

En se basant sur ces critères, développés par les tribunaux au cours des 30 dernières années, on évalue :

- les coûts de l’accommodement demandé;
- son impact sur les droits des autres;
- son impact sur le bon fonctionnement d’une organisation ou d’une entreprise;
- son impact sur le niveau de sécurité à préserver dans l’organisation ou l’entreprise.



Saviez-vous que ?

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse possède un [service-conseil en matière d’accommodement raisonnable](#) destiné aux employeurs, gestionnaires ou à toute autre personne qui reçoit une demande d’accommodement d’un employé, d’un bénéficiaire ou d’un client.

Un accommodement qui compromet le droit à l’égalité y compris l’égalité homme-femme est considéré déraisonnable.

L’évaluation de la contrainte excessive doit se faire selon une approche individuelle, toujours selon le cas particulier. Les critères doivent être appliqués de façon souple. On ne peut invoquer la contrainte excessive sous prétexte que l’accommodement crée un « malaise », « dérange » ou « risque de créer un précédent ».

De plus, la personne qui demande l’accommodement, que ce soit un employé, un bénéficiaire de services ou un client doit collaborer à la recherche d’une solution. L’accommodement raisonnable ne garantit pas une solution parfaite pour le demandeur. Selon le contexte, elle implique plutôt un **compromis raisonnable** entre le décideur et le demandeur.

L'accommodement raisonnable au quotidien : quelques exemples

- Une **femme enceinte** doit s'absenter du travail pour un suivi médical. Son employeur lui permet de s'absenter. C'est un accommodement raisonnable.
- Une **personne en situation de handicap** se déplace en fauteuil roulant et a besoin d'un poste de travail adapté à ses besoins. L'employeur lui fournit un environnement de travail qui répond à ses besoins. C'est un accommodement raisonnable.
- La **religion** adventiste du Septième jour d'un technicien en informatique lui prescrit de ne pas travailler le samedi, son employeur aménage son horaire pour lui permettre de prendre congé ce jour-là. En contrepartie l'employé s'engage à travailler le dimanche. C'est un accommodement raisonnable.
- Un centre de la petite enfance adapte son menu pour tenir compte des **restrictions alimentaires** d'une fillette. C'est un accommodement raisonnable.

L'accommodement déraisonnable : quelques exemples

- Une personne atteinte d'une **maladie chronique** qui n'est pas en mesure de reprendre le travail dans un délai prévisible demande à son employeur de ne pas combler son poste. C'est une demande déraisonnable.
- Une personne se déplaçant en **fauteuil roulant** demande à l'université d'avoir plus de temps que les autres pour faire son examen. C'est une demande déraisonnable.
- Un chauffeur de camion d'une compagnie de vins et spiritueux demande de ne pas être tenu de livrer des boissons alcooliques en raison de sa **religion**. C'est une demande déraisonnable.

En inscrivant les balises de l'accommodement fondé sur la religion dans une loi, on risque de multiplier les règles applicables en matière d'accommodement, ce qui pourrait créer de la confusion et devenir ingérable.

Ainsi on pourrait refuser de tenir compte des restrictions alimentaires d'une personne de religion juive (motif religion) mais accepter la demande d'accommodement d'une personne souffrant d'allergies (motif handicap).

Pour en savoir plus...

...sur l'accommodement raisonnable ou pour répondre à une demande d'accommodement, vous pouvez :

- Parcourir notre [guide virtuel](#) destiné aux personnes qui doivent répondre à une demande d'accommodement. Le guide permet de mieux comprendre les obligations juridiques en vertu de la Charte et propose une marche à suivre pour évaluer la demande : www.cdpcj.gc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/index.html
- Faire appel aux membres du [service de l'éducation-coopération](#) qui peuvent dispenser des séances de formation sur l'accommodement ou sur toute autre question reliée à la Charte des droits et libertés de la personne et aux motifs interdits de discrimination
- Consulter les [pages qui traitent de l'accommodement raisonnable](#) sur le site Web de la Commission : www.cdpcj.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/Pages/accommodement.aspx

Ces informations sont complémentaires aux commentaires publiés par la Commission le 17 octobre 2013 et au mémoire déposé à l'Assemblée nationale le 20 décembre 2013.

- ❖ Commentaires : www.cdpcj.gc.ca/Publications/Commentaires_orientations_valeurs.pdf
- ❖ Mémoire : www.cdpcj.gc.ca/Publications/memoire_PL_60_charte_valeurs.pdf
- ❖ Résumé du mémoire : www.cdpcj.gc.ca/Publications/memoire-resume_PL_60_charte_valeurs.pdf
- ❖ Communiqué : www.cdpcj.gc.ca/fr/medias/Pages/Communique.aspx?showItem=593

La version originale de cette fiche est disponible en format accessible (HTML) sur notre site internet : www.cdpcj.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/droits-pour-tous/Pages/charte.aspx