



Les accommodements raisonnables : ce qu'il faut savoir !

Fiche explicative sur la discrimination et l'obligation d'accommodement raisonnable

Pourquoi est-ce important?

L'obligation d'accommodement raisonnable **n'est pas une source de tension**, mais l'exercice d'un droit fondamental visant à corriger des inégalités structurelles et à promouvoir l'inclusion. On a inclus ce sujet sous le chapeau de la gestion des tensions pour faciliter l'accès à l'information des membres de l'équipe.

L'obligation d'accommodement raisonnable reconnaît que l'égalité formelle (traitement identique) ne garantit pas nécessairement l'égalité réelle (traitement équitable). Ainsi, l'accommodement raisonnable est un outil crucial pour s'assurer que toutes les personnes puissent participer pleinement à la vie sociale, économique et culturelle, sans être entravées par des barrières discriminatoires incluant dans notre milieu de travail.

On explique!

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec interdit la discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles. Les **14 motifs interdits de discrimination**, selon l'article 10 de la Charte, sont la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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.

La discrimination peut être directe, indirecte ou systémique.

- * **Discrimination directe** : Se produit lorsqu'une personne est traitée de manière défavorable de façon ouverte et avouée. Par exemple, interdire l'emploi des femmes trans dans l'organisation sous prétexte que les membres ne seraient pas à l'aise.
- * **Discrimination indirecte** : Peut être plus difficilement perceptible et non-intentionnelle. Se manifeste par des règles ou des politiques apparemment neutres ayant des effets discriminatoires sur une personne ou un groupe en raison de leurs caractéristiques personnelles et qui entravent l'exercice de leurs droits selon la Charte. Par exemple, une interdiction d'amener des animaux sur le lieu du travail applicable à tout le monde aurait un effet discriminatoire pour une personne utilisant un chien-guide pour pallier son handicap.
- * **Discrimination systémique** : Résulte de l'interaction de préjugés inconscients et de pratiques institutionnelles qui désavantagent systématiquement certains groupes. Par exemple, les pratiques d'embauche qui favorisent inconsciemment les hommes blancs par rapport aux femmes ou aux personnes racisées entraînant une sous-représentation de certains groupes dans certains secteurs d'emplois ou certains emplois comme des postes de cadres.

Obligation d'accommodement raisonnable

L'accommodement raisonnable est un concept juridique pour **garantir que les normes et pratiques neutres ne deviennent pas discriminatoires** lorsqu'elles sont appliquées. Cette obligation découle du droit à l'égalité et vise à ajuster certaines normes pour permettre à tous les individus, indépendamment de leurs caractéristiques personnelles, d'exercer pleinement leurs droits.

- * **Définition** : L'accommodement raisonnable consiste à modifier ou à ajuster une règle ou une pratique de manière à permettre à une personne désavantagée par cette règle de bénéficier des mêmes opportunités que les autres. Par exemple, permettre à une personne en situation de handicap d'utiliser un chien-guide dans des lieux où les animaux sont normalement interdits.
- * **Conditions de l'accommodement** : Pour qu'un accommodement soit obligatoire, deux conditions doivent être remplies :
 - Il doit y avoir une situation de discrimination **fondée sur l'un des motifs interdits**. Si ce n'est pas le cas, cela n'empêche pas l'employeur de considérer la demande, mais il n'en a pas l'obligation!
 - L'accommodement demandé doit être **raisonnable**, c'est-à-dire qu'il ne doit pas imposer une contrainte excessive à l'organisation qui doit le fournir.
- * **Formes d'accommodement** : L'accommodement peut se manifester de différentes manières, comme l'aménagement d'horaires de travail flexibles, l'adaptation des postes de travail, ou

encore la modification des politiques pour inclure des exceptions spécifiques. Il fait suite à un dialogue authentique pour bien cerner les besoins de la personne et une analyse de la situation!

Cette fiche est vulgarisée et simplifiée. Par exemple, la Charte prévoit certaines exceptions à la non-discrimination à son article 20.

Pour aller plus loin

Pour plus d'informations, consultez le site de la [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec \(CDPDJ\)](#). Voici quelques liens pertinents :

- * [CDPDJ-obligations](#)
- * [CDPDJ-accommodement](#)
- * [CDPDJ-formations](#)

[Gérer une demande d'accommodement raisonnable](#)

[Pour en connaître davantage sur l'ensemble de la Charte](#)

Besoin d'aide ?

N'hésite pas à contacter le rôle RH à tout moment
pour plus de soutien et d'information.