

# Avertissement légal

*Les renseignements contenus dans le présent document sont fournis uniquement à titre d'information. Bien que le gouvernement du Manitoba ait veillé à ce que cette information soit préparée et compilée avec soin, vous êtes prié de vous renseigner vous-même ou de demander l'avis d'un professionnel avant d'entreprendre quoi que ce soit qui pourrait toucher vos intérêts personnels ou ceux de votre famille. Le gouvernement du Manitoba n'assume aucune responsabilité pour tout fait, erreur ou omission qui pourraient causer quelque préjudice ou dommage à vous-même ou à votre famille en vertu de la confiance accordée auxdits renseignements. Il est dans votre intérêt de faire preuve de diligence raisonnable au moment de décider de la validité desdits renseignements en ce qui concerne vos propres circonstances.*

# Droits de la personne et adaptation raisonnable

Le *Code des droits de la personne* du Manitoba est la loi provinciale qui régit les droits de la personne. Le code protège les individus et les groupes contre la discrimination dans la province et est administré par la Commission des droits de la personne du Manitoba.



## Qui est protégé contre la discrimination?

Le *Code des droits de la personne* offre une protection contre la discrimination déraisonnable fondée sur les caractéristiques suivantes :

- l'ascendance, y compris la race et la couleur
- la nationalité
- l'origine ethnique
- la religion
- l'âge
- le sexe – y compris la grossesse et l'**identité sexuelle**
- les caractéristiques fondées sur le sexe
- l'orientation sexuelle
- l'état matrimonial ou le statut familial
- la source de revenu
- les convictions politiques
- les incapacités physiques ou mentales

Le *Code des droits de la personne* protège contre la discrimination déraisonnable dans des secteurs comme l'emploi, le logement, et les services offerts au public.



**On parle d'identité sexuelle** pour décrire si la personne se considère comme étant de sexe masculin, féminin, transgenre ou ni l'un ni l'autre, quel que soit son sexe à la naissance.

## Qu'est-ce que la discrimination?

Selon le *Code des droits de la personne*, il y a trois formes de discrimination :

- **Traitement différent** – situations où une personne est traitée différemment en raison de généralisations relatives à un groupe auquel elle appartient ou on pense qu'elle appartient, plutôt qu'en fonction de ses mérites personnels.
- **Manquement consistant à ne pas offrir d'adaptation raisonnable** – situation où une personne, comme un employeur, un propriétaire ou un fournisseur de services, omet d'offrir une adaptation raisonnable qui permettrait à certaines personnes d'avoir des chances égales. Voir plus loin la question sur l'adaptation raisonnable.
- **Harcèlement** – série de comportements ou de commentaires offensants et importuns dont une personne est victime à cause d'un groupe auquel elle appartient ou elle semble appartenir.



## Dans quels domaines la protection contre la discrimination existe-t-elle?

En vertu du *Code des droits de la personne*, les personnes qui ont des incapacités sont protégées contre la discrimination dans bien des secteurs :

- le secteur de l'emploi
- les services offerts au public ou à une partie du public
- les contrats
- la location de logement
- l'achat de biens réels (résidentiels ou commerciaux)
- les panneaux, les symboles, les avis ou les déclarations (par exemple, une annonce de poste qui indiquerait : « la candidature des jeunes ne sera pas examinée »).



Lorsqu'une personne est victime de discrimination, elle est traitée d'une façon déraisonnable et inégale sous prétexte qu'elle appartient (ou que l'on pense qu'elle appartient) à un certain groupe.

## Que dois-je faire si je suis victime de discrimination?

La Commission des droits de la personne du Manitoba est l'organisme qui administre le *Code des droits de la personne*. La commission est autorisée à offrir des services de médiation et à faire des enquêtes sur les plaintes en matière de discrimination. Elle peut envoyer les affaires en **arbitrage** lorsqu'elle a conclu qu'il y avait assez de preuves. Son rôle comprend la promotion des droits de la personne et l'éducation du public.

### Commission des droits de la personne du Manitoba

Tél. : 204-945-3007 (Winnipeg)

Appels sans frais : 1 888 884-8681

Site Web : [www.gov.mb.ca/hrc/](http://www.gov.mb.ca/hrc/)



**L'arbitrage** est un processus d'audience publique qui permet de déterminer s'il y a eu infraction au *Code des droits de la personne*.



## Qu'est-ce qu'une adaptation raisonnable?

La Commission des droits de la personne du Manitoba déclare qu'une adaptation raisonnable est un changement que l'on apporte à la façon dont on fait les choses en général, afin de répondre aux besoins particuliers d'une personne. Le besoin en question doit être lié à une caractéristique protégée par le code, comme la religion, l'origine ethnique et la déficience. Les changements nécessaires sont souvent simples et peu coûteux. Voici des exemples d'adaptation pour des personnes ayant une déficience :

### Dans un appartement ou une maison en location

- Installer une lampe clignotante comme avertisseur d'incendie et un vibreur sonore à la porte du logement d'une personne sourde.
- Installer un éclairage plus fort à l'entrée du logement d'un locataire malvoyant.
- Installer un panneau d'interdiction de laisser tourner le moteur des autos près de l'entrée d'un immeuble ou près de la bouche d'air et utiliser un filtre de grande qualité lorsqu'un locataire a une maladie respiratoire ou du mal à respirer.

## À l'école

- Permettre à un élève à mobilité réduite de quitter la classe plus tôt pour changer de livres entre les cours et pour ranger ses affaires à la fin de la journée.
- Limiter les distractions lorsqu'un élève a un déficit de l'attention.
- Fournir un calendrier des activités à venir et des changements d'habitudes à un élève qui a des problèmes d'anxiété.

## Au travail

- Créer une liste des étapes de la procédure à suivre pour un employé ayant une déficience intellectuelle.
- Prévoir un espace de travail sans bruit pour un employé malentendant.
- Fournir un agrandisseur d'écran et un écran antireflet à un employé dont la vision est faible.

## Dans un commerce

- Veiller à ce que les passages soient libres de tout obstacle pour un client dont la vision est faible ou qui a une déficience motrice.
- Aller chercher des articles sur les étagères les plus hautes pour une personne dont les mouvements du haut du corps sont limités.
- Lire ce qui est écrit sur un formulaire de demande pour une personne qui a un trouble de l'apprentissage.



En établissant un processus permettant d'offrir des adaptations à une personne, les organisations peuvent mieux comprendre comment améliorer l'accessibilité pour tous leurs clients et leurs employés.

Grâce à ce genre d'adaptation, les personnes qui ont des déficiences peuvent bénéficier de chances plus égales et participer davantage.



## Comment détermine-t-on quelles sont les adaptations nécessaires?

Les adaptations sont fondées sur les besoins individuels. Deux personnes qui ont la même déficience peuvent avoir des besoins différents. Pour savoir quelles sont les adaptations nécessaires et les mesures les plus utiles à prendre, les commerçants, les propriétaires de logements, les employeurs, les enseignants et les autres personnes concernées peuvent demander à la personne qui a besoin de l'adaptation.

Si vous avez besoin que l'on fasse un changement pour vous dans votre lieu de travail, à l'école, dans un commerce ou dans le logement que vous louez, adressez-vous à la personne responsable. Décrivez les obstacles existants et suggérez les adaptations qui élimineront ou réduiront ces obstacles.

Une adaptation est « raisonnable » lorsque :

- il existe un processus convenable pour décider du type et du degré d'adaptation nécessaire, ainsi que de la possibilité de mettre en œuvre cette adaptation;
- les efforts déployés et les mesures prises par les responsables sont suffisants.

Lorsque vous demandez une adaptation, la Commission des droits de la personne du Manitoba conseille que vous procédiez de la façon suivante :

- **Expliquez vos besoins** – lorsque vous demandez que l'on fasse un changement, expliquez la situation à la personne responsable, ainsi que les besoins qui en découlent.
- **Soyez prêt à donner une preuve raisonnable du fait que vous avez ce besoin spécial qui est lié à une caractéristique protégée par le code, si on vous le demande et que cette demande est raisonnable** – Amenez une note d'un médecin, d'un thérapeute, d'un travailleur ou d'une autre personne qui peut fournir la preuve de ce que vous dites.
- **Suggérez les changements à faire** – La situation de chacun est différente et le genre d'adaptation nécessaire varie d'une personne à une autre. Lorsque vous suggérez une adaptation, essayez de tenir compte en même temps de vos besoins et des besoins de la personne chargée de mettre en œuvre les changements.
- **Mettez en œuvre les changements sur lesquels vous vous êtes entendus** – Il est important que les deux parties soient prêtes à collaborer une fois qu'elles se sont entendues sur un changement à faire.

