

BREF RAPPEL

L'obligation d'accommodement raisonnable

Cette obligation juridique des organisations découle du droit à l'égalité et ne s'applique que dans une situation de discrimination. Elle consiste 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 de cette norme. Il n'y a pas d'obligation d'accommodement en cas de contrainte excessive.

La contrainte excessive

Dans une situation de discrimination, la contrainte excessive est constituée de facteurs permettant de considérer qu'un accommodement est déraisonnable. La contrainte s'évalue par référence aux coûts d'un accommodement, à son impact sur le bon fonctionnement d'une organisation ou encore sur les droits d'autrui.

Dans certains cas, la mission particulière de l'organisme pourra également être prise en considération.

L'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

« Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

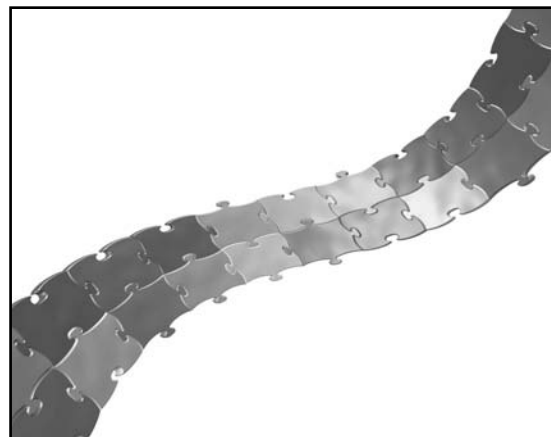
Service-conseil en matière d'accommodement raisonnable Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils

Téléphone : 514 873-5146 (option 4)
ou 1 800 361-6477 (option 4)

Pour toute information concernant la Commission, les droits et libertés de la personne ou les droits de la jeunesse au Québec, visitez le www.cdpedj.qc.ca

SERVICE

en matière d'accommodement raisonnable



UN SERVICE POUR LES DÉCIDEURS

Pour les employeurs et décideurs

- gestionnaires, responsables des ressources humaines, officiers syndicaux,
- qui ont à prendre en considération une ou des demandes d'accommodement, c'est-à-dire des demandes réelles, fondées sur l'un des motifs de discrimination interdite inscrits à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec,
- en matière de relations de travail ou de prestation de services.

Un examen des faits

Ce service consistera en un examen de la demande au plan des faits, un examen du cadre légal et de la jurisprudence applicables et des recommandations seront données au cas par cas.

Une approche de discussion et de conciliation

La Commission favorisera une approche de discussion et de conciliation entre les parties et pourra offrir, le cas échéant, un service de médiation pour tenter d'en arriver à une solution négociée, acceptable pour tous.

RESPECT DES DROITS ET DES VALEURS

La Commission s'assurera que les solutions proposées respectent les valeurs fondamentales à la base de la *Charte des droits et libertés de la personne*, tels que le respect de la dignité et de l'égalité de toutes les personnes, notamment le respect de l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que l'obligation de neutralité religieuse de l'État.

UN SERVICE PERSONNALISÉ

Une information de qualité

En première ligne, le personnel d'accueil sera en mesure :

- d'informer sur la notion d'accommodement raisonnable (définition et application),
- d'identifier les demandes de service-conseil,
- de recueillir les renseignements pertinents,
- de transférer les demandes recevables au personnel professionnel spécifiquement affecté à cette fonction.

Une analyse approfondie et un conseil judiciaire

En deuxième ligne, ce personnel professionnel répondra aux demandes de service-conseil concernant la gestion des accommodements raisonnables. À partir des faits relatés par le demandeur et après une analyse du cadre juridique applicable et des autres éléments pertinents, des conseils seront donnés sur la façon de répondre à la demande d'accommodement raisonnable.

Un service de médiation

Au besoin, dans les cas qui s'y prêtent, la Commission pourra offrir des services de médiation pour aider le décideur et le demandeur d'accommodement raisonnable à en arriver à une entente qui soit satisfaisante pour les deux parties et qui respecte l'intérêt public et les droits des autres travailleurs et travailleuses dans l'organisation.