

Accommodement raisonnable!



Qu'est-ce que l'accommodement raisonnable?

Que devons-nous savoir?



<https://www.inc.com/jim-schleckser/seven-secrets-of-successful-people-to-living-a-balanced-life.html>

Introduction:

Nous avons sûrement tous déjà entendu le terme « accommodement raisonnable » mais savons-nous ce que cela veut dire et comment procéder pour en faire la demande? Vous trouverez dans cet outil la définition de ce qu'est un accommodement raisonnable ainsi que les démarches à suivre pour en faire la demande. De plus, nous vous donnerons des exemples concrets de situation où il y a eu des accommodements raisonnables. Qu'est-ce que l'obligation de l'employeur et qu'elle est votre responsabilité personnelle lors de la demande d'accommodement? Vous en apprendrez davantage dans cet outil.

Table des matières:

- ◆ **Un peu d'histoire.**
- ◆ **Qu'est-ce que l'accommodement raisonnable**
- ◆ **Obligation de l'employeur**
- ◆ **Obligation de l'employé**
- ◆ **Obligation habituelle du syndicat**
- ◆ **Que faire si votre demande est refusée?**
- ◆ **Contrainte excessive**
- ◆ **Mentionner une lésion professionnelle**
- ◆ **Conclusion et sources**

Un peu d'histoire!

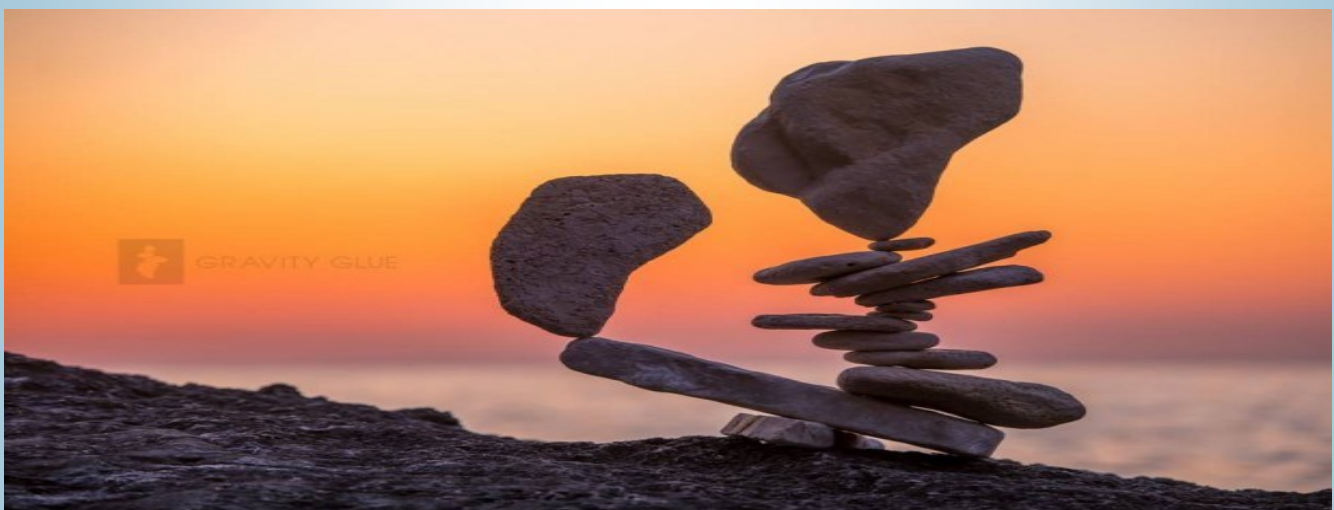
Il y a deux Chartes qui ont fait en sorte que la notion d'accommodement raisonnable voit le jour.

Les voici :

- ⇒ **La Charte des droits et libertés de la personne qui date de 1975 et a été révisé en 1982.**
- ⇒ **La Charte des droits et libertés canadienne à vue le jour en 1982 avec le rapatriement de la Constitution.**

Le saviez-vous?

L'obligation d'accommodement a vu le jour dans les droits des québécois et des canadiens en 1985. Lorsqu'une vendeuse devenue adepte de l'Église universelle de Dieu a demandé que son horaire soit adapté pour ne pas travailler le samedi. Elle demandait aussi à ce que son statut d'employé ne soit pas changé à cause de cela. C'est alors, que la Cour suprême a décidé que l'obligation d'accommodement raisonnable était basée sur le droit à l'égalité. Voici donc que la première décision de la Cour concernant le droit à l'accommodement raisonnable était basée sur la religion.



Source: <https://www.consoglobe.com/rock-balancing-equilibre-pierres-cg>

Q'est-ce que l'accommodement raisonnable?

Selon le site de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

- ⇒ **L'accommodement raisonnable est un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout autre motif interdit par la Charte.**
- ⇒ **Accommoder peut signifier qu'on aménage une pratique ou une règle générale de fonctionnement ou qu'on accorde une exemption à une personne se trouvant dans une situation de discrimination.**

Source: <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-droits/qu-est-ce-que/laccommodement-raisonnable#:~:text=L'accommodement%20raisonnable%20est%20un,motif%20interdit%20par%20la%20Charte.>

Quelques lois:

Charte québécoise des droits et libertés de la personne

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

10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article.

19. Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accompagnent un travail équivalent au même endroit. Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

Obligation de l'employeur:

Comme certaines personnes le savent l'employeur a une obligation d'accommodement raisonnable ce qui signifie que lorsque c'est possible il doit trouver une solution pour aider ses employés dans la mesure du possible.

Vous trouverez ci-joint quelques situations dans lesquelles l'employeur peut et d'autres dans lesquelles il n'a pas la possibilité d'accommoder ses employés.

Situation où il est possible pour l'employeur d'accommoder ses employés :

- ◇ **Adapter un poste de travail aux limitations d'un employé;**
- ◇ **Autoriser une journée de congé pour permettre la participation à une fête religieuse;**
- ◇ **Offrir des soins adaptés aux besoins des patients;**
- ◇ **Fournir les outils d'apprentissage nécessaires aux élèves ayant un trouble d'apprentissage ou de comportement;**
- ◇ **Modifier un menu en tenant compte de restrictions alimentaires.**

Voici un exemple de jurisprudence :

Un employeur d'un spa a engagé une massothérapeute non-voyante pour faire des massages. Elle a demandé à ce que son chien guide puisse l'accompagner à son travail. L'employeur lui a répondu qu'elle devait le laisser chez elle à cause des poils, des allergies ainsi que des odeurs. Cependant, le juge a déterminé qu'on ne pouvait dissocier une personne non-voyante de son chien ainsi que cela n'était pas considéré comme une contrainte excessive. Alors, l'employeur a dû verser une indemnité à la dame. Pour voir tous les détails de cette jurisprudence, je vous invite à consulter le site : <https://blogue.soquij.qc.ca/2013/09/17/l'accompagnement-de-l'employe-non-voquant-par-un-chien-guide-et-l'obligation-d'accommodement-raisonnable-de-l'employeur/>

Obligation de l'employé:

Lorsque vous avez une demande à formuler vous devez quand même savoir le pourquoi vous le faites. Il est de votre devoir de vous informer à savoir si la demande d'accommodement que vous faites est en lien avec une discrimination en vertu de l'article 10 de la charte québécoise des droits et libertés de la personne.

- ⇒ **Si c'est le cas, vous devez alors en informer la personne ressources. Que ce soit votre employeur ou même un syndicat, le tout dépend de l'organisation de l'entreprise pour laquelle vous travailler.**
- ⇒ **Il vous faudra prouver que vous avez subi une ou des situations entraînant de la discrimination selon la loi et démontrer le pourquoi de votre demande.**
- ⇒ **Il vous faudra être patient car tout dépendamment de l'entreprise pour laquelle vous travailler, les délais pour l'étude de votre dossier, peut être assez longue.**
- ⇒ **Il vous faudra aussi collaborer à la recherche de solution, que ce soit d'aller à des rencontres de suivi ainsi qu'à l'élaboration des solutions pouvant être mises en place. Le tout doit se faire dans le respect.**

Obligation du syndicat:

Il faut tout d'abord vous assurer que votre demande fait partie d'un article de votre convention collective. Si c'est le cas le syndicat doit:

- ⇒ **Vous représentez, si vous le demandez.**
- ⇒ **Vérifier l'impact de votre demande sur l'entreprise.**
- ⇒ **Assurer la confidentialité des informations que vous leur transmettez.**
- ⇒ **Collaborer à l'élaboration de solution.**
- ⇒ **Accorder un délai raisonnable au décideur pour l'obtention d'une réponse.**

Source : [https://cdpdj.gc.ca/storage/app/media/blocs-informations/pour-en-savoir-plus-accommodement-raisonnable/Guide virtuel accomodement.pdf](https://cdpdj.gc.ca/storage/app/media/blocs-informations/pour-en-savoir-plus-accommodement-raisonnable/Guide_virtuel_accommodement.pdf)

Que faire si votre demande est refusée?

Personne non syndiqué :

Si vous vous retrouvez dans une situation où il n'y a pas d'entente possible, vous pouvez faire une plainte à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec. Vous avez un délai de deux ans suivant le refus. La Commission fera une enquête au cours de laquelle il vous offrira la possibilité de faire de la médiation. Si après l'enquête, la Commission mentionne que la plainte est retenue et qu'il n'y a pas de règlement à l'amiable possible. La Commission pourra demander au Tribunal des droits de la personne du Québec de prendre la cause et de faire une audience. Celle-ci permettra de rendre une décision. Source : <https://sac.ugam.ca/upload/files/publications/communautaire/Quand%20l'environnement%20rend%20malade%20%20%20Le%20droit%20d'accommodement%20raisonnable.pdf>

Personne syndiqué :

Si votre demande a été rejetée par le syndicat il y a la possibilité de déposer un grief. Cependant, il vous faut savoir que ce sera l'arbitre du grief qui décidera et ce selon la convention collective.

***** Les conventions collectives diffèrent d'un endroit à l'autre. Alors, il vous faudra vous renseigner auprès de votre syndicat pour plus d'informations sur ce sujet*****

Qu'est-ce qu'une contrainte excessive?

L'obligation d'accommodement raisonnable ne peut avoir lieu lorsqu'il y a une con-

Voici les situations de contrainte excessive où l'employeur peut refuser une demande d'accommodement :

- ◇ Lorsque le prix pour l'accommodement raisonnable est trop élevé par rapport à ce que l'entreprise peut faire comme dépense.
- ◇ Lorsque cela nuit au bon fonctionnement de l'entreprise
- ◇ Lorsque l'accommodement peut nuire à la sécurité et aux droits d'autrui.

Si le décideur peut objectivement démontrer que le seul accommodement à sa portée entraînerait l'une de ces conséquences, il peut refuser cette demande.

Source: <https://www.cdpdj.gc.ca/fr/vos-droits/qu-est-ce-que/l'accommodement-raisonnable#:~:text=L'accommodement%20raisonnable%20est%20un,motif%20interdit%20par%20la%20Charte.>

Mentionner ou pas une lésion professionnelle?

Lorsque vous êtes en recherche d'emploi il est important de faire le point sur votre situation. Surtout si vous avez déjà eu une lésion professionnelle ou si vous avez un handicap. **Il est de votre devoir de mentionner vos limitations fonctionnelles lors d'une entrevue car s'il y a des problèmes éventuel l'employeur pourra revenir sur l'employé qui ne lui a pas mentionné.**

La loi prend en compte deux article dans certaine situation. Vous trouverez ci-dessous deux jurisprudence sur le sujet.

Voici deux jurisprudences:

Dans la première ils ont tranché selon l'article 27:

Dans *Industrie Dry-Tec inc.*, il a été décidé que le manquement du travailleur à son obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique (art. 49 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*) se situe non seulement au moment où il se blesse, mais aussi quand il postule et accepte un emploi sans déclarer ses limitations fonctionnelles.

Dans certains cas ils peuvent tranché que l'employé ne s'est pas mis lui-même en danger.

Dans la deuxième il ont tranché selon l'article 25:

Exemple : dans une décision (*Cie Martin Brower du Canada*), le Tribunal a souligné que, même s'il concluait que l'omission du travailleur, un chauffeur-livreur, de déclarer ses limitations fonctionnelles antérieures à l'embauche constituait de la négligence grossière volontaire, cette négligence n'était pas l'unique cause de la lésion. Dans cette affaire, l'accident était survenu parce que le crochet manipulé par le travailleur avait cédé et que celui-ci était tombé à la renverse sur le plancher glacé du camion.

Source : <https://blogue.soquij.qc.ca/2019/05/21/a-lembauche-mieux-vaut-declarer-ses-limitations-fonctionnelles-anterieures/>

Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelle articles 25 et 27, ce lisent comme suit :

25. Les droits conférés par la présente loi le sont sans égard à la responsabilité de quiconque.

1985, c. 6, a. 25.

27. Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du travailleur qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès du travailleur ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique.

1985, c. 6, a. 27.

Dans le doute, ne prenez donc pas de chance car vous pourriez perdre le droit à des indemnités!

Car si vous êtes victime d'une nouvelle lésion et que le Tribunal administratif du travail vous juge selon l'article 27 vous n'aurez plus le droit aux indemnités que ce soit, assistance médicale et autres.

Conclusion:

Peu importe la situation de discrimination dans laquelle vous vous trouvez. L'important est de savoir que vous pouvez faire une demande d'accommodement raisonnable. Nous espérons que ce petit guide peu vous aider tout au long de votre démarche.

Sources:

- ◇ <https://ineeq.qc.ca/wp-content/uploads/Accommodements-raisonnables-12-02-2008.pdf>
- ◇ <https://www.cdpcj.gc.ca/fr/vos-droits/qu-est-ce-que/laccommodement-raisonnable#:~:text=L'accommodement%20raisonnable%20est%20un,motif%20interdit%20par%20la%20Charte.>
- ◇ <https://cdpcj.gc.ca/storage/app/media/blocs-informations/pour-en-savoir-plus-accommodement-raisonnable/Guide virtuel accommodement.pdf>
- ◇ <https://sac.uqam.ca/upload/files/publications/communautaire/Quand%20l'environnement%20rend%20malade%20%20%20Le%20droit%20accommodement%20raisonnable.pdf>
- ◇ <https://blogue.soquij.qc.ca/2019/05/21/a-lembauche-mieux-vaut-declarer-ses-limitations-fonctionnelles-anterieures/>
- ◇ <https://blogue.soquij.qc.ca/2013/09/17/laccompagnement-de-lemploye-non-voyant-par-un-chien-guide-et-lobligation-daccommodement-raisonnable-de-lemployeur/>
- ◇ <https://scfp.ca/quest-ce-que-lobligation-daccommodement>
- ◇ <https://www.cdpcj.gc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/contrainte-excessive.html>
- ◇ <https://www.cdpcj.gc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/regles-accommodement.html>