

PAR COURRIEL SEULEMENT

[REDACTED]

Le 29 novembre 2019

[REDACTED]

N/Réf. : ACC-3419

Objet : Réponse à votre demande d'accès en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (R.L.R.Q., c. A-2.1) (ci-après la « *Loi sur l'accès* »)

[REDACTED]

La présente fait suite à votre demande d'accès à l'information reçue par courriel le 8 octobre 2019 dans laquelle vous demandiez d'« *obtenir copie de tout document me permettant de voir les informations sur des demandes d'accommodements pour motif religieux qui ont été signalés à votre organisme pour les années 2018 et 2019 à ce jour, le 8 octobre 2019, plus précisément.*

1. *Le nombre de demandes d'accommodement raisonnable pour des motifs religieux reçu à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, entre le 1^{er} janvier 2018 jusqu'à ce jour le 8 octobre 2019.*
2. *Pour chaque demande d'accommodement raisonnable pour des motifs religieux, veuillez fournir une description.*
3. *Pour chaque demande d'accommodement raisonnable pour des motifs religieux, veuillez fournir la décision prise au dossier. »*

En réponse à votre demande, vous trouverez ci-joint un tableau contenant les informations demandées. Les renseignements personnels concernant une ou des personnes ont été retirés suivant les articles 14, 53, 54 et 59 de la *Loi sur l'accès*. Des renseignements ont également été retirés en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'accès*.

Par ailleurs, nous vous prions de noter que le Service-conseil en matière d'accommodement raisonnable (le « SCAR ») ne rend pas de décisions.

29 novembre 2019

/2

Pour plus de renseignements concernant ce service offert par la Commission, nous vous invitons à visiter notre site Internet à l'adresse suivante : <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/commission/services/Pages/service-conseil.aspx>.

En terminant, nous joignons copie des articles susmentionnés ainsi que l'avis de recours en révision prévu à la *Loi sur l'accès*.

Veillez agréer, [REDACTED] l'expression de nos sentiments distingués.



Jean-François Trudel
Responsable de l'accès aux documents
et de la protection des renseignements personnels

JFT/np

p. j.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Résumé des demandes SCAR reçues
du 2018-01-01 au 2019-10-08

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
C1368_19	Fermé	<p>La directrice [REDACTED] [REDACTED] communique avec la commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante: Une employée demande une mesure d'accommodement raisonnable relative à sa religion. Elle ne peut pas participer à la fête d'Halloween. Elle veut prendre congé.</p> <p>Les questions soulevées par la directrice sont les suivantes: La mesure d'accommodement serait une journée payée ? une reprise de temps ? une journée sans solde? un congé de maladie? Existe-t-il un guide pour avoir une méthode en vue de réagir pour les prochaines situations?</p> <p>La directrice veut qu'on l'aide à résoudre cette situation particulière.</p>	07-10-2019	Discrimination; Religion; Chrétien autre; Convictions religieuses
C1143_19	Fermé	<p>Une agente de la gestion du personnel communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante: Elle voudrait avoir des conseils dans le cadre d'une demande d'accommodement pour une employée musulmane en ce qui concerne la prière</p>	28-08-2019	Discrimination; Religion; Musulmane; Rites religieux
C0360_19	Fermé	<p>La directrice [REDACTED] [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante:</p> <p>À la bibliothèque [REDACTED], le gardien de sécurité fait sa</p>	16-05-2019	Religion; Musulmane; Rites religieux; prière

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
		<p>ournée et constate un monsieur musulman faisant sa prière. Le gardien informe le monsieur qu'il est interdit de faire la prière dans des lieux publics et lui propose d'aller dans un lieu culte à proximité.</p> <p>Suite à cet événement qui s'est passé de manière pacifique, le citoyen musulman a envoyé un courriel [REDACTED] pour savoir s'il était vrai qu'il était interdit et s'il y avait des salles dans la bibliothèque qui pouvait être mise pour la prière.</p> <p>[REDACTED] veut savoir comment se positionner par rapport à une telle demande.</p>		
C0275_19	Fermé	<p>LA consultante en stratégie de carrière communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante:</p> <p>J'ai besoin d'aide pour savoir comment réagir devant une demande de congé d'une journée pour participer à la fête de la fin du ramadan qui aura lieu le 5 juin.</p> <p>En fait, ce sont 2 [REDACTED] prestataires de l'aide de dernier recours (aide sociale) [REDACTED] dans un programme d'exploration du marché du travail à temps plein depuis janvier 2019 [REDACTED]</p> <p>[REDACTED]. Le groupe est composé [REDACTED] autres personnes qui n'ont pas fait cette demande de congé.</p> <p>Ce programme d'intégration socioprofessionnelle se termine par un stage en entreprise de 9 jours [REDACTED] en vue d'intégrer un emploi au même endroit le plus possible tout de suite après.</p> <p>[REDACTED]</p>	07-05-2019	Religion; Musulmane; Rites religieux; Ramadan

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
		<p>[REDACTED]</p> <p>semblent comprendre la délicatesse de la situation, mais désirent (surtout [REDACTED] vient tout juste de s'établir au Québec) plus que tout participer à cette fête. Enfin, [REDACTED] ont proposé de s'absenter que l'AM comme compromis, mais aimeraient vraiment plus être libérée toute la journée!!!</p> <p>P.S. : Si les entreprises ciblées ont des quarts de travail les week-ends, il sera facile d'organiser un horaire de stage pour qu'elles aient congé le 5 juin, mais si les horaires sont de jour, du lundi au vendredi, je ne sais pas trop comment composer avec ça.</p>		
C0269_19	Fermé	<p>La coordonnatrice en ressources humaines et santé et sécurité communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante:</p> <p>Un travailleur musulman engagé nouvellement et recruté de la France demande comme accommodement raisonnable en lien avec le ramadan de travailler sur les heures du dîner et de ne pas travailler le vendredi pour compenser. Doit-il être accommodé? Quel est le lien avec le projet de loi sur la neutralité religieuse?</p>	06-05-2019	Religion; Musulmane; Rites religieux; Ramadan
C0242_19	Fermé	<p>Le directeur par intérim [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante: Journée de fermeture de Vendredi Saint, mais ouverture [REDACTED] pour le personnel [REDACTED] comme une journée pédagogique obligatoire. Lundi de Pâques est de toute façon fermé. Une employée demande à être absent car elle est catho et veut aller à l'Église et observer cette journée de congé. Employeur a demandé de faire la demande par écrit. Depuis un mois au courant</p>	01-05-2019	Religion; Catholique; Rites religieux; Fêtes religieuses

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
		<p>de cette journée pédagogique mais demande verbale reçue fin de semaine dernière et demande écrite le 15 avril. Question cruciale de l'employeur : Dois-je lui accorder cette journée d'absence sachant que nous avons une formation pédagogique prévue depuis un mois?</p>		
C0004_19	Fermé	<p>La directrice [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante:</p> <p>Une employée demande d'avoir congé tous les dimanches pour aller à l'église. L'employeur veut savoir s'il est possible de l'accommoder un dimanche sur deux à la place?</p>	01-04-2019	Religion; Catholique; Rites religieux; respect du dimanche
C0039_19	Fermé	<p>La conseillère en gestion des ressources humaines communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande d'information spécialisée suivante:</p> <p>Nous avons surpris une employée qui allait prier soit dans une salle de bain ou même dans le local où sont entreposés les produits de nettoyage. Comme l'employée était par terre, l'employé qui allait chercher des produits de nettoyage pensait qu'elle était malade.</p> <p>Est-ce qu'on doit en tant qu'employeur laisser une employée prier durant ses heures de travail?</p> <p>Est-ce qu'on peut l'autoriser à faire les prières uniquement au moment de ses pauses?</p> <p>Est-ce qu'on doit lui fournir un endroit pour qu'elle puisse prier?</p>	01-04-2019	Religion; Musulmane; Rites religieux; prière

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
		Nous aimerions savoir quelles sont nos obligations en tant qu'employeur.		
C2635_18	Fermé	<p>La coordonnatrice Rh [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante:</p> <p>Nous avons un employé qui nous mentionne qu'il ne peut pas travailler le 28-29-30-31 mars et le 4-5-6-7 avril à cause de sa religion grecque. Avons-nous le droit de lui demander de travailler durant ces journées tout en respectant ses droits ? Pouvez-vous nous guider sur les marches à suivre dans de telles situations s.v.p. ?</p>	19-03-2019	Discrimination; Religion
C2479_18	Fermé	<p>La directrice régional RH [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante:</p> <p>Un associé en fonction depuis 2 semaines a mentionné lors de son entrevue d'embauche qu'il ne voyait aucun problème à travailler les fins de semaine. Cependant, lorsqu'il a obtenu l'emploi, il demande congé les dimanches pour motif religieux. Il va y avoir une rencontre pour cerner ses besoins d'accommodement raisonnable. La directrice veut savoir comment réagir a une telle demande d'accommodement raisonnable, car ils avaient comme but d'embaucher un employé disponible la fin de semaine. Peuvent-ils le renvoyer?</p>	28-02-2019	Discrimination; Religion
C2280_18	Fermé	<p>L'employeur [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante:</p> <p>Un employé musulman demande à l'employeur d'installer un local de prière au sein de l'entreprise. L'employeur donne déjà du temps</p>	31-01-2019	Religion; Musulmane; Rites religieux; prière

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
		pour se consacrer à la prière à l'employé. L'employeur veut connaître ses droits et ses obligations.		
C2244_18	Fermé	<p>La relationniste pour l'emploi [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante:</p> <p>une nouvelle employée a demandé à avoir un lieu de prière au sein de l'entreprise.</p> <p>Bien sûr, il est plus que difficile pour l'entreprise d'envisager la création d'un local de prière. Quelle est la réaction adéquate ? Quelle sont les étapes à suivre ?</p> <p>Il s'agit d'un cas délicat pour nous que nous souhaitons traiter avec la plus grande diligence, nous vous remercions de votre compréhension et de votre soutien.</p>	25-01-2019	Discrimination; Religion
C2033_18	Fermé	<p>L'avocate [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante :</p> <p>Dans une école primaire, un parent musulman invoque la liberté de religion et demande que l'école enlève le sapin de Noël pour respecter la laïcité de l'État.</p> <p>Que doit faire l'école face à cette situation?</p>	14-12-2018	Religion; Catholique; Rites religieux; Fêtes religieuses
C1729_18	Fermé	<p>Résumé de la demande :</p> <p>Un étudiant chrétien refuse de lire un livre [REDACTED] [REDACTED] L'étudiant demande de choisir un autre livre ne contenant pas de violence</p>	06-11-2018	Discrimination; Religion; Catholique; Convictions religieuses

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
<p>pour ne pas être souillé selon la Bible.</p> <p>Question essentielle :</p> <p>Est-ce que les motifs sont valables pour l'accommoder?</p>				
C1681_18	Fermé	<p>Le propriétaire de la garderie [REDACTED] communique avec la commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante:</p> <p>je viens par la présente vous solliciter des informations ou des éclaircissements ce que dit la loi pour ce cas qui me concerne, en effet, je suis propriétaire d'une garderie [REDACTED] Une éducatrice a refusé de travailler (faire des activités a des enfants relatif a la fête de Halloween, même donner aux enfants de faire le coloriage des dessins Halloween, étant donné que c'est le thème de cette semaine) Elle me dit que c'est des croyances personnelle et qu'elle ne fête ni Halloween, ni Noël, elle qu'elle ne participe ni de près ni de loin aux activités. Je lui est proposer un autre poste de travail temporaire quand le cas se présente aider la cuisinière au salaire d'Éducatrice, mais elle a refuser on me ditant qu'elle n'a pas était recruter pour ça. Elle s'est habiller et voulait partir et laisser ainsi un groupe d'enfants sans surveillance, j'ai réussi a la convaincre de rejoindre la salle, en lui disant que pour moi c'est un abandon de poste et pare conséquent me faire une liste de taches qu'elle ne pourra pas faire par rapport a ses croyance et moi de mon cote de vais m'informer de la situation? QUE FAIRE? SVP! j'attends votre réponse dans les plus bref délai pour résoudre ce cas</p>	30-10-2018	Discrimination; Religion

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
C1657_18	Fermé	<p>La directrice générale [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante:</p> <p>La compagnie a le mandat de transporter des personnes à mobilité réduite. Elle a également la tâche de transporter les gens dans un temps respectable et un client a demandé au conducteur d'immobiliser le véhicule pour effectuer une prière du voyageur d'environ une minute. Devons-nous accommoder cette demande? Comment doit-on gérer ce genre de demande qui risque de retarder les autres passagers?</p>	29-10-2018	Discrimination; Religion
C1520_18	Fermé	<p>Une professeure [REDACTED] [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante:</p> <p>Un élève [REDACTED] d'origine [REDACTED] mentionne qu'il ne pourra pas faire les tâches confiées du stage [REDACTED] avec les enfants, car il se déroule le jour de l'halloween et cela va à l'encontre de ses croyances religieuses. La professeure se demande si elle doit l'accommoder?</p>	10-10-2018	Discrimination; Religion
C1500_18	Fermé	<p>La coordonnatrice aux opérations [REDACTED] [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante:</p> <p>Je souhaite m'informer concernant les accommodements raisonnables face à la religion/pratique religieuse. Voici ma situation : Nous offrons des services de soins à domicile (soins à la personne et répit). Nos exigences à l'emploi sont de travailler une fin de semaine sur 2. Si la personne n'a pas d'horaire fixe la fin de semaine, elle est tout de même de garde une fin de semaine sur 2.</p>	03-10-2018	Discrimination; Religion

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
		<p>Mon employé travaille pour l'entreprise [REDACTED]</p> <p>[REDACTED]</p> <p>[REDACTED]</p> <p>[REDACTED] a travaillé sa fin de semaine pendant 2 sans aucun problème ou mention de la religion. En Août, [REDACTED] fait la demande de ne plus travailler les dimanches car cela fait longtemps qu'[REDACTED] travaille [REDACTED] [REDACTED] aimerait pouvoir avoir congé. Nous acceptons étant donné l'ancienneté. Toutefois, le contrat stipule qu'[REDACTED] est tout de même de garde une fin de semaine sur 2. Donc si [REDACTED] appelé à travailler pour donner un soin d'urgence, [REDACTED] doit se présenter au travail. Une telle situation se produit et [REDACTED] refu [REDACTED]</p> <p>[REDACTED]</p> <p>[REDACTED]</p> <p>Refusant cette explication [REDACTED] nous répond que si cela fonctionne de cette façon, elle nous remplit à l'instant une demande de congé pour tous les dimanches en raison de pratiques religieuses.</p> <p>Nous souhaitons agir avec équité pour l'ensemble de nos employés en répondant adéquatement à cette demande. Dois-je accéder à cette demande et comment dois-je l'aborder avec l'employé ?</p>		
C1409_18	Fermé	<p>La directrice générale [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante:</p> <p>3 personnes de l'entreprise de religion juive veulent 3 jours de congés religieux. Devons-nous les accommoder sachant que les autres employés n'y ont pas droit?</p>	21-09-2018	Religion; Juive; Rites religieux; Fêtes religieuses

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
C1372_18	Fermé	<p>La responsable des ressources humaines [REDACTED] [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante:</p> <p>Un employé [REDACTED] [REDACTED] Il travaille 12 heures par jour. Cet employé est témoin de Jéhovah et veut un accommodement raisonnable pour participer à un programme d'enrichissement personnel lié à sa religion. Ce programme a lieu deux fois par semaine soit le mercredi de 19h30 à 21h et le dimanche de 13h à 14h30. Cependant, cela représente un conflit avec son horaire du dimanche qui est de 6h30 à 18h.</p> <p>L'employé propose une solution: 1h30 de pause de dîner au lieu de 30 minutes. Cependant, cela désorganise complètement l'équipe de travail et complique les choses. Il faudrait le mettre de soir du vendredi au dimanche.</p> <p>L'entreprise a besoin de d'autres solutions. Ainsi, la RH propose une autre fonction [REDACTED] L'horaire serait le lundi, mardi, jeudi et vendredi. Elle serait ouverte à faire une entente avec lui et le payer au même taux horaire. Cependant, ce n'est pas un emploi pour lequel il a postulé. La RH a-t-elle le droit de procéder de la sorte?</p>	18-09-2018	Religion; Témoins de Jéhovah; Rites religieux; autre
C1357_18	Fermé	<p>Le responsable des ressources humaines communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande d'information spécialisée suivante:</p> <p>Un employé de religion juive demande de prendre des jours religieux et de les remplacer par des congés fériés. Il veut travailler durant les jours fériés. Cependant, à Noël, tout est fermé à la</p>	17-09-2018	Religion; Juive; Rites religieux; Fêtes religieuses

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
		<p>vente.L'employeur veut suivre un chemin légal. Doivent-ils accommoder l'employé? De plus, il a accumulé des jours de vacances qu'il n'a pas encore utilisé. Peut-on lui demander de les prendre dans sa banque de vacances à la place?</p>		
C1352_18	Fermé	<p>La responsable des ressources humaines [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante:</p> <p>Une employée représentante des ventes de religion juive orthodoxe demande des congés religieux. La responsable des ressources humaines se demande si les journées de congé pour fête religieuse doivent-être payées par l'employeur?</p> <p>De plus, l'entreprise organise un meeting de vente en Jamaïque du [REDACTED] 2019. Tout le voyage sera payé par l'entreprise. Par contre, cette même employée ne peut pas travailler le vendredi à partir du coucher du soleil et le samedi non plus en raison de sa religion. [REDACTED]. L'employée demande d'avoir un vol le plus tôt possible pour respecter sa religion. [REDACTED]</p> <p>[REDACTED]</p> <p>[REDACTED]</p> <p>[REDACTED]</p>	17-09-2018	Religion; Juive; Rites religieux; respect du sabbat
C1344_18	Fermé	<p>La répondante aux demandes d'accommodements [REDACTED] [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante:</p>	14-09-2018	Religion; Musulmane; Rites religieux; prière

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
		<p>1)Une étudiante musulmane du Cégep i [REDACTED] doit s'absenter pour prier à des heures fixes durant la journée de cours. L'école demande si elle peut repousser ses périodes de prières, car l'élève a aussi des rendez-vous fixe avec des clients. Par contre, elle ne respecte pas l'entente. Ainsi, à la dernière minute, il faut distribuer ses rendez-vous avec d'autres élèves pour la dépanner. Cela crée des tensions dans la classe. De plus, [REDACTED]. L'école se demande quoi faire avec ce cas. L'élève est-elle apte à tenir cette entente vue la situation?</p> <p>La répondante se demande si le moment accordé pour prier doit être lié au choix de l'étudiant (liberté quant au choix) ou l'école peut choisir le moment approprié? Elle a besoin d'être éclairé sur cette situation.</p>		
C1331_18	Fermé	<p>Le répondant pour les accommodements raisonnables [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans les demandes suivantes:</p> <p>1)Un jeune doit prier à des heures fixes et doit interrompre son cours et sortir de la classe pour le faire. Par contre, pour certains cours, tel que le cours de chimie, cela peut représenter un problème de sécurité public. Le répondant se demande si l'étudiant peut reporter ou regrouper ses prières pour ne pas nuire au contexte pédagogique?</p> <p>2)Pour le programme [REDACTED] les élèves sont emmener à montrer leur technique devant le professeur. Ainsi, ils font à tour de rôle le patient ou le professionnel. Cela implique un dénudement partiel du patient. Un élève refuse de s'y soumettre pour des motifs religieux. Est-ce que la question de pudeur religieuse peut être</p>	12-09-2018	Discrimination; Religion; Musulmane; Convictions religieuses

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
considérer comme une contrainte suffisante pour un accommodement raisonnable?				
C1334_18	Fermé	<p>La superviseure de [REDACTED] [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la demande suivante:</p> <p>Je suis employeur. Une de mes employés a fait la demande pour plusieurs journées de congé en raison de fêtes religieuses. La religion pratiqué est le Judaïsme. J'ai vérifié avec les normes du travail - aucune norme n'indique si ces congés doivent être considérés obligatoire ou s'il peuvent être traité comme une demande de congé régulier.</p> <p>On m'as donc référé à la commissions du droit de la personne afin de m'éclairer et de m'indiquer quelle est la procédure à suivre dans ce type de demande.</p> <p>Merci de me donner une réponse claire.</p>	12-09-2018	Religion; Juive; Rites religieux; Fêtes religieuses
C1188_18	Fermé	<p>La conseillère en ressources humaines [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante:</p> <p>Un employé musulman qui travaille à la cafétéria fait plusieurs prières sur ses heures de travail (plus de 3 par jour et de 15-20 minutes chaque). L'entreprise a besoin d'un service rapide à la restauration et que les pauses soient prises selon temps et les clients. Il y a des employés qui le remplace durant ses prières. Par</p>	21-08-2018	Religion; Musulmane; Rites religieux; prière

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
		contre, la compagnie se demande jusqu'où ils sont tenus de l'accommoder car cela nuit aux opérations de l'unité.		
C1014_18	Fermé	<p>Une employeur [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante:</p> <p>La compagnie fait affaire avec un camionneur musulman qui n'est pas leur employé, mais qui est sous contrat pour une courte durée. Comme il n'est pas employé de la compagnie, y a-t-il une obligation d'accommodements raisonnables s'il fait une prière d'une heure dans la seule salle [REDACTED] de l'endroit?</p>	26-07-2018	Religion; Musulmane; Rites religieux; prière
C0934_18	Fermé	<p>La responsable des ressources humaines communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante:</p> <p>Un employé demande un congé de 3 jours pour une fête religieuse musulmane à la fin août. Doit-il être accommodé?</p>	16-07-2018	Religion; Musulmane; Rites religieux; Fêtes religieuses
C0802_18	Fermé	<p>La responsable des ressources humaines [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante:</p> <p>Dans une usine, un employé de nuit a un dossier CSST avec limitation. On lui propose un autre quart de travail de soir pour mieux l'accommoder, mais pas de jour, car c'est complet. Il déclare qu'il est adventiste du 7ème jour et que ses obligations religieuses sont qu'il doit aller à une messe le dimanche à midi et la semaine il doit faire des activités avec des enfants. Doit-il être accommodé pour son activité?</p>	29-06-2018	Religion; Protestante adventiste; Rites religieux; autre
C0800_18	Fermé	<p>La partenaire d'affaire RH communique avec la commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante: Un employé obtient un contrat de quelques mois pour un emploi et n'a pas de vacances inclus. L'employé demande une journée de congé en</p>	29-06-2018	Religion; Témoins de Jéhovah; Rites religieux; autre

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
		raison d'une assemblée de témoin de Jéhovah. Doivent-ils l'accommoder?		
C0710_18	Fermé	Le propriétaire [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante : Doit-on accommoder le port du niqab d'une employée [REDACTED] ?	18-06-2018	Religion; Musulmane; Exigences vestimentaires; voile complet
C0578_18	Fermé	La directrice [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante : [REDACTED] Une [REDACTED] étudiante postule pour être guide interprète et sa candidature est très intéressante. Elle est de religion adventiste et ne travaille pas les samedi en raison du jour du sabbat. Les employés travaillent 35H semaine et ont 2 jours de congés par semaine. Elle veut lui donner vendredi et samedi de congé, cependant, elle se demande sachant qu'il faut toujours un minimum de 3 guides sur place, et que l'équipe constitue 4 guides au total, en cas de maladie d'un collègue un samedi, elle se retrouvera en dessous de 3 guides, sauf si la directrice remplace l'employé absent. Elle aimerait être bien conseillé sur la notion d'accommodement raisonnable et comment agir sans discrimination et éduquer les autres collègues sur la situation particulière.	04-06-2018	Religion; Protestante adventiste; Rites religieux; respect du sabbat
C0571_18	Fermé	La conseillère en relation de travail [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante: 2 employés [REDACTED] travaillent dans les champs lors de grosses chaleurs et pratiquent le ramadan. La CNESST recommande de boire beaucoup d'eau lors de ces travaux. Comment doit-on intervenir avec ces étudiants et s'agit-il d'une contrainte excessive étant donné que cela peut s'avérer dangereux pour leur sécurité.	04-06-2018	Religion; Musulmane; Rites religieux; Ramadan
C0563_18	Fermé		01-06-2018	

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
		La directrice de la garderie [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante: Une éducatrice de religion musulmane travaille dans une institution laïque et fait une prière dans un dortoir durant ses heures de travail et demande à une secrétaire de soutien de la remplacer pendant ce temps. Comment intervenir dans cette situation?		Religion; Musulmane; Rites religieux; prière
C0552_18	Fermé	Le président du syndicat [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante : Un employé musulman apporte une feuille à signer par le président pour pouvoir s'absenter les vendredi midi de son travail pour aller prier à la mosquée. Doit-il signer la permission écrite	31-05-2018	Religion; Musulmane; Rites religieux; prière du vendredi
C0545_18	Fermé	Le responsable aux Ressources humaines communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante : Un employé d'entrepôt Sikh possède un couteau sur les lieux de travail, l'employeur s'y oppose. A-t-il le droit?	30-05-2018	Religion; Sikh; Symboles religieux; autre
C0527_18	Fermé	Le coordonnateur en ressources humaines [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante : [REDACTED], les préposés aux bénéficiaires ont l'obligation de travailler une fin de semaine sur 2. Par contre, Un employé PAB a demandé à ne plus travailler les samedi en raison du Sabbat. Il y a-t-il une obligation d'accommoder l'employé dans une telle situation, même si les remplacements la fin de semaine sont difficiles et que cela nuit au bon fonctionnement des soins?	29-05-2018	Religion; Protestante baptiste; Rites religieux; respect du sabbat
C0489_18	Fermé	L'administratrice de la clinique [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante: Elle veut savoir s'il est possible d'exiger d'une patiente portant le voile intégral (burka, niqab) de se découvrir le	25-05-2018	Religion; Musulmane; Exigences vestimentaires; voile complet

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
C0486_18	Fermé	visage. C'est en prenant des radiographies [REDACTED] d'une patiente qu'ils se sont aperçus qu'il ne s'agissait pas de la même patiente. Le directeur d'un camp de jour communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante : Un employé de camp de jour saisonnier doit s'absenter 3 jours (14-15-16 juin) pour 1 semaine de formation en raison du ramadan. Doit-il être accommoder?	24-05-2018	Religion; Musulmane; Rites religieux; Ramadan
C0466_18	Fermé	La partenaire d'affaire en ressources humaines communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante: Quoi faire avec un employé musulman qui doit faire sa prière entre 13H et 14H à la mosquée le vendredi et qui retardera tout le travail en chaîne des autres employés? Il est à noter qu'il est le chaînon principal (manutentionnaire) et s'il n'est pas là, cela risque de générer des conflits dans l'entreprise et les autres employés devront l'attendre pour travailler.	23-05-2018	Religion; Musulmane; Rites religieux; Ramadan
C0452_18	Fermé	La généraliste en ressources humaines [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante : Un employé d'entrepôt doit faire des prières durant ses journées de travail. Quand peut-il faire ses prières? Doit-il être payé durant son temps de prière?	22-05-2018	Religion; Musulmane; Rites religieux; prière
C0431_18	Fermé	Le Syndicat [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante: Un employeur a un conflit avec un travailleur [REDACTED] musulman de la construction qui fait le ramadan. L'employeur affirme que cela peut mettre sa vie en danger et celle des autres s'il est trop faible en raison du ramadan. En effet, il s'expose à un risque de chute en hauteur, etc. Que doit-il faire?	16-05-2018	Religion; Musulmane; Rites religieux; Ramadan
C0412_18	Fermé	La Superviseure [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante: Des employés musulmans dans l'entreprise [REDACTED] déclare qu'ils doivent s'absenter 3 jours pour le Ramadan. Elle veut	15-05-2018	Religion; Musulmane; Rites religieux; Ramadan

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
		savoir si elle doit les accommoder, et quoi accepter par rapport à la religion, puisque cela affecte sa production.		
C0373_18	Fermé	<p>Le directeur général [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante:</p> <p>Deux employés portent le voile dans l'entreprise. Cela génère des incompréhensions et un sentiment d'injustice envers les autres employés pour la raison suivante: Le port de casquette pour les employés avait été banni par le conseil d'administration. Les filles portant la casquette demande maintenant d'avoir le droit de remettre leur casquette dans l'entreprise.</p> <p>L'employeur veut qu'on l'aide à résoudre cette situation particulière.</p>	10-05-2018	Religion; Musulmane; Exigences vestimentaires; foulard islamique
C0312_18	Fermé	<p>La Responsable RH [REDACTED] communique avec la commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante : Une employée du centre d'appel pour le chiffre de nuit demande à travailler de jour pour la période du ramadan. Par contre, dans la compagnie, il faut tenir compte de l'ancienneté pour avoir la permission de travailler de jour.</p> <p>L'employée a quand même réussi à trouver un employé de jour qui voulait bien échanger son chiffre avec elle pour la période du ramadan. La Responsable en RH se demande quelles sont les limites des accommodements raisonnables en matière de religion et comment gérer plusieurs personnes qui pratiquent la même religion et qui représentent la moitié de l'entreprise. Elle n'a pas eu d'autre demande des autres employés musulmans, mais elle se demande si lorsqu'ils vont apprendre la permission de cette dernière, si cela ne va pas créer un effet boule de neige. Elle veut éviter les abus.</p>	04-05-2018	Religion; Musulmane; Rites religieux; Ramadan
C0301_18	Fermé	Un employeur communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante : [REDACTED]	03-05-2018	Religion; Protestante

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
		<p>est ouverte du lundi au samedi. L'employeur a 4 employés au service à la clientèle qui alterne pour travailler le samedi. Un des employés a apporté une lettre au travail mentionnant qu'il est devenu Adventiste du Septième Jour et qu'il ne peut plus travailler les samedi, car c'est le jour du sabbat. L'employeur veut qu'on l'aide à résoudre cette situation particulière.</p>		adventiste; Rites religieux; respect du sabbat
C0206_18	Fermé	<p>La directrice des Ressources humaines communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante :</p> <p>Un employé demande de pratiquer le Vaudou durant ses heures de travail. Doit-on l'accommoder?</p> <p>L'employeur veut qu'on l'aide à résoudre cette situation particulière.</p>	24-04-2018	Discrimination; Religion; aucune religion
C0177_18	Fermé	<p>Une adjointe administrative communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante :</p> <p>Elle veut savoir si l'entreprise doit accommoder un employé qui demande à réduire son temps de travail pour effectuer une prière.</p>	20-04-2018	Discrimination; Religion
C0111_18	Fermé	<p>L'Aide pédagogique communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante: Pour la première fois , lors d'un dépôt de candidature pour une formation d'éducatrice à l'enfance nous avons eu une personne qui s'est présentée portant le niqab.</p> <p>Le questionnement que nous avons est par rapport à plusieurs évaluations dans des cours où l'évaluation est relié au mouvement, aux gestes faciaux (chant, théâtre, etc) et le niqab permet difficilement</p>	12-04-2018	Religion; Musulmane; Exigences vestimentaires; voile complet

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
------------	--------	----------------------	--------------------	-------

de voir les différents mouvements ou expressions qui sont demandées et évaluées.

[redacted] au niveau de la sécurité de l'étudiante qui doit effectuer certaines tâches (courir, jouer dehors, aller à la piscine, etc) dans les cours et pendant le stage.

Pour ce qui est du placement en stage lors de nos recherches de milieux, doit-on informer le milieu? Peut-on le faire? Un fois le milieu choisi, l'étudiante doit aller rencontrer le milieu (un peu comme une entrevue) que devons-nous faire si le milieu dit non à la suite de la rencontre? Si les parents des enfants du milieu disent non?

Nous vous contactons [redacted] nous aurons, en tant qu'administration, des questions de cet ordre de la part d'étudiants, de collègues et d'enseignants et nous aimerions pouvoir nous préparer à leur donner des réponses concrètes.

Nous devons aussi aborder le sujet avec l'étudiante, comment pouvons-nous ou devons-nous aborder ce sujet avec elle?

Si vous aviez des suggestions, des exemples à suivre, cela nous aidera grandement dans nos interventions afin d'éviter que la personne soit victime de discrimination tant au Cégep qu'en stage.

Merci de votre support

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
		<p data-bbox="548 375 1335 464">[redacted] Conseillère en ressources humaines [redacted] [redacted] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante:</p> <p data-bbox="548 500 1310 589">Employé A : Employé de 6 ans d'expérience. Il s'est plaint que l'employé B dégage une odeur insupportable pour lui puisqu'il dit qu'il est hypersensible aux odeurs.</p> <p data-bbox="548 625 1335 768">Employé B : Procède à un rituel religieux toutes les fois qu'il commence à travailler et ce sur le milieu de travail. Ils utilisent une huile essentielle qui dégage une odeur. Les collègues de travail autour trouvent que ça sent à peu près pas et qu'à la limite ça sent bon.</p> <p data-bbox="548 803 1318 862">L'employé A veut que l'employé B cesse le rituel. L'Employé B dit qu'il a des droits et qu'il n'arrêtera pas.</p> <p data-bbox="548 898 1335 956">Donc ma question, quel droit possède l'employé B par rapport à ce rituel?</p> <p data-bbox="548 992 1335 1016">L'employeur veut qu'on l'aide à résoudre cette situation particulière.</p>		<p data-bbox="1549 316 1728 431">Religion; Musulmane; Rites religieux; autre</p>
C2208_17	Fermé	<p data-bbox="548 1083 1335 1200">La consultante [redacted] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseil dans la situation suivante: L'OBNL a accueilli récemment le stage d'une personne très pratiquante sur le plan religieux. [redacted]</p> <p data-bbox="548 1203 1310 1281">[redacted]</p> <p data-bbox="548 1284 1350 1349">[redacted]</p> <p data-bbox="548 1352 1318 1411">[redacted] est-ce qu'un employeur a le droit de [redacted] és de ne pas dire une prière et de ne pas [redacted]</p>	07-03-2018	<p data-bbox="1549 1083 1728 1198">Religion; Musulmane; Rites religieux; prière</p>

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
		<p>faire un signe de croix dans le cadre d'un repas pris avec des clients et des partenaires (lunch de travail, assemblée générale avec repas où l'employé est en fonction, etc.)?</p> <p>Lorsqu'il est question des repas pris avec les membres de l'équipe [REDACTED] au quotidien, cela ne pose évidemment pas de problèmes, mais l'employeur se demande s'il peut demander à ses employés de s'abstenir de réciter le bénédicité ou de faire le signe de croix avant les repas pris dans un contexte professionnel (employé en fonction) lorsque des clients, des membres externes ou des partenaires sont présents, afin d'éviter un malaise potentiel à ces derniers ou de prévenir une réaction peu appropriée de leur part ou afin d'éviter de susciter chez eux des doutes quant à la neutralité religieuse de l'organisme, [REDACTED]</p> <p>La consultante veut qu'on l'aide à résoudre cette situation particulière.</p>		
C1928_17	Fermé	<p>La conseillère des ressources humaines [REDACTED] communique avec la Commission pour obtenir aide et conseils dans la situation suivante:</p> <p>Nous œuvrons en milieu ouvrier, multiculturels, différents quarts de travail à travers la semaine et la fin de semaine. Lors du comité santé et sécurité, il a été soulevé que certains employés utilisaient l'eau des toilettes ou des lavabos afin de se nettoyer les pieds (avant prière). Des questions d'hygiène ont été soulevées, mais également de sécurité (plancher glissant) Notre lieu de travail est très vaste et cette pratique se fait dans plusieurs salles de bain.</p>	31-01-2018	Discrimination; Religion

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
<p data-bbox="548 315 1318 402">La responsable veut qu'on l'aide à résoudre cette situation particulière en accommodant les différents besoins des employés tout en assurant l'hygiène et la sécurité.</p>				

N° dossier	Statut	Résumé de la demande	Date de la demande	Motif
------------	--------	----------------------	--------------------	-------

Date d'impression: 28-11-2019

Application :CLIC_MARC

Utilisateur: AvilRa