

Obligation d'accommodement

Jeff Poirier

Commission ontarienne
des droits de la personne

Code des droits de la personne

- Interdit la discrimination et le harcèlement
- Obligation d'accommodement
- Dans 5 domaines sociaux
 - Emploi, logement, service, contrat, association professionnelles
- D'après 17 motifs de protection
 - Handicap, croyance, état familial
 - Sexe, race, origine ethnique, orientation sexuelle, identité sexuelle, âge, etc.

Intersection des motifs

- La discrimination peut s'avérer unique lorsqu'elle fait intervenir deux motifs prévus au *Code* ou plus (*p. ex.* le handicap, la race, le sexe, *etc.*)
- Les organismes doivent prendre en compte l'intersectionnalité pour concevoir leurs programmes, leurs politiques et leurs environnements

les Francophones, la langue et la discrimination

- La langue n'est pas un motif illicite prévu dans le *Code*.
- Elle peut constituer un facteur de discrimination si elle est liée aux motifs illicites et aux domaines sociaux prévus dans le *Code*.

les Francophones, la langue et la discrimination (suite)

- La langue parlée, l'accent et la capacité à parler couramment une langue sont souvent associés à l'ascendance, à l'origine ethnique, au lieu d'origine, à la race, à la citoyenneté et à la croyance.
- Cette corrélation peut donner lieu à des stéréotypes et des préjugés.
- Un traitement négatif peut être discriminatoire.

Les politiques de la CODP

- Énoncé de politique concernant les Francophones, la langue et la discrimination
- Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap
- Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance
- Politique et directives concernant la discrimination au motif de l'état familial

Obligation d'accommodement

- Supprimer les obstacles sur demande, une fois qu'ils sont connus
- Satisfaire les besoins restants
- Envisager différentes mesures d'adaptation : solution la plus appropriée, solution graduelle, meilleure solution de rechange, solution intérimaire
- Responsabilité partagée en matière de processus et de résultat – les deux sont importants

Principes de l'accommodement

- Respect de la dignité
- Individualité
- Intégration et pleine participation

Conception inclusive

- Concevoir/modifier des installations, des systèmes, des politiques et des pratiques pour prévenir, supprimer ou atténuer les obstacles fondés sur les motifs prévus au Code
- Permettra de réduire les demandes d'accommodement des besoins individuels

Limites de l'obligation d'accommodement

- Exigences raisonnables de bonne foi
- Préjudice injustifié
 - Coûts
 - Sources extérieures de financement
 - Santé et sécurité
- Conciliation de droits contradictoires

Obligations et responsabilités liées au processus

- Obligations de la personne qui demande un accommodement :
 - décrire du mieux possible la nature de ses besoins
 - participer au processus
 - répondre aux questions pertinentes

Processus (suite)

- Responsabilités des organisations :
 - accepter la demande de bonne foi
 - jouer un rôle actif
 - obtenir des conseils d'experts si nécessaire

Renseignements et documentation

- Les organisations doivent accepter les demandes d'accommodement de bonne foi, à moins d'avoir des raisons objectives de ne pas le faire
- Ils peuvent demander une preuve de la validité des besoins, à condition que cette demande soit nécessaire et raisonnable
- Les renseignements demandés doivent concerner la nature et la portée des besoins d'accommodement

Le but de d'accommodement

Permettre aux personnes ayant des besoins liés au Code de bénéficier des mêmes possibilités et de participer à part égale dans des domaines comme l'emploi, le logement et les services.

Handicap

Qu'entend-on par « handicap »?

- L'article 10 du *Code* fournit une définition, mais elle n'est pas exhaustive
- La notion inclut les handicaps passés, actuels, perçus et anticipés
- Un handicap peut exister depuis la naissance, être causé par un accident ou se manifester au fil du temps

Qu'entend-on par « handicap »? (suite)

Les handicaps peuvent être :

- une incapacité physiques ou sensoriel
- une difficulté d'apprentissage
- une déficience intellectuelle
- des troubles mentaux et des dépendances
- temporaires, sporadiques ou permanents
- « non apparents » ou invisibles
- le résultat d'une construction sociale

Le « capacitisme »

- Des attitudes sociétales qui accordent une valeur moindre au potentiel des personnes handicapées et limitent ce potentiel

Formes d'accommodement

- Modification des installations
- Modification des tâches
- Modifications des politiques et procédures
- Soutien technique ou humain
- Congés
- Solutions de rechange
- Modification des méthodes d'évaluation
- Nouveaux modes de communication
- Accessibilité des formulaires

Devoir de se renseigner à propos des besoins

- Il se peut que les personnes ne soient pas en mesure de reconnaître qu'elles ont des besoins
- Elles peuvent hésiter à révéler leurs besoins, en raison de la stigmatisation du handicap

Devoir de se renseigner à propos des besoins (suite)

- Les organismes ont l'obligation de se renseigner à propos des besoins en adaptation et
 - d'offrir de l'aide et des mesures d'adaptation
 - avant de prendre des mesures disciplinaires

Renseignements médicaux à fournir

- Certains renseignements médicaux sont nécessaires pour faciliter l'accommodement
- La demande d'information doit faire le moins possible intrusion dans la vie privée de la personne
- Les renseignements doivent être conservés de façon sécuritaire et confidentielle

Croyance

Qu'est-ce que la croyance?

- Le Code ne définit pas la croyance
- La croyance inclut la religion
- Peut également inclure d'autres systèmes de convictions qui, comme la religion, ont une influence sur l'identité, le mode de vie et le sentiment d'épanouissement d'une personne

Qu'est-ce que la croyance? (suite)

- Des convictions sincères, profondes et adoptées de façon volontaire
- Intégralement liée à l'identité de la personne
- Système de convictions à la fois exhaustif et fondamental
- Généralement liée à une communauté professant un système commun de convictions
- Aborde les questions ultimes de l'existence humaine

Qu'est-ce que la croyance? (suite)

- Toutes les convictions, opinions, expressions ou pratiques ne sont pas protégées en tant que croyance en vertu du Code.
- Protections ne s'étendent pas aux pratiques et observances rattachées à la croyance qui :
 - sont haineuses
 - incitent à la discrimination, haine ou violence contre d'autres groupes ou personnes
 - contreviennent au droit criminel

Racialisation des différences de religion et de croyance

- Attribution d'un sens racial
- Stéréotypes racistes / xénophobes voilés
- Plus les pratiques rattachées à la croyance sont perçues comme différentes de la « norme », plus elles risquent de susciter la désapprobation sociale

Spiritualité autochtone

- La croyance au sens du Code inclut la spiritualité autochtone
- Obligation d'accommodement des convictions et pratiques spirituelles des peuples autochtones
 - Pratiques cérémonielles
 - Coutumes et observances en lien avec la terre
 - Culture et identité

Obligation d'accommodement

Les organisations ont une obligation d'accommodement des convictions ou pratiques sincères rattachées à la croyance, lorsqu'une politique, une règle, une norme ou une exigence a un effet préjudiciable sur celles-ci dans un secteur social du Code

Effet préjudiciable

- Les effets préjudiciables sur la croyance d'une personne ne sont pas tous discriminatoires aux termes du Code :
- Les atteintes aux pratiques et convictions rattachées à la croyance qui n'ont qu'un effet marginal sur la croyance de la personne peuvent ne pas bénéficier de protection
 - p. ex., activités sociales ou bénévoles associées à la croyance

Situations d'accommodement particulières

- Congés payés ou sans solde et observances rituelles en lien avec la croyance
- Code vestimentaire, apparence et exigences
- Affichage de symboles liés à la croyance
- Photos et information biométrique
- Interdits alimentaires rattachés à la croyance

État familial

L'état familial

Définition et portée

- Code : « fait de se trouver dans une relation parent-enfant »
- Couvre :
 - les familles d'accueil, adoptives et recomposées
 - les parents LGBT
 - les parents seul soutien de famille
 - les enfants majeurs qui fournissent des soins à des parents
 - les relations « de type » parent-enfant

Obligation d'accommodement

Si les règles ou les pratiques d'un lieu de travail, par exemple, excluent ou lèsent les employés qui prennent soin d'enfants ou de parents âgés, les employeurs sont tenus de prendre des mesures d'adaptation, à moins que ces dernières ne causent un préjudice injustifié

Exemples d'accommodement

- Emploi

- Horaires souples
- Congés personnels pour enfants malades ou mesures de rattrapage du temps d'absence
- Réaménagement des horaires de travail (p. ex., sous la forme d'une semaine de travail comprimée)
- Changements de quart

Exemples d'accommodement

- Emploi (suite)

- Réduction du volume d'heures à court ou à long terme
- Programmes d'aide aux employés
- Congés autorisés de courte ou de longue durée
- Aménagement du travail à domicile

Ressources de la CODP

Disponibles en ligne:

- Politiques, guides et brochures
- Modules multilingues d'apprentissage en ligne
- Webinaires et vidéos
- www.ohrc.on.ca/fr
- www.facebook.com/LaCODP
- @LaCODP