

# Accommodements raisonnables

## Mythes ou réalités

# Introduction

- **ABC DE L'ACCOMMODEMENT**
- **L'ACCOMMODEMENT ET LA GROSSESSE**
- **L'ACCOMMODEMENT ET LES EXIGENCES RELIÉES AU SEXE**
- **L'ACCOMMODEMENT ET LES CROYANCES RELIGIEUSES**
- **L'ACCOMMODEMENT DE L'EMPLOYÉ HANDICAPÉ**
- **CONCLUSION**
- [https://www.youtube.com/watch?v=f0vAM5\\_WiyQ](https://www.youtube.com/watch?v=f0vAM5_WiyQ)
- <https://www.youtube.com/watch?v=qcojpaZD9mY>

# Définition de l'accommodement

- **L'accommodement raisonnable est un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout autre motif interdit par la Charte. C'est une obligation, on doit rechercher activement une solution permettant à un employé d'exercer pleinement ses droits.**
- **Lors de discrimination, il faut se demander si c'est raisonnable, acceptable, objectif et bien sûr en lien avec le travail effectué.**
- **L'accommodement, c'est permettre à un employé de poursuivre son travail malgré diverses restrictions ou demandes particulières.**
- **On doit aussi garder à l'esprit que nous allons au travail pour travailler et non pas pour regarder la vie se dérouler tranquillement.**

# Motifs pour un accommodement

- **Motifs énumérés à l'article 10 de la Charte**
- **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.**
- **Si un employé croit être victime de discrimination, c'est à cet employé de démontrer qu'il a fait l'objet d'une distinction, exclusion ou préférence.**
- **Si l'employé prouve ces éléments, il y a discrimination, mais, attention, elle peut être justifiée par une exigence professionnelle. Exemple : soulever continuellement des objets de 30 kilos comme pour un déménageur, peut avoir un effet discriminatoire pour la femme, mais c'est une exigence professionnelle.**

# La notion d'exigence professionnelle

- **L'exigence professionnelle doit être justifiée ; c'est-à-dire que l'employeur doit démontrer qu'elle est :**
  - ◆ **Objective**
  - ◆ **Raisnable**
  - ◆ **En lien avec le travail**
- **Où s'arrête l'obligation d'accommoder de l'employeur ?**
- **Elle s'arrête en présence de contraintes excessives.**

# La contrainte excessive

- **En matière de contrainte excessive, il faut tenir compte :**
  - ◆ **Coûts financiers**
  - ◆ **Atteinte à la convention collective**
  - ◆ **Atteinte aux droits des autres employés**
  - ◆ **Interchangeabilité des effectifs et des installations**
  - ◆ **Risque pour la sécurité**
- **Une contrainte excessive est une question de fait qui peut varier selon certains éléments comme la dimension de l'entreprise ou la situation économique.**

# L'accommodement est une obligation continue

- **L'obligation d'accommodement est une obligation continue.**
- **Une condition n'est pas nécessairement statique, elle évolue au fil du temps; elle peut disparaître, se stabiliser ou s'aggraver.**
- **L'employeur ne peut refuser d'accommoder un employé pour la seule raison de l'avoir fait dans le passé, à moins de prouver que cela devient une contrainte excessive.**

# Les obligations I

## Obligations de l'employé

- L'employé ne peut demeurer passif ; il doit coopérer et participer aux discussions et rencontres.
- Il doit donner toutes les informations nécessaires pour que son besoin soit bien évalué.
- Si l'accommodement suggéré lui semble déraisonnable, il doit l'expliquer.

## Obligations des collègues

- Les collègues doivent faire des efforts pour permettre le maintien en poste de l'employé sans que cet effort ne porte atteinte aux droits des autres collègues.



# Les obligations II

## Obligations de l'employeur

- Faire preuve d'imagination et innover pour trouver des accommodements raisonnables.
- Toujours documenter les démarches.
- S'entourer de personnes-ressources comme le département des ressources humaines ou le syndicat.
- Si l'employeur ne peut pas accommoder, il doit démontrer son incapacité.

## Obligations du syndicat

- Obligation de collaboration puisqu'il représente les employés.
- De plus la convention collective sera souvent privilégiée par les tribunaux, mais ne doit pas constituer un bouclier pour refuser les accommodements raisonnables.

# Règles de base en matière d'accommodement

- **Il est important de prendre le temps de bien analyser et de bien documenter la demande d'accommodement. À cette fin, il est bon de noter toutes vos démarches en suivant ces étapes :**
  1. **Analyse de la demande**
  2. **Suggestions d'autrui**
  3. **Les propositions de l'employeur et celles des intervenants**
  4. **Position finale de chaque intervenant**
  5. **Les refus des propositions d'accommodement**
  
- **Il est important de conserver tous les courriels, les lettres, les notes de service et autres documents car le délai de traitement d'une demande d'accommodement peut être très long, particulièrement en cas de contestation.**

# Points à retenir

- **L'obligation d'accommodement s'applique uniquement en présence de discrimination fondée sur un des motifs protégés par la Charte**
- **Accommoder un employé consiste à tenir compte de ses besoins particuliers.**
- **L'obligation d'accommoder un employé prend fin en présence d'une contrainte excessive.**
- **Pour constituer une contrainte excessive, les coûts, les complications et les perturbations doivent être plus que légères, négligeables ou anodines.**
- **Toutes les parties doivent faire preuve d'ouverture.**
- **Il est essentiel de bien documenter la démarche d'accommodement.**

# L'accommodement et la grossesse I

- **Motifs de discrimination protégés par la Charte des droits et libertés de la personne et par la Loi sur les normes du travail et la santé et sécurité du travail**
- **Il existe trois situations possibles :**
  - ◆ **Exigence de disponibilité**
  - ◆ **Exigence de nature médicale**
  - ◆ **Droit de travailler en toute sécurité**

# L'accommodement et la grossesse II

## 1. Exigence de disponibilité

- Refuser uniquement parce qu'elle est enceinte ou qu'elle désire avoir des enfants est discriminatoire et en contravention avec la Charte.
- Vous pouvez refuser d'engager une candidate enceinte si cela est justifiée par d'autres motifs que sa grossesse.
- La dimension de l'entreprise ainsi que la nature des fonctions peuvent justifier le refus d'embauche si cela entraîne une contrainte excessive.
- **Par exemple, un employeur pourrait refuser d'embaucher une horticultrice pour un emploi d'une saison d'été, de mai à aout, dans une entreprise d'entretien paysager alors que la candidate doit accoucher en juin ou en juillet.**

# L'accommodement et la grossesse III

## 2. Exigence de nature médicale

Il est important d'établir une distinction entre les exigences établies à titre préventif et celles établies à des fins de sécurité et reliées au travail effectué.

Par exemple, dans le cas d'un emploi qui sollicite la région lombarde, si l'employeur exige des radiographies lombaires, la candidate enceinte pourrait refuser de se soumettre à cette exigence car cela pourrait représenter un danger pour l'enfant à naître. De même, si l'employeur décide de reporter son embauche, cela pourrait constituer de la discrimination. En conséquence, l'employeur fait face à une obligation d'accommodement.

D'autre part, une pompière est généralement requise de se soumettre à un examen médical à des fins de sécurité. L'employeur peut refuser de l'embaucher s'il peut établir que les conditions de travail nécessitent un examen médical et qu'à défaut de vérifier son état de santé et ses capacités, l'employé peut mettre en danger sa santé ou celle des autres pompiers. Attendre le retour au travail de cette employée pourrait constituer une contrainte excessive.

# L'accommodement et la grossesse IV

## 3. Droit de travailler en toute sécurité

- Lorsque les conditions de travail comportent des dangers physiques pour elle-même ou pour l'enfant à naître, l'employée est protégée par la LSST.
- L'employée pourra être réaffectée ou bénéficier d'un retrait préventif.
- Par contre, si l'employée est inapte au travail mais qu'il n'y a pas de danger dans l'environnement, elle pourra bénéficier d'un congé de maladie ou d'une assurance salaire.

# L'accommodement et la grossesse V

- **Seules des circonstances particulières permettent à un employeur de refuser la candidature d'une femme enceinte en raison de sa non-disponibilité complète ou partielle.**
- **Nommer temporairement une candidate à un poste conditionnellement aux résultats d'un examen médical qu'elle n'a pu passer en raison de sa grossesse peut, dans certaines circonstances, constituer un accommodement raisonnable.**
- **Lorsqu'un employeur refuse la candidature d'une employée enceinte, Il doit bien documenter le dossier, parce la candidate présumera probablement que son refus d'embauche est fondé sur sa grossesse.**
- **L'employeur peut également réaménager les tâches que l'employée enceinte est incapable d'accomplir, compte tenu de sa condition personnelle.**



# L'accommodement et le sexe I

- **Le sexe est l'un des motifs de discrimination protégé par la Charte des droits et libertés de la personne, à moins qu'il ne constitue une exigence professionnelle justifiée.**
- **Dans certains secteurs d'activité, l'exigence liée au sexe peut-être justifiée lorsqu'un tiers est en cause.**
- **Par exemple, dans le réseau de la santé où les usagers doivent recevoir des soins intimes, leurs préférences doivent être prises en considération pour assurer le respect de la vie privée, de la dignité, de l'intégrité et des soins adéquats et personnalisés.**
- **L'employeur doit démontrer que le fait d'être un homme ou une femme est raisonnablement nécessaire pour respecter, par exemple, les désirs des usagers. L'employeur a également l'obligation de démontrer qu'il ne peut accommoder l'employé sans contrainte excessive.**

# L'accommodement et le sexe II

- **L'employeur doit également évaluer d'autres possibilités comme le déplacement ponctuel ou temporaire de personnel.**
- **Par exemple, un programme d'accès à l'égalité peut être adopté afin de corriger les inégalités et il ne sera pas discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte.**
- **Par exemple, un employeur peut inciter les femmes à poser leur candidature dans des métiers traditionnellement réservés aux hommes et pour faciliter leur intégration, il adopte un programme d'accès à l'égalité. Évidemment, la candidate doit posséder les compétences requises par l'emploi.**
- **De plus, l'employeur n'aura pas l'obligation d'accommoder l'employé de sexe masculin qui pourrait être lésé par le programme d'accès à l'égalité.**

# L'accommodement et le sexe III

- **De façon générale, l'employeur ne peut pas tenir compte de la préférence de ses clients pour établir une exigence relative au sexe sauf dans certains secteurs d'activité, particulièrement lorsque les besoins de tiers, tel que ceux des usagers dans un hôpital, sont en cause.**
- **Dans un tel cas, l'employeur doit démontrer que son exigence est raisonnablement nécessaire pour respecter les désirs des usagers, qui ne doivent pas être farfelus.**
- **Même si son exigence est raisonnablement nécessaire, l'employeur a l'obligation d'accommoder l'employé qui a été lésé par cette norme.**
- **Le déplacement ponctuel et temporaire de l'employé peut constituer un accommodement raisonnable.**

# L'accommodement et les croyances religieuses I

- **Tout le monde a le droit à la liberté de religion et ce droit vient confronter plusieurs personnes face à leurs valeurs différentes ce qui donne lieu à plusieurs débats. La pratique religieuse ne doit pas être vue comme une incapacité du travailleur. Par contre, le rite ou l'obligation de s'absenter doit être réel et justifié.**
  
- **L'employé doit démontrer qu'il a une croyance à une religion réelle et qu'il est vraiment pratiquant. Il doit démontrer que sa pratique et sa croyance sont sincères.**
  
- **En règle générale, les demandes d'ordre religieux se divisent en trois catégories :**
  - 1. Modifier l'horaire de travail.**
  - 2. Demande de port de vêtement, objet ou symboles spéciaux.**
  - 3. Pouvoir montrer sa foi au travail.**

## **L'accommodement et les croyances religieuses II**

- **Par exemple, une employée musulmane dans un service de garde veut un accommodement pour faire le ramadan.**
- **Durant le ramadan, le musulman jeûne du lever au coucher du soleil.**
- **L'employeur pourrait l'accommoder en modifiant son horaire.**

# L'accommodement et les croyances religieuses IV

- **En matière de croyances religieuses, l'employeur doit aller au-delà de ses propres croyances, agir avec bonne foi et ouverture d'esprit, et faire des efforts significatifs, sérieux et sincères dans la recherche d'un accommodement qui soit raisonnable.**
- **L'accommodement doit tenir compte des croyances individuelles de l'employé, lesquelles doivent être sincères.**
- **Les arbitres ont tendance à vérifier le caractère nécessaire de la pratique religieuse et s'il existe une alternative à cette pratique.**
- **L'équilibre à atteindre est de permettre à l'employé de faire une pratique religieuse conforme à sa croyance sincère, tout en permettant à l'employeur de répondre aux exigences de sa réalité sans contrainte excessive.**
- **Lorsque l'employeur invoque des motifs de sécurité, il doit procéder à une évaluation réelle du risque, et non pas se limiter à appliquer cette norme.**

# L'accommodement de la personne handicapée I

## Définition d'une personne handicapée

- **Personne affectée par une anomalie, même si cette anomalie n'empêche pas l'employé de travailler de façon normale ou de vaquer à ses occupations quotidiennes.**
- **Cela n'est pas obligatoire que le handicap soit problématique ou handicapant pour être considéré comme une anomalie qui peut inquiéter l'employeur.**
- **Cela n'est pas nécessaire que cet handicap soit permanent comme dans le cas de l'obésité.**
- **Cet handicap peut varier au fil du temps.**
- **Les conditions à caractère psychique, psychiatrique ou de dépendance sont également inclus dans la Charte.**

# L'accommodement de la personne handicapée II

- **Le handicap est interprété façon de large et libérale, et peut même inclure la perception du handicap.**
- **Avant de commencer une démarche d'accommodement, assurez-vous d'avoir en main l'information médicale pertinente.**
- **L'accommodement d'un employé handicapé n'exige pas le maintien absolu de son lien d'emploi.**
- **L'accommodement devrait généralement porter sur les tâches secondaires et ne va pas jusqu'à vous obliger à créer un poste.**
- **Vous n'avez pas à déplacer un employé en poste afin d'accommoder un employé handicapé.**
- **En matière d'absentéisme excessif d'un employé, le pronostic futur doit être contemporain à votre décision de le congédier.**
- **En présence d'une contrainte excessive, vous avez satisfait à votre obligation d'accommodement. Cette contrainte doit cependant constituer plus qu'un simple inconvénient.**



# L'accommodement de la personne handicapée III

- **Maladies musculo-squelettiques**
- **L'arthrose**
- **Les troubles auditifs**
- **Troubles de la vision**
- **Cancer du sein**
- **Diabète de type 1**
- **L'épilepsie**
- **L'eczéma**
- **Fibromyalgie**
- **Sclérose en plaques**
- **Obésité morbide**
- **Dépression majeure à caractère saisonnier**
- **Agoraphobie**
- **Maladies bipolaires**
- **Anxiété**
- **Dépendance (drogue, alcool, jeu)**

# L'accommodement de la personne handicapée ayant des restrictions médicales I

## Les accommodements relatifs à l'horaire de travail

- Souvent plus facile de mettre en place un accommodement lorsque les restrictions médicales sont temporaires.
- L'employé fournira un certificat médical indiquant les restrictions liées au handicap.
- Possibilité de demander à l'employé de rencontrer un autre expert médical qui pourra renseigner l'employeur sur la situation médicale de la personne, par exemple sa médication et les traitements suivis ainsi que leurs effets sur la prestation de travail de l'employé.
- L'employeur doit analyser les possibilités d'accommodement selon les limitations de la personne.
- Cette situation ne donne pas lieu forcément au maintien du lien d'emploi à tout prix.

# L'accommodement de la personne handicapée ayant des restrictions médicales II

## Les accommodements relatifs à l'horaire de travail

- **Le retour progressif est parfois impossible, car cela demanderait une réorganisation majeure.**
- **La modification du quart de travail.**
- **La modification des heures de travail.**
- **La modification du statut d'emploi, par exemple : temps partiel, temporaire, liste de rappel.**

# L'accommodement de la personne handicapée ayant des restrictions médicales III

## Les accommodements relatifs au poste de travail

- Quand l'employé est en mesure d'effectuer seulement une partie de ses tâches de travail.
- Analyser le poste de travail (tâches, temps, d'exécution, essentiels, secondaires...).
- Les tâches principales font partie intégrante du travail de l'employé, les enlever pour une raison d'accommodement amènerait l'employeur à créer un nouveau poste.
- L'employeur n'a pas à créer un poste uniquement dans le but d'accommoder un employé.
- Il ne faut pas que cela demande une réorganisation majeure au sein de l'entreprise et une surcharge démesurée pour les autres employés.
- Ne doit pas demander l'embauche d'un autre employé.

# L'accommodement de la personne handicapée ayant des restrictions médicales IV

## Accommodement du poste actuel impossible

- L'employé pourrait être déplacé dans un autre poste au sein de l'entreprise.
- Le poste doit être disponible et respecter les conditions médicales du salarié.
- Cet accommodement ne doit pas impliquer le changement de poste d'un autre employé.
- L'employé doit posséder l'expérience requise ou les aptitudes nécessaires pour remplir ce poste.
- Si l'employeur démontre l'impossibilité d'accommoder le poste de la personne et qu'aucun autre poste disponible au sein de l'entreprise ne correspond aux qualifications de l'employé, l'employeur peut rompre le lien d'emploi.

# L'accommodement d'un employé ayant un taux d'absentéisme élevé I

- **Est-il possible de congédier un employé qui a un taux d'absentéisme élevé ? OUI :**
  - ◆ S'il s'est absenté plus que les autres employés.
  - ◆ Qu'il est peu probable qu'il puisse effectuer son travail régulier de façon normale dans un avenir proche.
  - ◆ Que l'employeur ne peut pas ou ne peut plus l'accommoder sans contrainte excessive.

# L'accommodement d'un employé ayant un taux d'absentéisme élevé II

- Il est possible que prolonger un accommodement déjà accordé, devienne une contrainte excessive.
- Quand les motifs d'absentéisme ne sont pas liés entre eux, il est plus difficile d'établir si l'employé sera en mesure de fournir une prestation normale de travail dans un avenir prévisible.
- L'employeur doit alors donner un avis à l'employé l'informant que la situation d'absentéisme est inacceptable et qu'il doit prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation.
- L'employé a la responsabilité de démontrer qu'il sera en mesure de fournir une prestation normale de travail dans un avenir prévisible.

# L'accommodement d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle I

- **Une lésion professionnelle est une blessure ou une maladie causée par un accident du travail. (LATMP)**
- **Un accident du travail est un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle. (LATMP)**
- **Une maladie professionnelle est une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail. (LATMP)**



# L'accommodement d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle II

**La règle générale est celle de l'assignation temporaire**

- C'est un droit de l'employeur.
- Le travailleur ne peut exiger d'avoir une assignation temporaire.
- L'assignation temporaire doit se faire dans un poste qui correspond aux capacités physiques du travailleur.
- L'assignation temporaire est souvent utilisé lorsque la lésion professionnelle du travailleur n'est pas consolidée.
- Elle permet à l'employeur de diminuer les coûts à la suite de cette lésion professionnelle.
- Le maintien en emploi du travailleur diminue également la durée de l'absence au niveau de son poste habituel.

# **L'accommodement d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle III**

**Un travailleur victime d'une lésion professionnelle a droit à des services de réadaptation professionnelle.**

- **Droit du travailleur à la réadaptation suite à une atteinte permanente due à une lésion professionnelle.**
  
- **Les objectifs visés par la CNESST au moyen de la réadaptation professionnelle pour le travailleur sont :**
  - ◆ **Faciliter la réintégration du travailleur dans son emploi, dans un emploi équivalent ou dans un emploi convenable.**
  - ◆ **Permettre au travailleur d'accéder à un emploi adéquat chez le même employeur ou ailleurs sur le marché du travail.**

# L'accommodement d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle IV

## Les intervenants en matière de réadaptation professionnelle

### ➤ CNESST

- ◆ Élaborer un plan de réadaptation pour le retour au travail du travailleur.
- ◆ Assurer le suivi du plan de réadaptation afin d'accompagner le travailleur pour réintégrer le marché du travail.

### ➤ Employeur

- ◆ Collaborer avec la Commission afin de l'informer des tâches et exigences du poste occupé par le travailleur
- ◆ Informer la Commission des possibilités au sein de son entreprise dans l'éventualité où le travailleur ne pourrait pas réintégrer son poste dû à des incapacités permanentes découlant d'une lésion professionnelle.

### ➤ Travailleur

- ◆ Collaborer à son plan de réadaptation, sans quoi la CNESST pourrait choisir l'arrêt du paiement de l'indemnité de remplacement du revenu, la suspension ou la fin du plan de traitement.

# L'accommodement d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle V

## Le dépôt d'une plainte en vertu de l'article 32 de la LATMP ou d'un grief

- **Article 32 :**
  - ◆ **L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la présente loi.**
- **Le travailleur peut déposer un grief s'il est régi par une convention collective ou une plainte à la CNESST en vertu de l'article 32 de la LATMP.**
- **L'employeur doit démontrer que la mesure appliquée se base sur une cause juste et suffisante.**
- **Le commissaire se doit d'analyser la situation s'il y a eu congédiement déguisé, si la sanction appliquée par l'employeur est directement liée à la lésion professionnelle ou si les motifs de l'employeur sont réels et justifiés.**
- **Le commissaire a le pouvoir de maintenir ou non la décision rendue par l'employeur.**

# AVEZ-VOUS DES QUESTIONS ?

