

L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT

Motifs de discrimination prévus à la Charte des droits et libertés de la personne

- S'applique aux entreprises de juridiction provinciale œuvrant au Québec, gouvernement et personnes morales et physiques.
- Tout individu a droit à un traitement juste et équitable et ce, malgré ses caractéristiques personnelles.
- Une allégation de discrimination doit être fondée sur un des motifs prévus au premier alinéa de l'article 10 de la Charte; «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.»
- Pour prétendre être victime de discrimination, il faut démontrer avoir fait l'objet d'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un des motifs énumérés ci-dessus et qu'il a eu pour effet de détruire ou compromettre notre droit à l'égalité.

L'exigence professionnelle justifiée

- La charte prévoit que, si l'on peut justifier qu'une distinction, exclusion ou préférence est fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour un emploi, elle peut être réputée non discriminatoire.
- Pour qu'une *exigence professionnelle* soit *justifiée*, l'employeur doit démontrer qu'elle est *objective, en lien avec le travail à effectuer et raisonnable*.

L'obligation d'accommodement

- Obligation d'accommoder un employé dès qu'on ne peut démontrer les 3 points ci-haut mentionnés.
- Cette obligation perdure pendant tout le lien d'emploi et même avant l'embauche, si le refus d'embauche s'appuie sur l'un des motifs cités au point 1.
- Comme l'obligation d'accommodement est une obligation de moyens, et non de résultats, elle cesse dans la mesure où l'employeur a démontré de réels efforts pour satisfaire à son obligation, mais qu'il n'y est pas parvenu pour cause de *contrainte excessive*.

Contrainte excessive

- Il y a contrainte excessive lorsque l'accommodement entraîne des complications, crée un certain degré de perturbation, entrave l'exploitation de l'entreprise ou entraîne des dépenses déraisonnables.
- Il y a contrainte excessive lorsqu'il n'y a plus de moyen *raisonnable disponible pour accommoder un employé*.

Obligations de l'employeur

- Démontrer s'il peut ou non accommoder un employé sans contrainte excessive.
- Démontrer qu'il ne justifie pas cette contrainte par de simples perceptions, préjugés ou impressions, mais par des faits concrets et objectifs.
- Élaborer plus qu'un simple inventaire des postes disponibles.
- Informer les autres employés sur les motifs de l'accommodement.

Obligations de l'employé

- Donner l'information nécessaire à son employeur afin de lui permettre d'identifier les particularités de son accommodement.
- Coopérer avec l'employeur et le syndicat : donner des suggestions, participer aux discussions et faciliter l'implantation des solutions retenues.
- Accepter les accommodements raisonnables ou expliquer pourquoi l'accommodement proposé lui semble déraisonnable.

Obligations du syndicat

- Collaborer activement dans la recherche et la mise en place d'un accommodement.
- Il a le devoir de représenter tous les employés et de vérifier que l'accommodement respecte la convention collective.

Obligations des collègues de travail

- Doivent faire des efforts afin de favoriser le maintien en emploi de l'employé accommodé.

L'accommodement et la grossesse

1. L'exigence de disponibilité

- Refuser d'embaucher une candidate uniquement parce qu'elle est enceinte ou qu'elle désire avoir un enfant est discriminatoire et ne respecte pas la Charte.
- Seules des circonstances particulières permettent de refuser la candidates. Ex : les besoins sont pour la période de sa grossesse.

2. Les exigences de nature médicale

- Les exigences d'un examen médical doit être en lien avec le poste convoité.
- Établir une distinction entre les exigences établies à titre préventif ou pour des fins de sécurité.
- Les travailleuses enceintes ont le droit de travailler en toute sécurité pour elle et pour le futur bébé.

L'accommodement et les exigences reliées au sexe

1. L'exigence reliée au sexe

- Refuser d'embaucher un candidat ou de lui donner un remplacement parce qu'elle est une femme ou qu'il est un homme constitue de la discrimination basée sur le sexe. Cependant, une exigence reliée au sexe peut être justifiée quand un tiers est en cause. Ex; dans certain secteur d'activité, lorsque les besoins des usagers sont en cause. Il est donc important de démontrer que *l'exigence est raisonnablement nécessaire* afin de respecter les désirs des usagers, qui ne doivent pas être farfelus.

L'accommodement et les croyances religieuses

L'employeur doit aller au-delà de ses propres croyances, agir de bon foi et ouverture d'esprit.

1. La notion de croyance religieuse

- Peut être, une religion bien établie ou une religion non traditionnelle.
- La religion comprend les pratiques et les croyances et elles doivent être sincères.

2. Les horaires de travail (Le plus grand nombre de demande)

Voici les solutions d'accommodement possibles.

- Le remplacement temporaire de l'employé, reprise des heures de travail perdues, la mise en place d'un horaire différent, la possibilité de prendre un congé avec ou sans solde et le transfert ou la réaffectation de l'employé.

3. Le port de vêtements, d'objets ou de symboles religieux

- Connaitre les caractères nécessaires de la pratique religieuse.
- Doit respecter les règles de sécurité de l'entreprise après l'évaluation réelle du risque.

4. La manifestation de sa foi sur les lieux de travail

- Aucune obligation de fournir un lieu de prière aux employés, si vous précisez que vous pouvez mettre fin à ce privilège sans préavis.
- Inscrire dans les formulaires d'embauche que l'établissement est laïque et qu'on ne retrouve aucun local destiné aux pratiques religieuses.

L'accommodement de l'employé handicapé

1. La notion de handicap

- Le handicap est un désavantage, réel ou présumé, qui limite physiquement ou psychologiquement un individu.
- Ce n'est pas nécessaire que le handicap soit handicapant et il peut varier dans le temps, c'est à dire ne pas être permanent.

2. L'accommodement d'un employé ayant des restrictions médicales

- N'exige pas le maintien absolu de son lien d'emploi. Toutefois, il est obligatoire d'examiner les possibilités d'accommodement sont obligatoire avant d'exclure un employé pour contrainte excessive.
- Obtenir l'avis d'un expert : effets secondaires de la médication, pronostic de santé, de guérison ou de récurrence et les limitations physiques ou psychologiques réelles.
- La connaissance du poste et des conditions de travail est nécessaire afin de comprendre les changements qui seront à faire pour accommoder l'employé.

3. L'accommodement d'un employé ayant un taux d'absentéisme élevé

- Le taux d'absentéisme est élevé par rapport au taux d'absentéisme des autres employés.
- La possibilité que l'employé fournisse une prestation normale de travail dans un avenir prévisible soit faible.
- Le congédiement administratif est documenté et démontre que le maintien d'un accommodement est devenu, avec le temps, une contrainte excessive.

4. L'accommodement d'un employé victime d'une lésion professionnelle

- L'assignation temporaire, lorsqu'un poste est disponible avec les restrictions de la maladie ou de la blessure.
- La réadaptation, a pour but de faciliter la réintégration de l'employé dans son emploi ou un emploi équivalent ou lui donner accès à un emploi convenable chez l'employeur ou ailleurs sur le marché du travail.
- Attention de bien documenter votre décision afin d'éviter un dépôt d'une plainte en vertu de l'article 32 de la LATMP ou le dépôt d'un grief.