

Lois canadiennes sur les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées

Sur les lieux de travail et dans les établissements d'enseignement*

*Écoles, universités, collèges

L'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 a identifié dix types d'incapacités : la vision, l'audition, la mobilité, la flexibilité, la dextérité, les troubles liés à la douleur, l'apprentissage, le développement, la santé mentale et la mémoire.



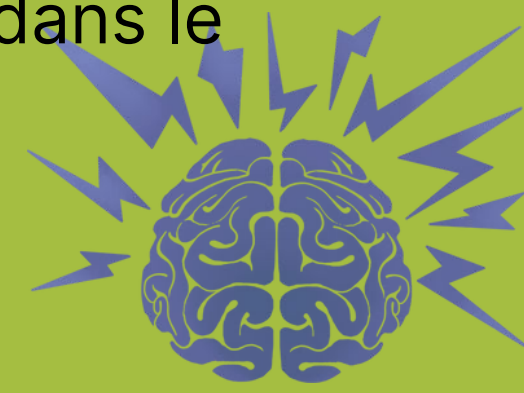
Les handicaps courants liés à la douleur comprennent l'arthrite, la dorsopathie (mal de dos), la drépanocytose, les blessures traumatiques et la migraine.



La migraine est un trouble lié à la douleur caractérisé par des maux de tête forts ou intenses qui s'accompagnent souvent de nausées, de vomissements et d'une sensibilité à la lumière. De nombreux troubles liés à la douleur, dont la migraine, sont invisibles ou cachés.

Il est important de se rappeler que la fréquence et la gravité de la douleur varient selon les individus. Certaines personnes peuvent ressentir une douleur constante, tandis que d'autres souffrent de douleurs épisodiques (fluctuations dans le temps et parfois imprévisibles).

Certains handicaps et douleurs sont visibles, d'autres sont cachés et leurs symptômes peuvent être légers ou sévères. La douleur n'est pas toujours traitable, ce qui peut perturber les activités quotidiennes des personnes. Il faut donc prévoir les mesures d'adaptation nécessaires.



La Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) définit le handicap comme

« Déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. »



En outre, la LCA exige que lors de la préparation des plans d'accessibilité et des rapports d'étape, les personnes handicapées soient consultées.



Vivre avec la peur constante d'avoir mal est très stressant, et comme la douleur migraineuse peut être déclenchée de manière aléatoire, il est essentiel d'apporter du réconfort aux personnes vivant avec la migraine. C'est pourquoi le gouvernement canadien a reconnu la douleur migraineuse comme un handicap afin de permettre l'accès aux programmes et aux prestations d'invalidité.

Les Canadiens qui ne peuvent pas travailler en raison de céphalées peuvent demander des prestations auprès de diverses sources :

- Prestations d'invalidité de courte et/ou de longue durée par l'employeur
- Prestations de maladie de l'AE
- Prestations d'invalidité du RPC



Prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada (RPC) pour les maux de tête

Le RPC est un programme du gouvernement fédéral conçu pour remplacer les revenus perdus en cas de décès, d'invalidité ou de retraite. Ce régime est offert dans toutes les provinces, sauf au Québec, car le Régime de rentes du Québec (RRQ) offre un programme similaire. Tous les travailleurs de plus de 18 ans au Canada contribuent au RPC à partir de leurs revenus. Pour avoir droit à ces prestations d'invalidité, les patients doivent remplir trois critères :

1 L'invalidité doit être grave et prolongée. Une invalidité grave signifie qu'elle empêche la personne d'exercer un travail rémunéré de manière durable, et une invalidité prolongée signifie qu'il s'agit d'une invalidité de longue durée qui entraînera le décès ou qui a peu de chances de se résoudre.

2 Le patient doit être âgé de moins de 65 ans.

3 Le patient doit avoir cotisé au fonds quatre des six dernières années, ou trois des six dernières années si vous avez cotisé pendant 25 ans ou plus.

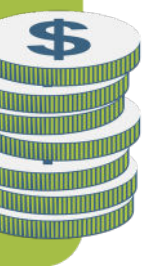
Prestations d'assurance invalidité de longue durée pour les maux de tête

De nombreux employeurs offrent des prestations d'invalidité collectives à leurs employés.

- Invalidité de courte durée : dure généralement entre 15 et 26 semaines, selon la police d'assurance. Elle est généralement payée par l'employeur.
- Invalidité de longue durée : Selon la police choisie par vous et/ou votre employeur, ces prestations peuvent durer soit deux ans, soit jusqu'à l'âge de 65 ans. Les primes peuvent être payées uniquement par vous ou votre employeur, ou partagées.

L'imposition des prestations versées dépend de la partie qui a payé les primes.

Communiquez avec votre employeur pour vous renseigner sur les prestations d'invalidité collectives.



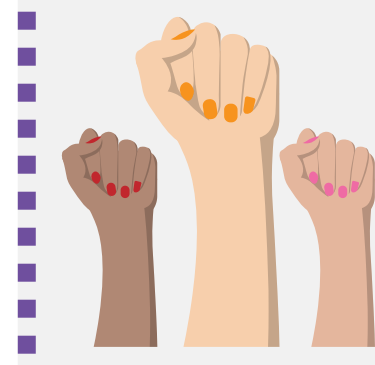
Assurance-emploi

L'assurance-emploi (AE) au Canada offre une aide financière temporaire aux travailleurs admissibles qui perdent leur emploi sans qu'ils en soient responsables (p. ex., mises à pied) ou qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie. Financées par les cotisations de l'employeur et de l'employé, les prestations de maladie de l'assurance-emploi offrent jusqu'à 26 semaines d'aide, couvrant 55 % de la rémunération jusqu'à concurrence de 695 \$ par semaine.

Un certificat médical signé par votre fournisseur de soins de santé doit confirmer votre incapacité de travailler pour des raisons médicales et préciser la durée. Vous devez démontrer que :

- vous êtes incapable de travailler pour des raisons médicales
- votre rémunération hebdomadaire régulière du travail a diminué de plus de 40 % pendant au moins 1 semaine
- vous avez accumulé 600 heures de travail assurables au cours des 52 semaines précédant le début de votre demande ou depuis le début de votre dernière demande, selon la période la plus courte.

Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)



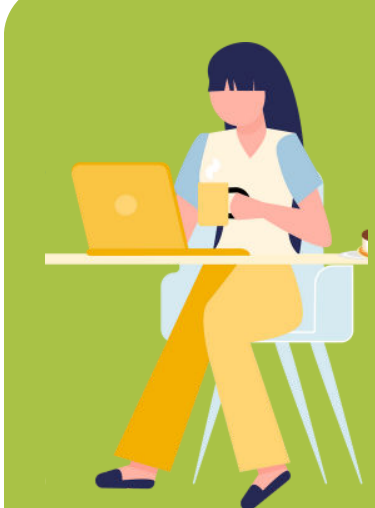
En vertu de la LCDP, les employeurs doivent prendre des mesures d'adaptation pour les employés afin de prévenir la discrimination fondée sur le handicap, mais le processus doit être équitable pour l'employeur et l'employé. Au Canada, une obligation est établie dans la législation sur les droits de la personne (Loi canadienne sur les droits de la personne) dans chaque juridiction canadienne où les employeurs ont l'obligation légale de prendre des mesures d'adaptation pour les employés ayant des limitations dues à un problème de santé ou à un handicap sous d'autres formes.

"La plupart des employeurs au Canada sont assujettis aux lois sur les droits de la personne des provinces où travaillent leurs employés. En revanche, un nombre plus restreint d'employeurs (banques, compagnies aériennes et chemins de fer) sont assujettis uniquement aux lois fédérales sur l'emploi, notamment à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le non-respect de cette obligation par les employeurs peut entraîner une responsabilité pour défaut d'offrir des mesures d'adaptation et discrimination. Les lois sur les droits de la personne de certaines juridictions font référence à des mesures d'adaptation raisonnables. Malgré la différence de formulation, les mesures d'adaptation raisonnables imposent les mêmes exigences qu'une mesure d'adaptation jusqu'au point de contrainte excessive.



En vertu de cette loi, le processus d'adaptation est une responsabilité partagée entre l'employeur, l'université/l'école et les personnes et étudiants qui recherchent des mesures d'adaptation. Tout le monde est pleinement impliqué et coopère en partageant des informations et en travaillant à des solutions d'adaptation potentielles. Cependant, il reste de la responsabilité des employeurs sur le lieu de travail et du personnel administratif/de gestion de l'université/école de trouver et d'assurer la mise en place de mesures d'adaptation adéquates en tenant compte des informations et des documents médicaux fournis.

Lieu de travail et école



Les mesures d'adaptation du lieu de travail comprennent des changements aux politiques et pratiques organisationnelles, des changements à l'espace de travail physique, des mesures d'adaptation pour l'équipement, les outils ou l'uniforme utilisé, un horaire flexible, des heures de travail ou le partage de poste, la relocalisation de l'espace de travail au sein du lieu de travail, la possibilité de travailler à domicile, la réaffectation ou l'échange de certaines tâches non essentielles pour d'autres, et des congés pour rendez-vous médicaux, la possibilité de travailler à temps partiel et de ne pas avoir besoin d'un billet du médecin pour chaque crise de migraine invalidante.

Les mesures d'adaptation dans les écoles/universités peuvent améliorer l'apprentissage des élèves souffrant de migraines, notamment des journées scolaires modifiées, des périodes d'examen plus longues, une flexibilité en termes de délais, l'accès aux plans de cours et aux devoirs manqués en raison d'absences, l'accès à un espace sombre et calme pendant une crise à l'école. D'autres types de mesures d'adaptation incluent la réalisation d'examen sur papier au lieu de l'ordinateur en raison de la sensibilité à la lumière liée à la migraine, des pauses pendant les examens pour reposer les yeux, s'étirer et utiliser les toilettes pour s'hydrater sans retenue, et l'accès à un conseiller d'orientation ou à un travailleur social pour aider à la gestion du stress, aidant les élèves à réintégrer l'école si un nombre important de jours d'école ont été manqués en raison de maux de tête.



Conclusion : Il existe diverses lois régissant les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées au Canada. Les employeurs, les administrateurs d'école et les gouvernements doivent prendre les mesures appropriées pour établir et appliquer ces lois.



Références

Brannen, D. (2022, 23 novembre). Obtenir des prestations d'invalidité pour les migraines et les maux de tête. Resolute Legal Disability Lawyers. Récupéré le 5 avril 2023 sur <https://www.resolutelegal.ca/winning-disability-benefits-migraine-headache-disorders/>. Canada, E. et S. D. (2022, 29 juillet). Gouvernement du Canada. Canada.ca. Récupéré le 5 avril 2023 sur <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/reglements-canada-accessible-orientation/consultation/concepts-cles.html>

La migraine en tant qu'invalidité : un aperçu au moment de déposer une demande d'invalidité médicale. La migraine en tant qu'invalidité : un aperçu au moment de déposer une demande d'invalidité médicale | Aide pour les maux de tête. (s.d.). Récupéré le 5 avril 2023 sur <https://www.headache-help.org/Migraine-as-a-Disability> Migraines - Prestations d'invalidité canadiennes. Prestations d'invalidité canadiennes - Programme de soutien aux personnes handicapées. (s.d.). Récupéré le 5 avril 2023 sur <https://canadiandisabilitybenefits.ca/types-of-disabilities/migraines/>

Politique sur l'éducation accessible aux élèves handicapés. Politique sur l'éducation accessible aux élèves handicapés | Commission ontarienne des droits de la personne. (s.d.). Récupéré le 5 avril 2023 sur <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-l-education-accessible-aux-eleves-handicapes-canada>, M., et Canada™, M. (2022, 14 avril). Migraine à l'école - migraine canada™. Migraine Canada™ - Le savoir, c'est le pouvoir! Récupéré le 5 avril 2023 sur <https://migrainecanada.org/posts/the-migraine-tree/branches/social-life/migraine-in-school/>



CODES DES DROITS DE LA PERSONNE - PAR PROVINCE

Code des droits de la personne de l'Ontario

Le Code des droits de la personne de l'Ontario (CODP) contient une politique globale sur l'éducation accessible aux étudiants handicapés. En vertu du CODP, les organisations sont tenues de prévenir et d'éliminer les obstacles et de fournir des mesures d'adaptation dans la mesure où elles ne constituent pas une contrainte excessive. Le fait de ne pas explorer pleinement les possibilités de mesures d'adaptation et de ne pas s'acquiescer de l'obligation d'adaptation constitue une violation de la politique du CODP à l'égard des étudiants et des employés/travailleurs. Le CODP reconnaît l'importance de créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de chaque personne afin que chacun puisse contribuer pleinement au développement et au bien-être de la communauté et de la province. Le CODP garantit l'égalité de traitement en matière d'éducation, sans discrimination fondée sur le handicap, dans le cadre de la protection de l'égalité de traitement en matière de services. Cette protection s'applique aux écoles primaires et secondaires publiques et privées, aux collèges et aux universités.

Loi sur les droits de la personne de l'Alberta

En vertu de la Loi sur les droits de la personne de l'Alberta, les employeurs et les fournisseurs de services sont tenus de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. La Loi oblige les organisations à prévenir et à éliminer les obstacles qui entravent la pleine participation des personnes handicapées à la société. Le non-respect de cette obligation d'adaptation peut entraîner une responsabilité pour discrimination. La législation de l'Alberta souligne l'importance de l'égalité et de l'inclusion, en veillant à ce que toutes les personnes puissent contribuer au développement et au bien-être de la communauté. Cette protection s'applique aux secteurs public et privé, y compris les lieux de travail, les écoles et les fournisseurs de services.

Loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard

En vertu de la Loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard, les organisations sont tenues de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. La Loi vise à prévenir la discrimination et à garantir l'égalité des chances. Les employeurs et les fournisseurs de services doivent éliminer les obstacles et étudier les possibilités d'adaptation pour se conformer à la Loi. La législation de l'Île-du-Prince-Édouard souligne l'importance de l'égalité, de la dignité et du respect, permettant à tous de participer pleinement à la vie de la communauté. Cette protection s'applique à divers secteurs, notamment aux lieux de travail et aux établissements d'enseignement.

Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique

Le Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique exige que les employeurs et les fournisseurs de services prennent des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. Cette loi vise à éliminer les obstacles qui empêchent les personnes de participer pleinement à la société. Le Code protège contre la discrimination dans divers domaines, notamment l'emploi, l'éducation et les services, en garantissant l'égalité de traitement et l'accessibilité. Le fait de ne pas prendre de mesures d'adaptation ou d'explorer les possibilités d'adaptation est considéré comme une violation du Code. La Colombie-Britannique met l'accent sur la création d'un environnement inclusif où chacun peut contribuer à la prospérité de la communauté.

Charte des droits et libertés de la personne et Loi sur l'accessibilité du Québec

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec et la Loi sur l'accessibilité exigent que les organisations prennent des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. La loi impose l'élimination des obstacles qui entravent la pleine participation à la société. Le fait de ne pas fournir de mesures d'adaptation est considéré comme une violation des lois sur les droits de la personne du Québec. La province met l'accent sur l'égalité, le respect et l'inclusion sociale, en veillant à ce que chacun puisse contribuer à la croissance et au développement de la communauté. Cette protection couvre les secteurs public et privé, y compris l'emploi, l'éducation et les services.

Code des droits de la personne (Manitoba)

En vertu du Code des droits de la personne du Manitoba, les organisations doivent prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. Cette obligation s'étend à la prévention et à l'élimination des obstacles qui entravent la pleine participation à la société. Le défaut de prendre des mesures d'adaptation constitue une violation du Code, qui protège contre la discrimination en matière d'emploi, d'éducation et de services. La législation du Manitoba souligne l'importance de la dignité, du respect et de l'égalité, garantissant que toutes les personnes puissent participer pleinement au développement de la province. Cette protection couvre les secteurs public et privé, y compris les lieux de travail et les établissements d'enseignement.

Code des droits de la personne de la Saskatchewan, 2018

En vertu du Code des droits de la personne de la Saskatchewan de 2018, les employeurs et les fournisseurs de services sont tenus de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. Le Code vise à prévenir la discrimination et à éliminer les obstacles qui limitent la pleine participation à la société. Les organisations doivent étudier en profondeur les possibilités d'adaptation pour se conformer au Code. La législation de la Saskatchewan favorise la dignité, le respect et l'égalité, garantissant à tous la possibilité de contribuer au développement de la province. Cette protection s'étend à divers secteurs, notamment les lieux de travail et les établissements d'enseignement.

Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick

La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick exige que les employeurs et les fournisseurs de services prennent des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. La Loi exige l'élimination des obstacles qui empêchent une participation égale à la société. Les organisations doivent explorer toutes les possibilités d'adaptation pour éviter la discrimination. La législation du Nouveau-Brunswick souligne l'importance de créer un environnement inclusif et respectueux, garantissant que chacun puisse contribuer à la croissance de la communauté. Cette protection s'applique à divers secteurs, notamment l'éducation, l'emploi et les services.

Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest

La Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest exige que les organisations prennent des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. La Loi exige l'élimination des obstacles qui empêchent une participation égale à la société. Les employeurs et les fournisseurs de services doivent explorer toutes les options d'adaptation pour éviter la discrimination. Les Territoires du Nord-Ouest mettent l'accent sur la création d'un environnement inclusif et respectueux, garantissant que chacun puisse contribuer au bien-être de la communauté. Cette protection s'applique à divers secteurs, notamment l'éducation, l'emploi et les services.

Loi sur les droits de la personne du Nunavut

En vertu de la Loi sur les droits de la personne du Nunavut, les organisations doivent prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. La Loi vise à prévenir la discrimination et à éliminer les obstacles qui entravent la pleine participation à la société. Le défaut de prendre des mesures d'adaptation est considéré comme une violation de la Loi. La législation du Nunavut met l'accent sur l'égalité, le respect et l'inclusion, garantissant que toutes les personnes puissent participer pleinement à la croissance de la communauté. Cette protection couvre les secteurs public et privé, y compris les lieux de travail et les établissements d'enseignement.

Loi sur les droits de la personne du Yukon

La Loi sur les droits de la personne du Yukon exige que les employeurs et les fournisseurs de services prennent des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. La Loi exige l'élimination des obstacles qui empêchent la pleine participation à la société. Le fait de ne pas fournir de mesures d'adaptation constitue une violation de la Loi, qui protège contre la discrimination en matière d'emploi, d'éducation et de services. La législation du Yukon favorise la dignité, le respect et l'égalité, en veillant à ce que toutes les personnes aient la possibilité de contribuer au développement du territoire. Cette protection s'étend aux secteurs public et privé.

Loi de 2010 sur les droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador

En vertu de la Loi de 2010 sur les droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador, les organisations sont tenues de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. La Loi vise à prévenir la discrimination et à éliminer les obstacles qui limitent la pleine participation à la société. Les employeurs et les fournisseurs de services doivent étudier en profondeur les possibilités d'adaptation pour se conformer à la Loi. Terre-Neuve-et-Labrador met l'accent sur l'égalité et le respect, en veillant à ce que toutes les personnes aient la possibilité de contribuer au développement de la province. Cette protection s'étend aux secteurs public et privé, y compris aux lieux de travail et aux établissements d'enseignement.

Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse

La Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse exige que les employeurs et les fournisseurs de services prennent des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. La Loi exige que les organisations éliminent les obstacles qui empêchent la pleine participation à la société et protègent contre la discrimination. Le défaut de prendre des mesures d'adaptation est considéré comme une violation de la Loi. La législation de la Nouvelle-Écosse favorise la dignité, le respect et l'inclusion, garantissant que chacun puisse contribuer au bien-être de la communauté. Cette protection s'applique à divers secteurs, notamment l'emploi, l'éducation et les services.

Si la mise en place des mesures d'accommodement est omise, les plaintes peuvent être transmises aux Ressources humaines, au tribunal des droits de la personne de votre province ou à un avocat pour prendre des mesures juridiques. Conservez une trace papier de toutes les demandes et communications.

