



Obligation d'adaptation

un guide pour les coopératives d'habitation





Les lois sur les droits de la personne et l'obligation d'adaptation

Au Canada, chaque province et territoire dispose d'un ensemble de principes relatifs aux droits de la personne qui sont inscrits dans la loi. Même si ces lois varient d'une province et d'un territoire à l'autre, il existe des lois sur les droits de la personne applicables au logement partout au Canada. Puisque les lois canadiennes sur les droits de la personne ont préséance sur la plupart des autres lois, il est important de bien les connaître.

Les coopératives d'habitation ont toujours été des communautés fortes parce qu'elles valorisent et respectent la diversité et les différences. Les lois concernant l'obligation d'adaptation exigent que ces communautés fortes respectent également les différences dans les paramètres de la loi. Les conseils d'administration des coopératives d'habitation devraient toujours se concentrer sur la bonne gouvernance, qui comprend notamment l'obligation de répondre aux besoins de logement de tous leurs membres, y compris de ceux qui ont droit à des adaptations conformément à la loi.

Les coopératives d'habitation ont toujours été des communautés fortes parce qu'elles valorisent et respectent la diversité et les différences.

Conformément aux lois sur les droits de la personne, les membres des coopératives d'habitation sont protégés contre la discrimination et le harcèlement dans leur logement, et ont droit à des mesures d'adaptations en lien avec des handicaps et d'autres aspects protégés de leur identité. Les fournisseurs de logements, y compris les coopératives d'habitation, ont des rôles et des responsabilités spécifiques conformément aux lois sur les droits de la personne au Canada. Les lois sur les droits de la personne protègent les droits des membres des coopératives ayant différents besoins et différentes identités, afin d'assurer que tous les résidents bénéficient des mêmes avantages, du même traitement et des mêmes droits dans leur logement.

Chaque province et territoire dispose d'un ensemble défini de motifs en matière de droits de la personne qui sont protégés et il est illégal de faire de la discrimination contre les personnes qui partagent ces caractéristiques ou qui sont perçues comme partageant ces caractéristiques. En cas de discrimination fondée sur un motif protégé par les droits de la personne, les fournisseurs de logements peuvent s'exposer à une plainte liée aux droits de la personne et peut-être à une audience devant la commission ou le tribunal des droits de la personne de la province ou du territoire.

Vous trouverez plus de précisions au sujet des règles régissant les droits de la personne dans votre province ou territoire à la fin du présent guide.

Le présent guide porte essentiellement sur *les responsabilités des coopératives d'habitation lorsqu'un membre présente une demande d'adaptation conformément aux lois sur les droits de la personne*. Souvent, les demandes d'adaptation sont liées à un handicap, mais on peut aussi demander des adaptations pour d'autres motifs protégés.



Voici des exemples de demandes d'adaptation qu'une coopérative pourrait recevoir de la part de ses membres :

- un membre d'une coopérative utilise un fauteuil roulant en raison d'un handicap physique et il a besoin qu'une porte automatique soit installée dans l'entrée principale du bâtiment;
- un membre d'une coopérative ne peut pas utiliser une manette électrique le jour du sabbat en raison de sa religion et demande une autre façon d'accéder au bâtiment ce jour de la semaine en particulier;
- un membre d'une coopérative souffre d'un trouble d'anxiété majeur et ne peut quitter son logement pour déposer son chèque de loyer au bureau de la coopérative;
- un candidat à un logement dans une coopérative est un nouvel arrivant au Canada et il n'est pas en mesure de fournir des références d'un propriétaire canadien pour appuyer sa demande;
- un membre trans d'une coopérative souhaite avoir accès à une toilette universelle mixte à utilisateur unique dans la salle de réunion de la coopérative afin de pouvoir participer pleinement aux réunions de la coopérative.

Qu'est-ce que l'obligation d'adaptation?

Un élément important des droits de la personne applicables au logement est l'obligation d'adaptation. Dans certaines provinces et certains territoires, l'obligation d'adaptation est prévue dans la loi, tandis que dans d'autres elle est établie par la jurisprudence. L'obligation d'adaptation signifie que les coopératives d'habitation sont obligées d'apporter des modifications à leurs bâtiments, à leurs règlements/règles et à leurs politiques afin d'assurer que leurs membres protégés par les lois sur les droits de la personne sont traités sur un pied d'égalité en ce qui concerne leur logement.

L'obligation d'adaptation signifie que les coops sont obligées d'apporter des modifications à leurs bâtiments, à leurs règlements/règles et à leurs politiques afin d'assurer que leurs membres protégés par

Lorsqu'un membre présente une demande d'adaptation fondée sur un motif protégé par les droits de la personne, l'obligation d'adaptation est déclenchée et la coopérative doit y donner suite. Conformément aux lois sur les droits de la personne, les coopératives doivent amorcer le processus d'adaptation et s'assurer que des solutions raisonnables sont mises en œuvre.

Exemple : un processus d'adaptation réussi

Lee vit dans une coopérative à Sudbury. Elle effectue des cérémonies de purification par la fumée dans son logement dans le cadre de ses pratiques culturelles et spirituelles autochtones. Son voisin s'est récemment plaint de la fumée qui pénètre dans son logement en raison de ce cérémonial. Il a porté plainte au conseil pour ingérence et le conseil a envoyé une lettre à Lee indiquant qu'elle doit cesser de «fumer dans son logement».

Lee a fait parvenir une lettre en réponse au conseil expliquant que ce cérémonial fait partie de son identité culturelle et spirituelle. Elle a annexé une lettre d'un Aîné de sa communauté décrivant ce que ce cérémonial représente dans la culture de Lee. Elle a demandé que ce cérémonial soit autorisé en tant qu'adaptation pour motif de croyance conformément au Code des droits de la personne de l'Ontario. Reconnaissant son devoir d'adaptation, la coopérative s'est excusée auprès de Lee et lui a accordé son adaptation, tout en offrant de trouver des façons d'empêcher que la fumée circule entre les logements.



Comment l'obligation d'adaptation touche-t-elle les coopératives d'habitation?

L'obligation d'adaptation impose plusieurs responsabilités et obligations aux coopératives. Les coopératives pourraient être obligées d'effectuer des changements physiques à leurs bâtiments, règlements/règles, politiques et procédures pour répondre à la demande d'adaptation d'un membre. L'obligation d'adaptation oblige les coopératives à :

- accepter de prendre en considération les demandes d'adaptation de leurs membres de bonne foi
- participer activement au processus d'adaptation
- assumer tous les coûts raisonnables associés aux adaptations

Bonne foi: Si quelque chose est fait de bonne foi, cela se fait ouvertement et honnêtement, quel que soit le résultat.

Il faut souligner que, tandis que la majorité des demandes d'adaptation sont faites de bonne foi, il existe des possibilités d'abus.

Les coopératives ne sont pas obligées d'accepter une demande d'adaptation qui n'est pas faite de bonne foi.

Comment définit-on un handicap dans les lois sur les droits de la personne?

Les demandes d'adaptation sont souvent liées à des handicaps. En général, dans le contexte des lois sur les droits de la personne, le terme «handicap» couvre un large éventail d'états, y compris tout degré de handicap physique, de handicap développemental ou de trouble mental, visible et invisible. En général, un handicap devrait être interprété en termes généraux. Sachez que les handicaps invisibles, comme les problèmes de santé mentale, les toxicomanies ou les comportements d'accumulation compulsive, sont habituellement considérés comme des handicaps conformément aux lois sur les droits de la personne.



À quoi s'attend-on vraiment d'une coopérative d'habitation?

Les coopératives doivent fournir des adaptations raisonnables, y compris assumer les coûts financiers connexes, jusqu'à un point appelé la «contrainte excessive». Le seuil juridique pour qu'il y ait contrainte excessive est assez élevé. Règle générale, une certaine forme d'adaptation devrait être accordée à moins que la coopérative puisse montrer qu'elle impose une contrainte financière importante à la coopérative ou qu'elle menace la santé ou la sécurité de ses membres.

Qu'est-ce qu'une contrainte excessive?

Conformément aux lois sur les droits de la personne, la seule façon pour une coopérative de se libérer de son obligation de prendre une mesure d'adaptation est d'établir qu'il s'agit d'une contrainte excessive. Pour établir qu'il y a effectivement contrainte excessive, une mesure d'adaptation proposée serait tellement coûteuse qu'elle menacerait la viabilité financière de la coopérative ou qu'elle mettrait en danger la santé ou la sécurité des membres ou d'autres personnes.

La décision de déterminer si un fournisseur de logements a atteint ou non le point de la contrainte excessive relève des commissions ou des tribunaux des droits de la personne, et ces décisions sont prises au cas par cas.

Une contrainte excessive - quand une mesure d'adaptation proposée serait tellement coûteuse qu'elle menacerait la viabilité financière de la coop ou qu'elle mettrait en danger la santé ou la sécurité des membres ou d'autres personnes.

1. Rappelez-vous qu'une contrainte excessive suppose qu'il existe une certaine contrainte.

Prendre une mesure d'adaptation nécessite du temps et des efforts, et peut entraîner des répercussions financières. L'application d'une mesure d'adaptation peut causer des inconvénients à un organisme, et les employés et les tiers peuvent nécessiter une formation supplémentaire ou devoir assumer des responsabilités additionnelles à la suite d'un processus d'adaptation. Veuillez noter que ces types de problèmes ne sont pas des considérations valides pour déterminer si l'adaptation est possible. Les principaux facteurs qui devraient être pris en considération pour déterminer la viabilité d'une mesure d'adaptation sont son coût, ainsi que les obligations de la coopérative en matière de la santé et de sécurité.





2. Il incombe à la coopérative de démontrer qu'il y a une contrainte excessive.

Durant un processus d'adaptation, la coopérative doit participer activement à l'examen des possibilités et à la recherche de solutions. Si une coopérative est incapable de mettre en œuvre la mesure d'adaptation proposée, elle devrait examiner avec le membre s'il y a une autre façon de s'entendre sur une mesure d'adaptation.

Il revient à la coopérative de prouver qu'il y a une contrainte excessive. Les preuves requises pour établir s'il y a une contrainte excessive doivent être objectives, réelles, directes et, dans le cas des coûts, quantifiables, et pourraient comprendre :

- des états financiers et des budgets
- des données provenant d'études pratiques
- des opinions d'experts
- des renseignements détaillés au sujet des répercussions négatives sur les membres.

3. Le processus d'adaptation n'est pas une proposition «à prendre ou à laisser».

La coopération, le compromis et la souplesse sont les éléments clés pour réussir un processus d'adaptation. Les membres des coopératives sont invités à recommander leurs mesures d'adaptation préférées, mais ils doivent être prêts à envisager d'autres suggestions et options. Les coopératives ont le droit d'explorer des solutions efficaces qui sont logiques pour la coopérative, à condition qu'elles offrent une véritable mesure d'adaptation au membre. Les deux parties devraient être disposées à collaborer, à faire des compromis et à rester ouvertes à toute solution d'adaptation qui répond aux besoins du membre.

4. Les coûts doivent être mesurables et directement liés à la demande de mesure d'adaptation.

Pour déterminer si les mesures d'adaptation envisagées sont raisonnables, les facteurs doivent être quantifiables et démontrer qu'ils sont directement liés à la mesure d'adaptation. Pour établir si une mesure d'adaptation est trop coûteuse, la coopérative doit pouvoir démontrer que le coût menacerait la viabilité financière de la coopérative.

5. Les coopératives devraient prendre des mesures pour minimiser les coûts.

Rappelez-vous qu'il est possible pour les coopératives de trouver des solutions d'adaptation viables même dans un contexte de budget serré. En élaborant leur plan d'adaptation, les coopératives peuvent raisonnablement tenir compte des contraintes budgétaires. Lorsqu'il est acceptable de la faire, elles peuvent considérer :

- d'appliquer graduellement la mesure d'adaptation
- d'utiliser des solutions de conception créatives et des solutions de rechange moins coûteuses
- d'examiner des sources de financement externes.



6. L'évaluation d'une contrainte excessive varie d'un cas à l'autre.

Comme c'est le cas pour beaucoup de principes juridiques, c'est la situation qui détermine si l'adaptation atteint ou non le seuil de la contrainte excessive. L'exemple suivant illustre un cas pratique de contrainte excessive :

Mwelwa a besoin d'un fauteuil roulant après un accident

Version A : le seuil de la contrainte excessive est atteint

Mwelwa vit au troisième étage d'une coopérative. Après avoir subi des lésions à la moelle épinière dans un accident de la route, elle doit se déplacer en fauteuil roulant. La coopérative a été construite en 1945 et il n'y a pas d'ascenseur. Mwelwa a demandé à la coopérative de l'aider pour que son logement au troisième étage soit accessible, et elle a demandé que la coopérative installe un ascenseur ou un monte-escalier électrique jusqu'au troisième étage.

Reconnaissant son obligation de répondre aux besoins de Mwelwa en raison de son handicap, le conseil de la coopérative embauche un consultant technique pour déterminer combien il en coûtera pour satisfaire à la demande de Mwelwa. Le consultant conclut que le coût élevé de la demande menace la viabilité financière de la coopérative et empêche la coopérative d'effectuer des réparations liées à la santé et à la sécurité. Lorsque le tribunal provincial des droits de la personne examine la question, l'arbitre convient qu'il y a effectivement contrainte excessive.

Même si la coopérative ne peut pas fournir la mesure d'adaptation préférée du membre, elle doit envisager d'autres solutions possibles.

Version B : une mesure d'adaptation raisonnable est trouvée

Dans le même scénario, Mwelwa a demandé son transfert dans un logement du rez-de-chaussée de taille comparable à son logement actuel; l'installation d'une rampe ou d'un monte-chaise à l'entrée principale du bâtiment; et l'installation d'autres ouvre-portes automatiques à l'entrée principale et sur la porte de son logement.

Après avoir travaillé avec des consultants techniques et examiné attentivement ses ressources financières, le conseil de la coopérative détermine que la coopérative est en mesure : d'offrir à Mwelwa le prochain logement qui se libérera au premier étage; de procéder immédiatement à l'installation d'une rampe; et d'installer deux ouvre-portes automatiques au cours des six prochains mois.

Leçon : L'importance de la collaboration et de la coopération

Idéalement, une coopérative devrait chercher à collaborer avec ses membres, de sorte que, si l'option A n'est pas réalisable, ils peuvent trouver mutuellement une option B. Dans l'exemple ci-dessus, après avoir trouvé qu'il y a contrainte excessive, le conseil devrait partager cette information avec Mwelwa et l'informer qu'il souhaite explorer des solutions de rechange qui répondront à ses besoins. Après des discussions ouvertes avec la coopérative, Mwelwa devrait comprendre pourquoi la coopérative n'est pas en mesure de répondre à ses demandes. Elle devrait avoir la possibilité de revoir sa demande et être ouverte à des solutions de rechange.



Comment les lois sur les droits de la personne touchent-elles ma coopérative d'habitation?

Les lois sur les droits de la personne touchent tout le monde. Dans les coopératives, les membres du conseil, les gestionnaires, les responsables de l'entretien, les agents/entrepreneurs et toute personne qui agit au nom de la coopérative doit respecter les lois sur les droits de la personne. Les membres ont droit à un traitement égal et de vivre sans discrimination. N'oubliez pas qu'un traitement égal ne signifie pas nécessairement un traitement identique.



Exemple : lorsqu'une application identique des règles de la coopérative ne signifie pas un accès égal aux logements pour les membres

À la coopérative XYZ, les membres doivent entretenir leur cour avant, comme le prévoit le règlement d'entretien. Jaime souffre d'un grave trouble d'anxiété et il a développé une peur de quitter la maison. Pour cette raison, Jaime est incapable d'entretenir sa cour avant comme les autres membres et celle-ci commence à avoir une apparence négligée. Lorsque Jaime informe le conseil d'administration que cette incapacité l'empêche de bien entretenir sa cour avant, le conseil n'exige pas qu'il veille à ce que sa cour soit entretenue, mais il répond plutôt en demandant au club de jardinage de la coopérative de s'occuper de la cour de Jaime.

Reconnaissant que Jaime ne peut être traité de la même manière que les autres membres – que les règles ne peuvent pas être appliquées de façon égale dans ce cas –, le conseil s'assure que Jaime peut encore bénéficier d'un accès égal à un logement offrant la même qualité que tous les autres membres sans être pénalisé ou stigmatisé pour son incapacité.

Vous découvrirez qu'il y a des circonstances dans lesquelles une demande de mesure d'adaptation ne sera pas présentée explicitement par un membre, mais que la coopérative doit pourtant accorder une mesure d'adaptation au membre. C'est le plus souvent le cas des personnes qui souffrent de problèmes de santé mentale, de toxicomanie ou d'accumulation compulsive.



Lorsqu'un membre d'une coopérative demande une mesure d'adaptation, la coopérative a des devoirs et des responsabilités qui sont prévues dans les lois sur les droits de la personne. La coopérative doit :

- accepter la demande de bonne foi et amorcer un processus d'adaptation
- examiner des possibilités qui pourraient répondre aux besoins du membre
- travailler en collaboration avec le membre pour trouver une solution
- créer un plan d'adaptation comprenant des calendriers et des échéanciers, le cas échéant
- assumer les coûts financiers de la mesure d'adaptation, y compris les coûts liés à tout document médical requis
- en collaboration avec le membre, déterminer si des sources de financement externes sont disponibles.

Quels sont les rôles et les responsabilités de la coopérative d'habitation?

1. Reconnaître la responsabilité possible de la coopérative si elle n'offre pas de mesure d'adaptation raisonnable.

Si une coopérative manque à son obligation d'adaptation en ne répondant pas aux besoins d'un de ses membres conformément aux lois sur les droits de la personne, elle pourrait faire l'objet d'une plainte auprès de la commission ou du tribunal des droits de la personne de sa province ou de son territoire. Les plaintes liées aux droits de la personne sont généralement réglées par voie de médiation (qui est privée) ou d'une audience (qui est publique). Si la commission ou le tribunal juge qu'une coopérative n'a pas respecté ses obligations en matière de droits de la personne, la coopérative peut-être assujettie à des pénalités financières et à des mesures de redressement additionnelles.

2. Être conscient que les protections en matière de droits de la personne s'appliquent aux demandeurs de logement et aux futurs membres de la coopérative.

Les protections en matière de droits de la personne s'appliquent aussi aux futurs membres des coopératives. Cet élément devient pertinent lorsqu'on examine les demandes d'adhésion. Les critères d'adhésion ne doivent pas entrer en conflit avec les principes des droits de la personne.

3. Accepter les demandes d'adaptation de bonne foi.

Il est important que les coopératives acceptent de bonne foi les demandes d'adaptation, qu'elles y répondent rapidement et qu'elles soient disposées à s'engager activement dans le processus d'adaptation. En répondant à une plainte concernant les droits de la personne, la coopérative doit démontrer qu'elle a agi de bonne foi et qu'elle a respecté ses obligations conformément aux lois sur les droits de la personne. Dans certains cas, une demande d'adaptation pourrait ne pas être prise au sérieux s'il y a des preuves démontrant que la demande n'est pas fondée sur les faits ou la vérité. Toutefois, la coopérative devrait solliciter un avis juridique dans ce cas.





4. Savoir quels renseignements la coopérative peut exiger ou non.

Afin d'en arriver à une solution raisonnable, les coopératives peuvent demander des renseignements pour mieux comprendre pourquoi cette adaptation est requise et quels renseignements doivent être fournis. Les coopératives peuvent demander des documents médicaux concernant les besoins liés aux handicaps et qui décrivent la nature des mesures d'adaptation qui seraient raisonnables. Il est très important de comprendre que les coopératives ne sont pas autorisées à certains renseignements médicaux détaillés, comme les diagnostics. Les demandes de dossiers médicaux généraux ou les demandes de rencontre avec un fournisseur de soins de santé précis sont généralement inacceptables.

5. Préserver la confidentialité.

Les coopératives doivent préserver strictement la confidentialité tout au long du processus d'adaptation. Les renseignements concernant les membres et/ou leurs circonstances ne peuvent être partagés avec personne, sauf avec les personnes qui doivent participer directement au processus.

6. Participer activement à la recherche de solutions possibles.

Dans tous les cas, les coopératives doivent être prêtes à entreprendre des recherches sur les mesures d'adaptation possibles. Par exemple, si un membre handicapé qui utilise une marchette a besoin d'une place pour s'asseoir dans le hall d'entrée du bâtiment, mais qu'on sait que l'installation d'un banc contreviendrait au règlement de lutte contre l'incendie, la coopérative doit chercher d'autres solutions (comme une chaise pliante, par exemple).



7. Répondre rapidement et faciliter le partage d'information entre les parties.

Lorsqu'une coopérative reçoit une demande d'adaptation, elle doit y répondre promptement. Il est important d'assurer que les demandes d'adaptation sont prises au sérieux et que les réponses sont fournies rapidement. Une réponse lente donnerait une mauvaise image de la coopérative si la question devait se retrouver devant une commission ou un tribunal des droits de la personne.

8. Informer les membres au sujet des lois régissant les droits de la personne.

Les coopératives devraient avoir en place un règlement/une règle ou une politique à jour sur les droits de la personne qui est facilement accessible à tous les membres. Les coopératives peuvent partager de l'information au sujet du règlement/de la règle ou de la politique aux assemblées des membres, au moyen d'affiches dans la coopérative ou sur le site Web de la coopérative.

8. Faire preuve de souplesse.

Il n'existe pas de solution unique aux demandes d'adaptation des membres, et le processus d'adaptation nécessite des approches souples et créatives pour arriver à des solutions.

Il est important que les coops demeurent flexibles durant tout processus d'adaptation. Ils devraient considérer toutes les solutions créatives à toutes les demandes des membres.

Quel est le rôle des membres dans le processus d'adaptation?

1. Connaître leurs droits et être prêts à coopérer.

Les membres des coopératives devraient connaître leurs droits juridiques ainsi que leurs obligations dans le cadre du processus d'adaptation. Ils doivent collaborer avec la coopérative tout au long du processus et savoir que, si leur demande n'est pas considérée raisonnable et fondée sur des faits, il est peu probable que le conseil y donne suite.

2. Informer clairement la coopérative par écrit de leurs besoins.

Un membre qui a besoin d'une mesure d'adaptation devrait présenter une demande écrite (à moins d'être incapable de le faire) à la coopérative expliquant son besoin, comment ce besoin est lié directement à un motif concernant les droits de la personne, et proposer une solution qu'il considère acceptable. Une fois qu'il a présenté sa demande, le membre devrait collaborer avec la coopérative pour discuter des solutions et créer un plan d'adaptation.

3. Communiquer rapidement.

Tout au long du processus, les membres devraient s'efforcer de fournir à la coopérative les réponses et les renseignements le plus rapidement possibles, et tenir la coopérative informée de tout retard nécessaire (par exemple, un rendez-vous chez le médecin prévu dans quelques semaines).

4. Obtenir des renseignements médicaux si on leur demande.

Les coopératives peuvent exiger des documents médicaux pour appuyer la demande d'adaptation d'un membre. Il s'agit souvent d'une lettre du médecin indiquant les limites et les restrictions imposées au membre en raison de son handicap, et les mesures d'adaptation requises. Il est important de savoir que les membres ne sont pas obligés de divulguer des diagnostics durant le processus d'adaptation.

5. Aider à obtenir une aide financière externe, lorsque disponible.

Parfois, le gouvernement ou un autre organisme a des fonds disponibles pour aider à appliquer des mesures d'adaptation liées à des handicaps dans les logements. Il peut s'agir de subventions ou d'autres subsides. Les membres devraient chercher les programmes existants pour aider la coopérative à couvrir les coûts de l'adaptation.



6. Collaborer avec la coopérative pour explorer les solutions possibles et reconnaître que tout le monde travaille ensemble pour trouver une solution raisonnable.

Les membres doivent être prêts à collaborer, à chercher activement des solutions, à communiquer clairement et à rester ouverts aux suggestions de mesures d'adaptation raisonnables tout au long du processus d'adaptation.

7. Faire preuve de souplesse.

Un membre peut penser qu'il n'y a qu'une solution qui répondra à ses besoins particuliers, mais tout comme la coopérative doit examiner des solutions de rechange, les membres doivent aussi être ouverts à des solutions de rechange raisonnables et aux idées proposées par la coopérative.

Les membres doivent aussi être ouverts à des solutions de rechange raisonnables et aux idées proposées par la coopérative.

Les règlements/règles et les politiques de la coopérative pourraient devoir être révisés

Les lois sur les droits de la personne ont préséance sur la plupart des autres lois, politiques et règles. Dans certains cas, les lois ou les règles régissant les coopératives pourraient devoir être révisées pour être conformes aux principes des droits de la personne. Dans le cas des mesures d'adaptation, une règle ou une politique pourrait devoir être appliquée de façon différente pour répondre aux besoins d'un membre pour un motif lié aux droits de la personne, comme un handicap ou des pratiques spirituelles ou religieuses. Voici des exemples de règlements qui pourraient devoir être révisés et/ou modifiés :

- les règlements ou règles d'occupation qui précisent le nombre de personnes qui peuvent vivre dans un logement
- les règlements ou règles d'entretien qui obligent les membres à peindre leur logement ou à effectuer d'autres travaux d'entretien
- les politiques relatives aux animaux de compagnie qui peuvent interdire aux membres d'avoir des animaux aidants.

Exemple : Amir ne respecte pas le règlement d'occupation lorsqu'il communique avec la coopérative

Les règlements d'une coopérative comprennent la liste des responsabilités des membres. Tous les membres doivent envoyer leurs demandes d'entretien et autres questions par écrit au personnel. Amir, qui vit dans la coopérative depuis moins d'un an, fait toujours ses demandes par téléphone ou en personne. Ses demandes sont ignorées parce qu'elles ne sont pas faites par écrit.

Éventuellement, avec l'appui d'un organisme local, Amir informe la coopérative qu'en raison d'un handicap d'apprentissage, il est incapable de communiquer par écrit. Invoquant ses besoins liés à un handicap conformément à la loi sur les droits de la personne, Amir demande à la coopérative de faire une exception à son règlement en lui permettant d'envoyer ses demandes et autres mises à jour par téléphone en tant que mesure d'adaptation pour son handicap.

Dans ce cas, la coopérative doit accepter la demande d'Amir de bonne foi et collaborer avec lui pour établir une procédure qui répond à ses besoins liés à un handicap afin d'assurer que la coopérative répond à ses demandes. La coopérative pourrait également envisager de modifier ses règlements afin de déterminer qu'il est possible d'accepter d'autres formes de communication sur demande.



Un traitement identique ne signifie pas que les droits de la personne sont respectés

Il est important de garder à l'esprit que la promotion de l'égalité ne signifie pas qu'il faut traiter tout le monde de la même manière. Dans l'exemple ci-haut, Amir a droit à des réparations rapides au même titre que ses voisins; le fait qu'il ne peut pas suivre les mêmes règles que les autres membres ne signifie pas qu'il devrait être traité différemment ou qu'il obtienne un résultat différent.

Coopérer proactivement pour défendre les droits de la personne

Les coopératives sont libres de mettre proactivement en place des politiques et des procédures pour garantir que les droits de tous les membres sont respectés et maintenus.

- Participez à des discussions sur les droits de la personne et l'égalité.
- Collaborez avec des membres âgés de votre coopérative pour appuyer le vieillissement chez soi.

Exonération des responsabilités

Cette ressource a été créée pour la FHCC par le Centre pour les droits à l'égalité aux logements (CERA). Le contenu de cette ressource est destiné à servir uniquement à des fins d'information, et les informations fournies ne sont pas un substitut pour des avis juridiques. Si votre coopérative a besoin d'un avis juridique, veuillez communiquer avec un avocat. La FHCC, le CERA et les auteurs ne seront pas tenus responsables de toute perte ou dommage imputable à l'usage de toute affirmation, faite par négligence ou autrement, contenue dans la présente ressource.



Ressources

Province	Ressources
Alberta	<p>1. Alberta Human Rights Act, RSA 2000, c A-25.5: http://www.canlii.org/en/ab/laws/stat/rsa-2000-c-a-25.5/latest/rsa-2000-c-a-25.5.html Voir les articles 4 (discrimination relative au logement, entre autres), 5 (discrimination relative à la location). L'article 11 prévoit une défense «raisonnable et justifiable»; c'est-à-dire, l'obligation d'adaptation jusqu'au point de la contrainte excessive.</p> <p>2. Alberta Human Rights Commission: Interpretive Bulletin on the Duty to Accommodate: https://www.albertahumanrights.ab.ca/Documents/Bull_DutytoAccom_web.pdf (Anglais seulement) Les bulletins d'interprétation illustrent l'interprétation de la Commission de l'Alberta Human Rights Act. Ce document reflète l'opinion de la Commission concernant l'obligation d'adaptation au moment de sa publication (2010).</p> <p>3. Centre for Public Legal Education Alberta (CPLA), Your Rights When Renting: Human Rights in Alberta: http://www.cplea.ca/humanrightswwhenrenting/ (Anglais seulement) Ressource en langage clair sur la discrimination en vertu de l'Alberta Human Rights Act.</p>
Colombie-Britannique	<p>1. Human Rights Code, RSBC 1996, c 210: http://canlii.ca/t/843q (Anglais seulement) Voir l'article 8 (discrimination relative au logement, entre autres) et l'article 10 (discrimination dans la location de locaux) pour connaître l'étendue de la protection contre la discrimination dans le logement.</p> <p>2. BC Human Rights Tribunal, Human Rights and Duties in Housing: http://www.bchrt.bc.ca/human-rights-duties/housing/index.htm. (Anglais seulement) Cette ressource affirme l'obligation d'adaptation découlant de la jurisprudence.</p> <p>3. BC Human Rights Clinic, The Duty to Accommodate: http://www.bchrc.net/duty_to_accommodate (Anglais seulement) Cette ressource décrit un processus d'adaptation et le résultat obtenu conformément au BC Human Rights Code.</p> <p>4. Tenant Resource & Advisory Centre, Human Rights: http://tenants.bc.ca/human-rights/ (Anglais seulement) Ressource en langage clair décrivant la discrimination dans la location immobilière et l'obligation d'adaptation dans le contexte du BC Human Rights Code.</p>

Ressources

Province	Ressources
Manitoba	<p>1. Code des droits de la personne, CPLM c H175: http://canlii.ca/t/8gkc Voir l'article 16 pour connaître l'étendue et les compétences concernant la protection contre la discrimination dans la location de lieux. L'article 13 concerne la discrimination dans le logement, entre autres. Voir l'article 12 pour la codification de la discrimination fondée sur des motifs véritables et raisonnables. La définition de discrimination dans le <i>Code des droits de la personne (Manitoba)</i> comprend le «manquement qui consiste à ne pas répondre de façon raisonnable aux besoins spéciaux de particuliers ou de groupes», entre autres; voir l'article 9.</p> <p>2. Commission des droits de la personne du Manitoba – Lignes directrices concernant les besoins spéciaux de particuliers ou de groupes conformément au Code des droits de la personne (Manitoba) : www.manitobahumanrights.ca/v1/education-ressources/ressources/guidelines.fr.html Les lignes directrices de la Commission aident à comprendre le Code et les règlements. Cette ressource explique l'obligation d'adaptation principalement dans le contexte de l'emploi; toutefois, comme on le souligne dans la ressource, l'accommodement raisonnable existe «pour répondre aux besoins spéciaux d'une personne ou d'un groupe lorsque ces besoins sont fondés sur une caractéristique protégée en vertu du <i>Code</i>».</p> <p>3. Barrier-Free Manitoba, The Legal and Human Rights of Manitobans with Disabilities: http://www.barrierfreemb.com/rights (Anglais seulement) Ressource en langage clair décrivant l'interdiction de discrimination et l'obligation d'adaptation dans le <i>Code des droits de la personne du Manitoba</i>.</p>
Nouveau-Brunswick	<p>1. Loi sur les droits de la personne (Nouveau-Brunswick) : https://www.canlii.org/fr/nb/legis/lois/lrn-b-2011-c-171/derniere/lrn-b-2011-c-171.html Voir l'article 5 de la Loi du N.-B. pour connaître la portée et les protections contre la discrimination dans le logement. L'article 5(4) prévoit une défense dans le cas d'une exigence réelle. L'article 6 concerne la discrimination en matière d'hébergement et de services.</p> <p>2. La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick : explication plus détaillée : http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/cdpcb/loi_sur_les_droits_de_la_personne/explication-plus-detailee.html Cette ressource précise que les <i>qualifications réellement</i> requises comprennent le test des contraintes excessives (voir «Exceptions et limites»).</p>
Terre-Neuve et Labrador	<p>1. Human Rights Act, 2010, SNL 2010, c H-13.1: http://canlii.ca/t/8n8s (Anglais seulement) Voir l'article 9 (motifs de distinction illicites), l'article 11 (discrimination relative à l'hébergement, entre autres), et l'article 12 (droit d'occuper des locaux commerciaux et résidentiels) pour connaître l'étendue de la protection contre la discrimination dans le logement, y compris les exceptions.</p>

Ressources

Province	Ressources
Terre-Neuve et Labrador	<p>2. Employer's Guide to the Human Rights Act: http://communitysector.nl.ca/sites/default/files/practical_resources/2012/handout__1_human_rigths_commission_employer_guide.pdf (Anglais seulement)</p> <p>Cette ressource en langage clair décrit l'obligation d'adaptation et les contraintes excessives dans le contexte de l'emploi. Toutefois, les principes généraux s'appliquent.</p>
Nouvelle-Écosse	<p>1. Human Rights Act, RSNS 1989, c 214: https://www.canlii.org/en/ns/laws/stat/rsns-1989-c-214/latest/rsns-1989-c-214.html (Anglais seulement)</p> <p>Voir les articles 4 (signification de la discrimination), 5 (interdiction de la discrimination), 6 (exceptions aux distinctions illicites) et 9 (qualifications réellement requises) pour connaître l'étendue de la protection dans le contexte du logement.</p>
Québec	<p>1. Charte des droits et libertés de la personne (Québec): http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12</p> <p>Les articles 12 à 14 décrivent l'étendue de la protection contre la discrimination dans le logement. Voir également une publication de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec: http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/Depliant-Logement.pdf.</p> <p>L'obligation d'adaptation a été élargie pour s'appliquer aux cas de discrimination touchant le Charte du Québec. Dans l'affaire <i>Chambly (Commission scolaire régionale c Bergevin)</i>, 1994 2 RCS 525, le tribunal a affirmé l'obligation d'adaptation jusqu'au point de la contrainte excessive dans le contexte de l'emploi.</p>
Ontario	<p>1. Code des droits de la personne (Ontario): https://www.canlii.org/fr/on/legis/lois/lro-1990-c-h 19/derniere/lro-1990-c-h 19.html</p> <p>Les articles 2(1) et 4 décrivent l'étendue de la protection contre la discrimination dans les coopératives d'habitation. Les articles 11 et 17 créent une obligation d'adaptation dans le cas d'une personne handicapée. L'article 17 prévoit expressément une adaptation jusqu'au point de la contrainte excessive.</p> <p>2. Commission ontarienne des droits de la personne, Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap: http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-le-capacitisme-et-la-discrimination-fondée-sur-le-handicap</p> <p>Les politiques de la CODP reflètent l'interprétation de la Commission du Code au moment de sa publication et établissent des normes indiquant comment les fournisseurs de services devraient agir pour se conformer au Code. La <i>Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap (2016)</i> met à jour la <i>Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement (2001)</i> (accessible à : http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/policy%20and%20guidelines%20on%20disability%20and%20the%20duty%20to%20accommodate_0.pdf) et aborde l'obligation d'adaptation et le test de la contrainte excessive.</p>

Ressources

Province	Ressources
Île-du-Prince-Édouard	<p>1. <i>Human Rights Act, RSPEI 1988, c H-12:</i> https://www.canlii.org/en/pe/laws/stat/rspei-1988-c-h-12/latest/rspei-1988-c-h-12.html (Anglais seulement) Voir les articles 2 (distinction illicite dans le logement) et 3 (interdiction de refuser le droit d'occupation) pour reconnaître l'étendue de la protection dans le contexte du logement. L'article 14 prévoit une exception fondée sur une qualification réellement requise.</p> <p>2. <i>Obligation d'adaptation et contrainte excessive :</i> http://www.gov.pe.ca/humanrights/index.php3?number=1043553&lang=E (Anglais seulement) Brève ressource en langage clair décrivant l'obligation d'adaptation.</p> <p>3. <i>Gouvernement de l'Î.-P.-É., They're Your Rights to Know: A Guide to the PEI Human Rights Act:</i> http://www.gov.pe.ca/photos/original/peihrcrights.en.pdf (Anglais seulement) Cette ressource décrit l'interdiction de discrimination et l'obligation d'adaptation en vertu de la <i>PEI Human Rights Act</i>.</p>
Saskatchewan	<p>1. <i>Saskatchewan Human Rights Code, SS 1979, c S-24.1:</i> https://www.canlii.org/en/sk/laws/stat/ss-1979-c-s-24.1/latest/ss-1979-c-s-24.1.html (Anglais seulement) Voir les articles 2 et 11 pour connaître l'étendue de la protection contre la discrimination dans le logement. Une «contrainte excessive» est définie dans le Code à l'article 2(1)q et elle comprend des considérations d'ordre financier, fondées sur l'objet visé et avec les intervenants. La notion qu'un fournisseur de services n'est pas tenu d'accorder des mesures d'adaptation au-delà de la contrainte excessive est codifiée aux articles 31.2(b) et 31.3(1)(e).</p>
Yukon	<p>1. <i>Loi sur les droits de la personne, RSY 2002, c 116:</i> https://www.canlii.org/fr/yk/legis/lois/lry-2002-c-116/derniere/lry-2002-c-116.html Voir les articles 7 et 9 pour connaître l'étendue de la protection contre la discrimination dans le logement. Les incapacités mentales et physiques sont définies à l'article 37. L'article 8 codifie l'obligation d'adaptation jusqu'à la contrainte excessive à l'égard des besoins spéciaux d'autrui lorsque ces besoins résultent de l'incapacité physique. L'article 10 prévoit une exclusion pour cause valable de discrimination dans des circonstances précises. Même si l'obligation d'adaptation à l'article 8 est explicitement liée à l'incapacité physique, les causes concernant les droits la personne au Canada ont appliqué l'obligation à tous les motifs de distinction illicites, comme le sexe, la religion et la situation de famille.</p> <p>2. <i>Duty to Accommodate – Impact on Employers and Service Providers:</i> http://yhrc.yk.ca/sites/default/files/Duty%20to%20Accommodate.pdf (Anglais seulement) Cette ressource examine l'obligation d'adaptation au Yukon. L'article décrit les facteurs qui pourraient être pris en compte dans le test d'une contrainte excessive et donne un aperçu de la procédure à suivre pour répondre à une obligation d'adaptation.</p>

Ressources

Province	Ressources
Nunavut	<p>1. Loi sur les droits de la personne, LNun 2003, c 12: https://www.canlii.org/fr/nu/legis/lois/lnun-2003-c-12/derniere/lnun-2003-c-12.html Voir les articles 7 et 13 pour connaître l'étendue de la protection contre la discrimination dans le logement. L'obligation d'adaptation jusqu'à la contrainte excessive se trouve à l'article 13(3). La «contrainte excessive» est définie à l'article 1 et comprend des facteurs tels que : a) la santé et la sécurité ; b) la perturbation du public; c) l'effet produit sur les obligations contractuelles; d) les coûts; et e) la rationalisation de l'entreprise.</p>
Territoires du Nord-Ouest	<p>1. Loi sur les droits de la personne, LTN-O 2002, c 18: https://www.canlii.org/en/nt/laws/stat/snwt-2002-c-18/latest/snwt-2002-c-18.html See sections 1 (definitions), 5 (prohibited grounds of discrimination), and 12 (discrimination respecting tenancy). Section 12(2) codifies the duty to accommodate to the point of undue hardship.</p>
Autres	<p>1. Association canadienne des libertés civiles (ACLC), Useful Links and Resources Related to Discrimination on the Basis of Disability or Mental Health: https://ccla.org/useful-links-and-resources-related-to-discrimination-on-the-basis-of-disability-or-mental-health/ (Anglais seulement) Cette ressource de l'ACLC comprend de nombreux liens pour bien comprendre les droits de la personne à l'échelle du Canada, en particulier en ce qui concerne l'interdiction de discrimination et l'obligation d'adaptation.</p> <p>2. L'obligation d'adaptation dans le contexte des droits de la personne au Canada : https://lop.parl.ca/Content/LOP/ResearchPublications/2012-01-f.pdf. Ce document décrit le cadre juridique de l'obligation d'adaptation à l'échelle du Canada, y compris les fondements justifiant l'obligation d'adaptation.</p>



www.fhcc.coop



@chfcanada