



LORANGER MARCOUX
Avocats s.e.n.c.



LES ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES AU TRAVAIL

Présenté par

Me Micheline Bouchard

21 janvier 2008

PLAN DE CONFÉRENCE

1. QUELQUES DONNÉES ET STATISTIQUES
2. PRINCIPES JURIDIQUES APPLICABLES
3. APPROCHE PRATIQUE



QUELQUES DONNÉES ET STATISTIQUES

- n L'étude de 94 dossiers d'enquête fermés à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, entre 2000 et 2006 révèle que 34% des plaintes faisant état de discrimination fondée sur la religion demandaient un accommodement religieux;
- n Selon ces statistiques, les demandes d'accommodements religieux *sont loin d'être associées exclusivement à l'immigration.*



n Le plus grand nombre de demandes d'accommodements religieux a été formulé par les plaignants de religion protestante:

- Protestante 31%

- * Regroupe les confessions ou les églises suivantes:
pentecôtiste, adventiste, Église de Dieux haïtienne,
Église de Jésus-Christ des Saints des derniers jours.

- Musulmane 28%

- Juive 21 %

- Témoins de Jéhovah 15%

- Catholique 5%



n Accommodements religieux les plus demandés (en ordre) :

1. Adaptation d'horaires, de calendriers ou autorisations d'absence, pour célébrer une fête religieuse;
2. Exemption d'une pratique/norme qui entre en contradiction avec les croyances (ex. Refus d'offrir des billets de loterie aux clients);



3. Port de tout accessoire servant à camoufler une partie du corps;
4. Dans une minorité de cas, réclamation d'un service adapté à des besoins religieux particuliers (ex. locaux de prière)



LIBERTÉ RELIGIEUSE ET DISCRIMINATION INTERDITE

- n La *Charte des droits et libertés de la personne* (la «Charte») prévoit que toute personne est titulaire de la liberté de conscience et de religion;
- n La Charte interdit également toute discrimination fondée, notamment, sur la religion;



INTERPRÉTATION LARGE DU CONCEPT DE «LIBERTÉ DE RELIGION»

La Cour suprême du Canada applique, depuis 1985, une *définition extensive* du concept de «liberté de religion». La liberté de religion, c'est:

- n Le droit de croire *ce que l'on veut* en matière religieuse;
- n Le droit *de ne pas croire*;
- n Le droit de *professer ouvertement des croyances religieuses sans crainte de représailles*;



LA CROYANCE RELIGIEUSE

- n Toute croyance sincère dans l'existence d'une puissance divine, qui se rattache à la foi spirituelle de l'individu, est protégée par le concept de «liberté de religion»;
- n Dans l'appréciation de la demande d'accommodement, l'employeur doit uniquement s'assurer que la croyance religieuse invoquée est *de bonne foi*;
- n Ce n'est pas la *validité* de la croyance qui est importante, mais la *sincérité* de cette croyance.



L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

- n L'obligation d'accommodement raisonnable est *la recherche d'un juste équilibre* entre le droit du salarié qui a des croyances religieuses et le droit de l'employeur d'opérer efficacement son entreprise;
- n Dans la recherche d'un accommodement raisonnable, l'employeur doit faire des efforts concrets et suffisants on exige qu'il explore *toutes* les avenues possibles;



- n La personne qui demande d'être accommodée et la partie syndicale, le cas échéant, devront elles aussi participer à la recherche de l'accommodement raisonnable;
- n L'accommodement raisonnable implique une adaptation des règles ou des façons de faire existantes au sein de l'entreprise, et non leur abandon.



MOTIF JUSTIFIANT LE REFUS D'UNE DEMANDE
D'ACCOMMODEMENT:
L'EXIGENCE PROFESSIONNELLE JUSTIFIÉE

- n Tout refus d'accommodement ne sera pas nécessairement discriminatoire, si ce refus est fondé sur une exigence professionnelle justifiée (EPJ);



n Lorsque l'employeur prétend que la mesure qu'il a prise constitue une EPJ, il doit démontrer :

- qu'il a adopté cette mesure dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail (ex. horaire établi en fonction des périodes de pointe)
- que la mesure est raisonnablement nécessaire pour réaliser le but lié au travail (ex. salle d'opération vs voile)



LIMITE À L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE: *LA CONTRAINTE EXCESSIVE*

- n L'employeur peut refuser une demande d'accommodement lorsque, eu égard à son milieu de travail, cette demande constitue une contrainte excessive;



n Ce qui n'est généralement pas reconnu comme une contrainte excessive:

- ü Les règles de la convention collective;
- ü La simple commodité administrative;
- ü La préférence de la clientèle ou des gestionnaires;
- ü La crainte de créer un précédent;
- ü La menace d'une plainte ou d'un grief;
- ü Les coûts financiers peu significatifs.



APPROCHE PRATIQUE

n Quelles sont les questions à poser face à une demande d'accommodement en matière religieuse?

1. La demande est-elle nécessaire, aux dires de l'employé, pour qu'il satisfasse à sa croyance?
2. La demande nécessite-t-elle une adaptation des normes/pratiques de l'entreprise?



3. Quelles sont toutes les solutions possibles pouvant être envisagées pour satisfaire à cette demande?

4. Ces solutions constituent-elles une contrainte excessive pour l'entreprise? (coûts excessifs, entrave à la santé et à la sécurité des autres employés, entrave excessive à la production de l'entreprise, préjudice au moral des employés etc...)



EXEMPLES PRATIQUES:

L'EMPLOYEUR PEUT, LORSQU'UN EMPLOYÉ LUI DEMANDE UN ACCOMMODEMENT POUR CONGÉS RELIGIEUX:

- n Lui demander de puiser dans sa banque de congés annuels ou de congés compensatoires ;
- n Lui permettre de procéder à des échanges de quarts de travail entre collègues occupant un même poste ;



- n Lui proposer un arrangement afin que ce dernier puisse reprendre ses heures de travail ;
- n Tenter de remplacer le salarié en ayant recours à des salariés sur appel ;
- n Offrir une alternance de congés en octroyant le congé une fois sur deux, etc.



CONCLUSION

- n Chaque demande d'accommodement doit être analysée *eu égard aux faits qui lui sont propres*, puisque chaque cas est différent
- n Dans le cas où l'employé est soumis à une convention collective, le syndicat a lui aussi l'obligation de participer à la solution qui constituera un accommodement raisonnable





LORANGER MARCOUX

Avocats s.e.n.c.



MERCI !