



OBLIGATION DE PRENDRE DES MESURES D'ACCOMMODEMENT

De quoi s'agit-il?

Il s'agit de l'obligation qui est faite à un employeur ou syndicat de prendre des mesures raisonnables pour éliminer tout désavantage à des employés en poste ou éventuels, découlant d'une règle, d'une pratique ou encore d'un obstacle physique qui a ou risque d'avoir un effet néfaste sur des individus ou des groupes protégés en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ou bien identifiés comme groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. L'obligation de prendre des mesures d'accommodement reconnaît que par véritable égalité on entend le respect des besoins différents d'individus.

Définition :

Les employeurs et syndicats au Canada sont tenus de faire tous les efforts possibles, sans contrainte excessive, pour tenir compte des besoins d'un(e) employé(e) dont les droits sont protégés contre les motifs de discrimination énoncés dans la *Loi sur les droits de la personne*.

L'obligation de prendre des mesures d'accommodement est un devoir légal qui découle de deux lois fédérales : la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE)*, ainsi que de diverses décisions de tribunaux (Meiorin, Grismer, Renaud, etc.).

Le changement le plus radical au concept d'accommodement est la nouvelle définition d' « accommodement », qui signifie :

- tout d'abord, que toutes les normes, politiques et pratiques en milieu de travail doivent être proactivement conçues de façon à être inclusives, c'est-à-dire tenir compte des besoins de toutes les couches de la société, et y répondre, dans la mesure où cela est raisonnablement possible à moins de contrainte excessive.

C'est aux **employeurs**, au **syndicat** et à l'**employé(e)** qu'il incombe de **demandeur des mesures d'accommodement**, toutes ces parties assumant la responsabilité juridique pour garantir le succès d'une telle demande.

Il n'y a pas d'obligation de prendre des mesures d'accommodement s'il n'y a pas de discrimination.

Les besoins nécessitant une mesure d'accommodement découlent de divers facteurs tels que le handicap :

- âge;
- situation familiale;
- sexe ou orientation sexuelle;
- origine technique ou culturelle;
- croyance religieuse;
- handicap;
- physique/mental;
- dépendance à l'égard des drogues ou de l'alcool; ou
- origine ancestrale ou lieu d'origine.

En vertu de cette responsabilité, l'employeur doit examiner *toutes* les autres solutions raisonnables.

On s'attend que l'employé participe au processus d'accommodement et qu'il ne refuse pas une offre d'accommodement raisonnable.

Certaines normes en milieu de travail, par exemple l'obligation de porter des objets ou les horaires de travail, qui de façon accidentelle font la distinction entre des employés selon un motif protégé relatif aux droits de la personne (déficience, sexe, religion, etc.), peuvent être annulées ou modifiées. Les employeurs doivent mettre en place les concepts libéraux de l'égalité dans les pratiques de travail.

Les employeurs doivent se poser un certain nombre de questions lorsqu'ils examinent une demande d'accommodement de la part d'un(e) employé(e).

L'employeur doit prendre en considération toute demande d'accommodement jusqu'au point de « **contrainte excessive** ».

Qu'entend-on par « contrainte excessive » ?

Il incombe à tous les employeurs de respecter l'obligation de prendre des mesures d'accommodement. Toutefois, les tribunaux ont reconnu que cette obligation

n'est pas illimitée. Elle ne peut en effet être imposée si l'on peut démontrer qu'elle entraînerait des « contraintes excessives ».

Les tribunaux canadiens ont accordé une très grande valeur à l'égalité dans la société canadienne. À cette fin, la Cour suprême a accepté que le non-respect de l'obligation de prendre des mesures d'accommodement ne puisse être justifié que lorsqu'il serait impossible d'agir ainsi sans encourir des contraintes excessives. Une mesure considérable de difficultés doit être anticipée pour assurer l'accommodement.

Limites à l'obligation d'un employeur de prendre des mesures d'accommodement :

Holmes c. Procureur général du Canada (Cour fédérale)

« ... n'exige pas qu'un employeur agisse comme agent de placement ou crée un nouveau poste expressément adapté à l'employé handicapé, et comprenant de nouvelles fonctions auparavant inexistantes et ne convenant pas à ses besoins... »

L'employeur est tenu de faire un effort véritable pour s'entendre avec un employé, un effort qui cadre avec le type de travail pour lequel le travailleur a été engagé.

Pour plus de détails, veuillez consulter la brochure de l'AFPC « Obligation de prendre des mesures d'accommodement »

http://www.pfac-afpc.org/what/humanrights/duty_to_accommodate-f.shtml

(Novembre 2005)