

ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES : ÉVITER LES DÉRAPAGES

par

Marc-André Dowd, président par intérim

Plusieurs événements récents ont suscité de multiples réactions au sein de la population et fait ressortir la nécessité de clarifier le concept d'« accommodement raisonnable », pour éviter certaines confusions.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse utilise la notion d'accommodement raisonnable dans un sens bien précis : *Obligation juridique découlant du droit à l'égalité, applicable dans une situation de discrimination, et consistant à aménager une norme ou une pratique de portée universelle, en accordant un traitement différentiel à une personne qui, autrement, serait pénalisée par l'application d'une telle norme. Il n'y a pas d'obligation d'accommodement en cas de contrainte excessive.*

Discrimination

Ainsi, l'obligation d'accommodement raisonnable n'est applicable que dans les cas de discrimination, c'est-à-dire dans les situations où une personne, en raison d'une caractéristique qui lui est propre et qui constitue un motif reconnu par la *Charte des droits et libertés de la personne* (un handicap, une conviction religieuse, le fait d'être enceinte, etc.), ne peut exercer un droit qui lui est reconnu si on applique la règle générale, sans tenir compte de la situation particulière de la personne.

Prenons quelques exemples pour illustrer notre propos. En règle générale, l'électeur se rend seul dans l'isoloir pour voter. Dans le cas d'une personne aveugle, la loi elle-même reconnaît la nécessité d'assouplir cette règle et de permettre à cette personne de se faire assister. On adapte alors la règle générale pour tenir compte du handicap de la personne et lui permettre d'exercer son droit de vote. De la même façon, un employeur est tenu, sans contrainte excessive, d'adapter le poste de travail d'un employé pour tenir compte de son handicap ou de permettre à une employée enceinte de s'absenter pour un rendez-vous médical de suivi de sa grossesse. Dans ces deux cas, c'est le droit de ne pas être discriminé dans l'emploi qui est en cause. Ces exemples suscitent peu de réactions négatives dans la population.

La même logique doit s'appliquer en ce qui concerne les convictions religieuses sincères d'une personne. Si sa religion lui prescrit de ne pas travailler le samedi, son employeur doit tenter, sans contrainte excessive, d'aménager son horaire de travail en conséquence. De même, une jeune musulmane, sincèrement convaincue de la nécessité de porter le *hidjab* (foulard) pour respecter ses croyances religieuses, serait victime de discrimination dans l'accès à l'éducation si une école ayant un règlement interdisant les couvre-chefs ne lui permettait pas de porter son *hidjab* en classe.

Un sens bien précis en droit

Le mot « accommodement » étant familier en français dans son sens général, plusieurs l'ont utilisé récemment dans les médias pour décrire diverses situations qui ne relevaient pas du domaine de la discrimination. Il faut alors se rappeler que ce sens général n'implique aucune obligation juridique. L'exemple du YMCA du Parc nous vient en tête.

Un autre principe est que l'aménagement raisonnable de la norme générale est un droit reconnu à une personne, qui serait autrement victime de discrimination, et ne peut être revendiquée par une communauté. Il s'agit bel et bien d'une mesure individuelle et non collective.

Ainsi, les communautés religieuses qui mettent sur pied des écoles non reconnues en vertu de la *Loi sur l'instruction publique* ne peuvent, en aucune façon, se réclamer d'un « accommodement raisonnable », au sens juridique. En matière d'éducation d'ailleurs, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a maintes fois répété qu'aucun accommodement ne serait « raisonnable » s'il impliquait de ne pas respecter, dans son essence, le régime pédagogique défini par la loi.

Des balises à rappeler

La délicate question des limites à l'obligation d'accommodement raisonnable en matière religieuse demeure. À partir de quel moment une demande d'accommodement devient-elle déraisonnable ?

D'une manière générale, les tribunaux reconnaissent comme facteurs pertinents pour évaluer la contrainte excessive les coûts d'un accommodement, ainsi que l'impact sur les droits d'autrui ou sur le bon fonctionnement d'une institution.

S'agissant d'accommodement en matière religieuse, nous constatons que d'autres considérations s'imposent. En fait, on a souvent l'impression d'assister à un choc des valeurs. Plutôt que de craindre la discussion, nous devrions saisir l'occasion de réaffirmer clairement des valeurs qui fondent la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Au Québec, la liberté de religion est fondamentale, c'est indéniable. Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes l'est tout autant. C'est pourquoi, dans l'examen du caractère raisonnable, ou non, des accommodements demandés, une attention particulière doit être apportée au respect de ce principe d'égalité entre les sexes. De la même façon, le respect du droit à l'égalité d'autres groupes victimes de discrimination doit être assuré.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse mène actuellement un projet concernant la place de la religion dans l'espace public au Québec. Au cours des prochains mois, nous présenterons un ensemble d'initiatives qui, l'espérons-nous, contribueront à alimenter cette difficile, mais nécessaire réflexion collective.

Montréal, le 17 novembre 2006