitisme, les attitudes négatives, les stéréotypes
et la stigmatisation contreviennent au Code dès lors
qu'ils entraînent une discrimination. La politique
établit le cadre législatif des mesures de protection
visant les personnes ayant des troubles mentaux et des
dépendances. Elle détaille les droits et
responsabilités prévus aux termes du Code des droits
de la personne de l'Ontario, et souligne l'impact de
la Charte canadienne des droits et libertés, de la Loi
de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes
handicapées de l'Ontario et de la Convention relative
aux droits des personnes handicapées des Nations
Unies.

Par la suite, la politique aborde le concept
d'intersection des motifs et les formes de
discrimination fondée sur la santé mentale et les
dépendances. La discrimination peut s'avérer unique ou

distincte lorsqu'elle fait intervenir deux motifs 1
prévus au Code ou plus. On peut alors parler de 2
discrimination « intersectionnelle ». Le concept de 3
discrimination intersectionnelle repose sur le fait 4
qu'on attribue des dimensions multiples et 5
interdépendantes à l'identité, et il arrive parfois 6
que des personnes soient marginalisées et exclues en 7
raison de l'intersection de ces dimensions 8
identitaires. À titre d'exemple, les jeunes Canadiens 9
d'origine africaine ayant un problème de santé mentale 10
peuvent faire face à des obstacles particuliers au 11
moment de louer un logement en raison de 12
l'intersection de stéréotypes liés au sexe, à l'âge, à 13
la race et au handicap. Les personnes aux prises avec 14
des problèmes de santé mentale et des dépendances sont 15
plus susceptibles d'avoir un revenu faible, et bon 16
nombre d'entre elles connaissent une pauvreté 17
chronique. 18

Pour maintenir des environnements sans 20
discrimination ni harcèlement, la politique stipule 21
que les organismes doivent prendre des mesures pour 22
concevoir des programmes, des politiques et des 23
environnements inclusifs. Ceci nécessite de prendre en 24
compte les besoins de personnes issues de milieux 25

divers et ayant une variété de dimensions identitaires
uniques. Prenons l'exemple du service des urgences
d'un hôpital disposant d'une liste d'interprètes qui
peuvent être joints par téléphone. Ceci permet
d'offrir des services plus efficaces aux personnes
dont la langue maternelle n'est pas l'anglais et qui
peuvent avoir besoin d'une assistance en raison d'un
trouble mental.

La discrimination fondée sur la santé mentale et
les dépendances peut prendre différentes formes. La
discrimination directe implique deux personnes, par
exemple lorsqu'un employeur licencie une femme après
avoir appris qu'elle est dépressive parce qu'il estime
qu'elle n'est pas en mesure de faire son travail.

La discrimination indirecte s'exerce par
l'entremise d'une tierce personne ou organisation, par
exemple lorsqu'un employeur demande à l'agence de
recrutement de rejeter la candidature de toute
personne dont les antécédents professionnels montrent
qu'elle a ou a eu des troubles de santé mentale. La
discrimination envers les personnes ayant des troubles
mentaux ou des dépendances est souvent subtile. En
règle générale, pour expliquer leur comportement, les

gens n'expriment pas ouvertement des opinions
stéréotypées sur les personnes aux prises avec des
troubles mentaux ou des dépendances. Il est donc
important d'examiner le contexte et les circonstances
globales de chaque situation.

En outre, il arrive parfois que des règles, des
normes, des politiques, des pratiques ou des exigences
en apparence neutres aient un effet préjudiciable sur
les personnes aux prises avec des problèmes de santé
mentale et de dépendance. C'est par exemple le cas
lorsqu'un employeur refuse d'embaucher quelqu'un ayant
connu une période d'inactivité durant son parcours
professionnel. Ceci peut avoir un effet négatif sur
les personnes qui ont provisoirement dû arrêter de
travailler en raison de problèmes de santé mentale ou
de dépendance.

La discrimination peut également inclure le
profilage, qui repose sur des idées préconçues à
propos du caractère d'une personne. Les personnes
ayant des problèmes de santé mentale ou de dépendance
connus ou perçus sont considérées comme présentant un
risque pour la sécurité et la sûreté publiques, même
lorsqu'il n'existe aucune preuve à l'appui d'une telle

perception.

La discrimination inclut aussi le harcèlement fondé sur un problème de santé mentale ou de dépendance. Le harcèlement peut se manifester au travail, en matière de logement ou dans le cadre de la prestation de différents types de services.

La discrimination évoque aussi des représailles. Il est important de noter que le Code protège les personnes qui font l'objet de représailles ou de menaces de représailles. Par représailles, nous entendons des mesures, ou la menace de mesures, qui constituent des représailles, une punition ou une revanche pour avoir réclamé ou fait appliquer un droit en vertu du Code. Ceci signifie qu'une personne pourrait être punie par son employeur pour avoir, par exemple, soulevé la question des droits de la personne, ou avoir essayé de faire appliquer les droits de la personne au travail.

Même les programmes, les lois et les politiques qui ciblent les personnes ayant des troubles mentaux ou des dépendances, ou bien qui leur procurent des services ou un bénéfice, sont parfois insuffisamment

inclusives ou conduisent à l'adoption de pratiques douteuses en matière de droits de la personne. À titre d'exemple, le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées a été contesté avec succès devant les tribunaux parce qu'il excluait spécifiquement les personnes ayant une dépendance à l'alcool et aux drogues. La Cour d'appel de l'Ontario a déterminé qu'il est de notoriété publique que les toxicomanes et les bénéficiaires de l'aide sociale font l'objet de stigmatisation et de préjugés, et qu'il n'y avait aucun motif évident justifiant que ce groupe soit inadmissible aux prestations en vertu de la loi. Les mesures qui visent distinctement les personnes ayant des handicaps psychosociaux doivent garantir l'égalité, répondre aux besoins individuels des personnes et respecter leur dignité. Elles ne doivent jamais servir à perpétuer les inégalités, la ségrégation ou l'exploitation.

VANESSA :

C'est le moment d'interrompre notre présentation pour vous proposer un scénario. L'objectif de cet exercice est de lancer un débat, et je vous encourage donc à participer en entrant vos commentaires et vos questions dans le module de discussion situé

en-dessous du module de présentation. Bien, voici
scénario à l'écran:

« Vous êtes propriétaire. Votre locataire vous
avertit qu'elle est hospitalisée et qu'elle ne pourra
pas effectuer ses paiements dans les délais. »

Abordons maintenant les points suivants, et voici
notre première question à débattre:

1- À votre avis, quelles sont vos obligations
d'accommodement ou de soutien vis-à-vis de la
locataire?

Je vous donne quelques instants pour écrire votre
réponse dans le module de discussion.

Bon voici, on a quelques réponses. On voit lui donner
un délai de paiement, demander quel délai pourrait
fonctionner pour le paiement. On voit que quelqu'un
veut offrir un accommodement.

Bon, passons à la deuxième question. La deuxième
question indique :

Quel type de questions pouvez-vous poser à un
locataire ayant un problème de santé mentale?

Prenez quelques moments pour penser à votre réponse et l'inclure dans le module de discussion. Fantastique, on a quelques réponse. On voit des questions comme comment puis-je vous accommoder? Qu'est-ce qu'on peut faire pour mieux vous aider? Quel type d'accommodement avez-vous besoin? Qu'est-ce que je peux faire pour vous aider? Parfait.

On va a la troisième question : Quelles mesures pourriez-vous prendre pour répondre aux besoins de la locataire tout en vous assurent un paiement de loyer?

Fantastique, on a plusieurs réponses. On voit documenter vos communications avec la locataire, des communications respectueuses, prévoir un paiement direct ou à une date ultérieure, avoir une entente verbale ou écrite sur la procédure de paiement, essayer de comprendre ce qu'elle traverse et être patient envers elle. C'est toutes des réponses parfaites.

Voici quelques points pour conclure l'exercice. Sachant que la locataire est hospitalisée, vous n'avez pas besoin d'obtenir la confirmation qu'elle a un handicap mais vous pouvez demander de confirmer que

son besoin est de nature temporaire et qu'elle pourra effectuer le paiement de loyer dans quelques semaines lorsqu'elle aura obtenu son congé de l'hôpital. Une fois que la locataire transmet cette information ou confirme que le loyer sera payé dans une date ultérieure, comme on a vu dans les réponses. Si des renseignements supplémentaires sur le handicap d'une personne sont requis, la demande d'information doit faire le moins possible intrusion dans la vie privée de la personne tout en permettant au fournisseur de mesures d'adaptation d'obtenir suffisamment de renseignements pour mettre en place de telles mesures. Passons maintenant la prochaine partie de la présentation, on va parler maintenant d'obligation d'accommodement.

La politique inclut une discussion sur les obligations et les responsabilités liées au processus d'accommodement. Cette section commence par définir les trois principes de l'accommodement et la façon dont ils s'appliquent aux troubles mentaux et aux dépendances. Ces trois principes sont les suivants :

1. Respect de la dignité
2. Individualité
3. Intégration et pleine participation

La politique précise également la marche à suivre pour faire une demande d'accommodement, par exemple :

- décrire du mieux possible la nature de ses besoins;
- participer au processus d'accommodement;
- répondre aux questions pertinentes sur les restrictions et les limitations.

Tout au long du processus d'accommodement, les organismes doivent :

- accepter de bonne foi les demandes d'accommodement, à moins d'avoir des raisons légitimes d'agir autrement;
- jouer un rôle actif tout au long du processus;
- obtenir des conseils d'experts lorsque cela s'avère nécessaire.

La CODP a été interrogée sur le type de renseignements qu'un fournisseur de mesures d'adaptation peut demander à une personne aux prises avec un problème de santé mentale ou de dépendance. Le fait de poser des questions sur les besoins en matière d'accommodement a des répercussions sur la vie privée des employés, des locataires et des usagers des services. Toutefois, dans le même temps, les

organismes doivent disposer de suffisamment de
renseignements pour pouvoir respecter leur obligation
d'accommodement.

La politique stipule qu'une personne qui fait une
demande d'accommodement peut généralement s'attendre à
devoir fournir des renseignements :

- montrant qu'elle a un handicap ou un problème de
santé;
- précisant quels besoins ou limitations sont associés
au handicap.

VANESSA :

Bien, nous allons nous interrompre un instant pour
discuter d'un autre scénario. On nous pose souvent des
questions sur ce type de cas. Discutons ensemble le
scénario à l'écran:

Vous êtes un employeur. L'un de vos nouveaux agents
de police a été impliqué dans un incident traumatisant
à la suite duquel il a commencé à présenter des
symptômes d'état de stress post-traumatique, ESPT. Ses
symptômes ont mené à un second incident, lors duquel
il a réagi excessivement vis-à-vis d'un client d'un

restaurant qu'il a perçu à tort comme une menace. Sa réaction a fait comprendre à ses superviseurs qu'il était peut-être en ESPT. Son efficacité au travail diminue et son comportement est souvent inapproprié.

Je vais commencer par vous poser deux questions :

1. Premièrement, l'agent de police n'a demandé aucune mesure d'adaptation et n'a pas évoqué son efficacité au travail ou son comportement. Selon vous, que devraient faire ses superviseurs?

La question n'est pas toujours évidente. Prenez quelques moments pour penser à votre réponse. on voit une réponse, parfait. On a deux réponses qui disent introduire la conversation du sujet du support qu'il peut lui apporter, avoir un entretien avec lui pour mieux comprendre ce qui l'a poussé à agir comme ça. Procéder avec une investigation. Procéder avec une investigation avant une discipline formelle. Introduire la conversation du sujet du support qu'il peut lui apporter, parfait.

On passe à la deuxième question. Pensez-vous qu'il devrait perdre son emploi parce qu'il n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions? Une réponse simple,

non. Ce scénario en fait se fonde sur un cas réel,
aucune mesure d'adaptation n'a été fournie à l'agent
de police, il n'a pas bénéficié d'aucune aide et n'a
pas obtenu aucun congé. Au lieu de cela, il a
 finalement été licencié pour mauvaise conduite. Le
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a
statué que le service de police avait agi de façon
discriminatoire, et affirmé qu'un employeur a à la
fois des obligations procédurales et de fond en
matière d'accommodement des troubles mentaux, même
quand la personne touchée n'est pas en mesure de
reconnaître qu'elle a un handicap ou d'indiquer
qu'elle a besoin d'aide ou de mesures d'adaptation.

Jeff, avez-vous quelque chose à ajouter?

JEFF :

Oui je pense que dans ce type de situation dans ce
genre de contexte, la politique de la commission sur
la prévention de la discrimination fondée sur les
troubles mentaux et les dépendances peut aider dans ce
type de contexte ou situation. Parce que dans la
politique, on discute de l'obligation de se renseigner
à propos des besoins en matière d'accommodement. Ça,
c'est l'idée ici, dans toutes les situations où ça a

l'air que quelqu'un a besoin d'aide, que quelque
chose est arrivé, ce n'est pas la naturelle habituelle
de la personne, les circonstances ont changé , c'est à
l'employeur de penser que peut-être que c'est lié à un
handicap et l'employeur, l'organisation a une
obligation d'au moins se renseigner à propos des
besoins. Si la personne a besoin d'aide, si elle peut
faire quelque chose pour la personne, peut-être qu'un
accommodement peut aider la situation et le Tribunal a
trouvé la même chose dans ce cas.

VANESSA :

Même chose Jeff pour la réponse et merci tout le monde
pour votre participation. Passons maintenant à la
troisième partie de la présentation.

L'obligation d'accommodement relative à un handicap
s'applique habituellement lorsque les besoins sont
connus. En règle générale, on ne s'attend pas à ce que
les fournisseurs de mesures d'adaptation prennent en
considération des handicaps dont ils ne connaissent
pas l'existence. Cependant, dans certaines situations,
la nature du problème de santé mentale ou de
dépendance peut empêcher la personne de reconnaître
qu'elle a un handicap ou des besoins en matière

d'accommodement. Il se peut également qu'elle hésite à révéler son handicap en raison de la forte stigmatisation des troubles mentaux et des dépendances. Certaines personnes ne sont pas en mesure de reconnaître qu'elles ont besoin de mesures d'adaptation et il se peut que les organismes aient l'obligation de se renseigner à propos de ces besoins.

En vertu du Code, il est obligatoire de prendre des mesures d'adaptation en cas de problèmes de santé mentale et de dépendance, à moins de préjudice injustifié. Les critères en la matière sont très élevés : Le Code ne prévoit que trois facteurs à prendre en compte pour déterminer l'existence d'un préjudice injustifié. Il s'agit du coût, de l'existence de sources extérieures de financement et des exigences éventuelles en matière de santé et de Sécurité.

Laissez-moi vous expliquer :

- L'importance du coût des mesures d'adaptation peut nuire à la viabilité de l'organisme, en l'obligeant par exemple à mettre un terme à ses activités.
- Il faut déterminer s'il existe des sources extérieures de financement permettant de contribuer à

compenser les coûts.

- Une mesure d'adaptation peut entraîner des risques importants en matière de santé et de sécurité qui sont susceptibles de causer un préjudice injustifié.

Les organismes doivent utiliser des preuves objectives pour démontrer qu'une mesure d'adaptation causerait un préjudice injustifié. Aucun autre facteur ne peut être pris en considération. Les inconvénients professionnels, le moral des employés ou les préférences des tierces parties ne sont pas des considérations valables pour déterminer si une mesure d'adaptation causerait un préjudice injustifié.

La plupart du temps, les coûts engagés pour prendre des mesures d'adaptation en cas de problème de santé mentale ou de dépendance ne sont pas élevés. L'accommodement peut simplement consister à assouplir les politiques, les règles et les exigences.

Le Code reconnaît qu'il faut trouver un équilibre entre le droit de vivre à l'abri de la discrimination et les considérations relatives à la santé et à la sécurité. Comme je l'ai dit précédemment, il peut y avoir un préjudice injustifié si une mesure

d'adaptation est susceptible d'entraîner des risques importants en matière de santé et de sécurité.

Il est essentiel de prendre en compte la dignité de la personne pour évaluer les risques en matière de santé et de sécurité. Même quand on détermine avec justesse qu'une personne présente un risque, l'organisme doit adopter une solution proportionnelle. En présence d'un risque réel, il doit mettre en oeuvre la mesure la moins intrusive susceptible de régler la situation.

La section « consentement et capacité » de la politique reconnaît que le pouvoir de prendre des décisions sur les questions qui touchent sa propre vie et d'obtenir leur respect aux termes de la loi constitue un aspect fondamental de l'exercice de ses droits en tant qu'adulte autonome. Les questions de capacité peuvent nuire à l'aptitude des gens à prendre des décisions concernant le mariage, la gestion des biens, les soins personnels, les soins de santé, l'obtention d'un traitement, le consentement à l'admission dans un foyer de soins de longue durée, la constitution d'un avocat, etc.

Les personnes inaptes qui ont des handicaps psychosociaux sont souvent très vulnérables aux mauvais traitements. La politique stipule que les organismes et les institutions oeuvrant auprès des personnes ayant des handicaps psychosociaux devraient reconnaître que les personnes inaptes peuvent courir plus de risques d'être exploitées et victimes de mauvais traitements, en particulier si elles sont isolées des réseaux de soutien social, si elles ne connaissent pas leurs droits ou si des personnes agissent en leur nom alors qu'il existe un conflit d'intérêts. L'Ontario a adopté des lois traitant des différents aspects de la prise de décision et des capacités mentales. Il est important de noter que le Code prévaut sur ces textes législatifs, c'est-à-dire que le Code et les principes relatifs aux droits de la personne doivent être respectés.

La politique stipule que les employeurs et les fournisseurs de logements et de services sont ultimement responsables du maintien d'un environnement sans discrimination ni harcèlement. Il n'est pas acceptable de choisir de fermer les yeux sur les situations de discrimination ou de harcèlement concernant des personnes aux prises avec des troubles

mentaux ou des dépendances, qu'une plainte pour violation des droits de la personne ait été déposée ou non. La section « prévention de la discrimination et intervention » détaille les mesures concrètes que les organismes peuvent prendre pour faire en sorte d'agir en respectant les principes relatifs aux droits de la personne. Ces mesures incluent :

- la prévention, l'évaluation et la suppression des obstacles;
- la collecte et le suivi des données;
- l'élaboration de politiques et de procédures en matière de droits de la personne;
- l'éducation et la formation.

Pour conclure, la politique de la CODP a pour but de fournir des renseignements clairs et faciles à comprendre sur la façon d'évaluer, de résoudre et de prévenir les questions de droits de la personne en lien avec les problèmes de santé mentale et de dépendance. La société dans son ensemble bénéficie des mesures qui sont prises pour faire en sorte que les personnes ayant des troubles mentaux et des dépendances aient les mêmes chances que les autres de participer à toutes les dimensions de la vie communautaire.

VANESSA :

Avant de débiter la période de questions et réponses, j'aimerais juste dire qu'en raison du sujet, on nous pose souvent des questions à propos de causes spécifiques. Rappelez-vous que nous ne pouvons pas fournir de conseils juridiques. À titre d'exemple, les questions relatives à l'évaluation des preuves doivent être posées à un avocat.

Pour ce qui concerne les plaintes en matière de droits de la personne, adressez-vous au Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne. Si quelqu'un a déposé une plainte contre vous et que vous êtes, par exemple, un employeur ou un fournisseur de services, veuillez consulter votre conseiller juridique.

Le succès du webinaire dépend sur votre degré d'interaction. N'hésitez pas à rédiger des questions à débattre à n'importe quel moment durant la présentation et nous serions heureux de répondre à vos questions.

Parlons maintenant de droits de la personne. Pour

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25

vous donner quelques moments à formuler des questions
et les rentrer dans le module de Q et R, je vais
commencer par traiter une question qui revient souvent
lors des séances d'information sur cette politique.
Jeff, pourrais-tu nous dire comment les personnes qui
estiment faire l'objet de discrimination
pourront-elles se servir de la Politique?

JEFF :

Oui, la Politique a été élaborée à l'intention de
différents publics. Elle aidera les personnes avec des
troubles mentaux ou des dépendances premièrement à
comprendre les droits, qui tombent sous le Code des
droits de la personne. Elle pourra aussi les aider à
faire valoir elles-mêmes leurs droits au travail ou
dans le contexte de services. Aussi, la Politique
aidera aussi les employeurs et les fournisseurs de
services ou de logements à mieux comprendre leurs
obligations aux termes du Code. Et enfin, la Politique
comprend des exemples de « pratiques exemplaires » sur
les façons d'offrir un environnement libre de
discrimination et de harcèlement.

Aussi, de temps en temps, quand il y a un cas qui
va devant le Tribunal des droits de la personne, comme

on a vu plus tôt dans le scénario 2, les intervenants
peuvent utiliser notre politique, les intervenants
comme les avocats, les familles ou les organisations
de personnes handicapées qui collaborent avec les
personnes avec des troubles mentaux ou des dépendances
pour agir en leur nom. Et on a plusieurs exemples. Au
Tribunal des droits de la personne, les politiques de
la Commission aident à mieux comprendre la situation
et donne comment analyser les situations devant le
Tribunal.

Aussi, la Commission a publié de petites brochures
sur différents aspects de la Politique et Ces
brochures étaient disponibles au lancement de la
Politique et sont toujours sur notre site Web. Notre
site comprendra aussi, on a un vidéo, à l'avenir un
espère avoir un vidéo sur cette politique. Et aussi,
je pense que le webinaire qu'on fait aujourd'hui sera
disponible sur notre site Web.

VANESSA :

Oui, dès demain, le webinaire sera disponible pour
partager avec vos collègues, c'est toujours une bonne
ressource.

En attendant qu'on ait une autre question des participants d'aujourd'hui, passons à une autre question. Pourquoi élaborer une politique sur les troubles mentaux ou les dépendances et non sur d'autres troubles semblables? Comme par exemple les déficiences intellectuelles et les troubles de développement.

JEFF :

Bien les personnes avec des troubles mentaux ou des dépendances, leur situation et leurs besoins sont différents que ceux d'autres personnes handicapées, d'autres personnes avec des déficiences intellectuelles, troubles de développement. C'est vraiment des choses différentes.

La Commission, on a déjà une politique plus générale sur la discrimination contre les personnes handicapées et les autres genres de handicaps tombent sous cette politique aussi. Cette politique sur les troubles mentaux et les dépendances était élaborée après notre consultation sur cette question, ça fait quelques années, et aussi, on voit aujourd'hui qu'il y a plus d'intérêt, plus d'éducation sur la question sur les besoins sur les obstacles à faire face par les

personnes qui ont des troubles mentaux ou des
dépendance. Et la Commission a décidé de mettre ça
comme une priorité, d'élaborer une politique sur cette
question spécifique pour ces personnes spécifiquement.
Mais oui, les autres politique de la Commission
protègent, explique les droits des personnes
handicapées plus ou moins de la même façon.
L'obligation d'accommodement, les principes
d'accommodement et tout ça, ça s'applique à toute
personne avec un handicap.

VANESSA :

Merci Jeff, on a reçu une question des participants,
voici la question.

Est-ce que j'ai bien compris qu'un employeur que sait
qu'un employé a des difficulté sur le plan de santé
mentale a l'obligation de demander à l'employé s'il a
un besoin d'accommodement? Si l'employeur soupçonne
que la personne a des difficultés, est-ce que
l'employeur peut poser une question à ce sujet?
Pourriez-vous donner plus d'exemples?

JEFF :

Oui, ça va dépendre du contexte. D'habitude, on

demande pas aux gens as-tu un handicap mais quand
quelque chose arrive au travail, la personne n'est pas
capable de faire leur travail ou les tâches
essentiellees liées au travail ou la personne est en
train de prendre un congé de longue durée parce qu'il
y a quelque chose, on ne sait pas encore si c'est un
handicap ou une autre raison, l'employeur a un travail
légitime de poser des questions liées à si la personne
est capable de faire le travail, si la personne va
retourner au travail pour continuer avec leur poste.
Mais surtout, quand il y a un certain contexte, une
certaine situation arrive, quand ça a l'air que
quelqu'un a besoin de l'aide, là c'est l'obligation de
se renseigner. Au début, on commence avec des
questions est-ce qu'on peut vous aider, est-ce qu'il y
a un problème, est-ce qu'il y a quelque chose qu'on
peut vous aider parce que ça a l'air que vous avez un
problème à faire tes tâches ou ton poste? Et c'est
valable pour l'employeur de poser des questions pour
premièrement voir si la personne a besoin d'aide.
Parce que ça se peut qu'elle a besoin d'aide, ça se
peut que c'est lié à un handicap, peut-être pas dans
le contexte mais c'est nécessaire de faire ça parce
que l'inverse ou l'autre choix, c'est comme de mettre
quelqu'un à la porte, de licencier quelqu'un de leur

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25

poste sans demander ce genre de questions. Surtout
quand il y a un peu une indication que peut-être tout
va pas bien avec cette personne, il y a une
possibilité qu'il y a un handicap de santé mentale,
une dépendance qui peut expliquer le comportement de
cette personne, un comportement différent. Peut-être
que tout était bien l'année passée mais cette année,
les choses ont changé, c'est important que les
employeurs commencent à poser les questions. Et les
questions peuvent commencer assez légèrement, est-ce
qu'on peut vous aider mais toujours, c'est valable
pour l'employeur de poser des questions et trouver des
façons d'aider quelqu'un à faire leur job. Mais c'est
nécessaire, l'obligation de se renseigner aux
questions d'accommodement, surtout si on arrive au
point où la personne fait pas la job et l'employeur
pense O.K., est-ce qu'on devrait mettre cette personne
à la porte. Avant ça, beaucoup avant ça, on devrait
commencer à poser ce genre de questions.

VANESSA :

Merci Jeff. Comment un employeur ou un fournisseur de
services ou de logement peut-il composer avec une
personne ayant manifestement besoin d'aide si toute
question sur la présence éventuelle d'un trouble

mental est considérée comme une intrusion dans la vie
privée de cette personne?

JEFF :

Encore, comme j'ai expliqué, je pense que ça va être
déterminé dans chaque contexte. Et je pense que c'est
important que dans un certain contexte, on peut poser
des questions et on reconnaît en même temps que c'est
des questions et des choses, de l'information et des
choses privées mais l'autre choix, c'est pire si on
fait rien et qu'on met quelqu'un à la porte. Et on
commence avec des questions, on écoute les réponses
pour voir si c'est vraiment... dit d'une autre façon,
on peut dire aux gens O.K., comme employeur, on a
l'obligation d'offrir des accommodements à quelqu'un
qui a un handicap. On ne sait pas c'est-tu un handicap
ou non, on ne présume pas mais certaines choses sont
arrivées, c'est évident que vous avez de la difficulté
à faire ton poste ou vous n'êtes pas au travail, vous
êtes en congé beaucoup et c'est valable pour
l'organisation de faire quelque chose à aider la
personne. Et offrir l'accommodement si en cas où il y
a une question d'handicap et ça se peut que la
personne va dire non je n'ai pas un handicap, je n'ai
pas de troubles mentaux, je n'ai pas une dépendance.

Mais peut-être que oui, ils ont un problème de santé mentale ou une dépendance et à cause de leur handicap, ils ne sont pas capables d'exprimer ce problème et c'est à l'employeur de donner la chance d'ouvrir la conversation à discuter de ça. Parce que l'autre choix est pire.

VANESSA :

Je pense qu'il s'agit là que l'approche que préconise La santé mentale au travail, un programme de l'Association canadienne pour la santé mentale, c'est ça? C'est une procédure qui est décrite...

JEFF :

Oui, oui et l'employeur peut faire ça d'une façon qui respecte, qui garantit... oui.

VANESSA :

Exactement. Jeff, on a reçu d'autres questions, voici la deuxième question des participants.

Comment évaluer les limites des mesures d'accommodement en lien avec le rôle et les responsabilités d'une personne ayant un trouble de santé mentale?

JEFF :

Bien le Code dit que l'obligation d'accommodement, c'est jusqu'au point de...

VANESSA :

Préjudice injustifié?

JEFF :

Préjudice injustifié, c'est ça. Il y a trois critères là. Les coûts, ça peut être un critère mais surtout la sécurité, la santé et la sécurité. Et ça, c'est des limites d'accommodement. Ça veut dire que si la situation, c'est vraiment une question de santé et sécurité au travail basée sur le comportement ou le problème que la personne, l'employé, leurs problèmes, ça cause un problème de santé et sécurité au travail, ça se peut que dans ce contexte, c'est l'obligation à l'employeur de s'assurer que la situation au travail est sécuritaire et peut-être que la personne n'est pas capable pour l'instant à faire leur job, leur poste. Et un congé ou quelque chose est nécessaire et là, la personne peut obtenir l'aide avec leurs problèmes et c'est valable pour l'employeur de s'assurer que la santé et la sécurité, ça va au travail mais en même temps, l'obligation est là d'aider la personne de retourner au travail si possible. Dans certains contextes, ça se peut que ce soit pas possible mais l'obligation d'accommodement, c'est un processus et l'employeur a l'obligation de passer à travers le processus, d'essayer d'aider la personne mais en même

temps, sauvegarder les intérêts de l'employeur, les intérêts au niveau de santé sécurité. Les coûts peuvent arriver dans cette question-ci, mais d'habitude, ce n'est pas une question de coût si on parle des besoins des personnes avec un problème de santé mentale ou de dépendance.

VANESSA :

On a aussi reçu un commentaire et une question à propos de la première question des participants. La personne explique, j'ai compris que oui, l'employeur doit l'adresser avec l'employé et je crois qu'il faut parler des observations que l'on fait du travail non fait et non demander directement si la personne a un trouble de santé mentale. C'est à la personne de décider si elle veut le divulguer ou non, est-ce que c'est exact?

JEFF :

Oui c'est ça, la personne a le droit de ne pas divulguer le handicap, c'est leur droit. Notre politique dit simplement que l'employeur, encore dans certains contextes, devrait offrir, devrait indiquer qu'il reconnaît son obligation d'offrir l'accommodement. Et surtout quand il y a un contexte ou une situation où ça a l'air que quelqu'un a besoin

de l'aide parce que peut-être que c'est lié à un handicap. Mais en même temps, la personne, l'employé a des droits aussi de pas indiquer, de pas divulguer qu'ils ont un handicap. Mais il pourrait y avoir un impact parce que l'obligation d'accommodement, c'est un processus et tout le monde a l'obligation de faire partie du processus de partager au minimum l'information nécessaire de mettre un accommodement en place.

Si la personne n'est pas dans une position de divulguer l'information concernant le handicap, ça se peut parce que la nature du handicap empêche la personne de divulguer que oui, j'ai un problème de santé mentale ou un problème de dépendance, l'employeur peut continuer à sauvegarder les intérêts de l'employeur, touchant la question de santé et sécurité au travail. Comme ça, l'employeur doit faire les deux choses en même temps, essayer d'aider la personne, poser des questions concernant des renseignements nécessaires d'aider la personne. La personne a le droit de rien dire mais il doit y avoir des implications pour cette personne pour la capacité de continuer dans leur travail à la fin de la journée.

VANESSA :

Merci Jeff. Une autre question, c'est la dernière question d'aujourd'hui. S'il y a eu de la négligence et de mauvaises performances avant le congé pour santé mentale, comment adresser le tout au retour au travail sans que ceci soit considéré comme de la discrimination?

JEFF :

Je ne suis pas sûr si j'ai bien compris?

VANESSA :

Oui, si on voit des négligences ou des mauvaises performances avant le congé pour raison de santé mentale, comment est-ce qu'on peut adresser ce comportement au retour au travail sans que ce soit vu comme de la discrimination?

JEFF :

Encore, les tâches liées à le poste sont les tâches essentielles et c'est valable pour l'employeur d'essayer à trouver une façon pour aider l'employé à, quand la personne retourne au travail, de faire les tâches essentielles au travail. Mais ça vient avec l'obligation d'offrir de l'aide. Ça se peut que le retour au travail commence comme à mi-temps, ça continue, tout va bien, O.K., on continue, retour au travail plein temps. L'employeur doit être flexible,

doit essayer plusieurs options pour voir ce qui va
marcher, ce qui va le mieux marcher et c'est vraiment
le contexte, la situation spécifique de chaque
personne qui va indiquer qu'est-ce qu'on peut faire.

VANESSA :

Merci Jeff, merci beaucoup. C'est tout le temps qu'on
a pour aujourd'hui. Merci à tout le monde pour votre
participation. Vous trouverez maintenant un lien vers
un court sondage sur votre écran dans la section
ressources additionnelles et sondage. Nous
apprécierions que vous preniez cinq minutes pour
livrer vos commentaires. Le Webinaire d'aujourd'hui
sera aussi accessible en ligne sous forme de
Webémission dès demain à www.ohrc.on.ca/fr. Vous
pourrez écouter le Webinaire de nouveau à n'importe
quel moment et le transmettre à vos collègues.

Si vous voulez continuer la discussion en ligne,
suivez-nous sur Facebook ou sur Twitter à
[@OntHumanRights](https://twitter.com/OntHumanRights). Je laisserai le Webinaire à l'écran
encore quelques minutes pour vous donner la chance de
remplir le sondage et d'accéder aux ressources
électroniques. Pour accéder à l'hyperlien, vous n'avez
qu'à choisir le titre et appuyer sur le bouton
« browse to ». Merci encore tout le monde pour votre

participation et merci à toi Jeff.

JEFF :

Merci.

VANESSA :

Nous serons heureux d'obtenir vos commentaires au
cours des prochains jours.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25