

LES ORGANISATIONS SONT-ELLES TENUES DE PROCÉDER À DES ACCOMMODEMENTS ?

La bonne gestion des affaires publiques suppose que les administrations offrent des services équitables et accessibles à l'ensemble des citoyens. Mais au-delà du bon vouloir des administrateurs, la notion d'accommodement est délimitée par un cadre juridique et elle trouve son fondement dans les chartes québécoise et canadienne des droits et libertés.

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence, fondée sur l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la condition sociale, les convictions politiques, la couleur, l'état civil, la grossesse, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, la langue, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou nationale, la race, la religion, le sexe. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

Charte des droits et libertés de la personne du Québec ; article 10.

DANS QUELLES SITUATIONS UN ACCOMMODEMENT EST-IL NÉCESSAIRE ET SUR QUELS CRITÈRES SE BASE-T-ON POUR DÉTERMINER S'IL EST RAISONNABLE ?

Quand un règlement, une norme ou une situation ont un effet préjudiciable sur une personne ou un groupe de personnes, les organisations doivent **rechercher** un accommodement raisonnable, c'est-à-dire trouver le moyen d'éliminer les conséquences de cette discrimination. Rechercher ne signifie pas se plier sans restriction à ce qui a été demandé : la démarche vise surtout à permettre au demandeur et à l'organisation de parvenir à une entente mutuellement satisfaisante.

Comme son nom l'indique (« raisonnable »), l'obligation d'accommodement n'est pas illimitée.

Les mesures d'accommodement ne doivent pas comporter de **contrainte excessive** pour les organisations, par exemple :

- Générer des **coûts** exorbitants par rapport aux capacités financières de l'entreprise.
- Compromettre la **sécurité** des citoyens, des employés ou du demandeur lui-même.
- Poser des problèmes de faisabilité liés à la **taille de l'organisation** ou à l'**interchangeabilité** des effectifs et des installations.
- Porter atteinte au **bien-être général, aux droits des employés, des usagers ou des citoyens.**



PEUT-ON TRAITER CES DEMANDES EN DEHORS DU CADRE JURIDIQUE ?

Il est possible, et même **souhaitable**, d'explorer en premier lieu des voies non juridiques pour tenter de répondre aux demandes d'accommodement.

L'**objectif** est de trouver une mesure capable de concilier trois aspects :

- Le respect des droits du demandeur et la prise en compte de ses besoins particuliers.
- Le souci du bien-être général.
- La prise en compte des contraintes de l'organisation.

L'**exercice** consiste à imaginer des réponses novatrices aux défis posés par le vivre-ensemble dans une démocratie pluraliste.

Les **principes** sous-jacents sont ceux applicables à toute situation de négociation :

- La **réciprocité** : les deux parties doivent faire un effort pour en arriver à une entente.
- L'**équité** : l'entente ne doit comporter ni privilège ni passe-droit.
- Le **sens des réalités** : la solution envisagée doit être applicable et tenir compte des contraintes des deux parties.

COMMENT PROCÉDER POUR TRAITER UNE DEMANDE ? COMMENT SAVOIR QU'UNE NORME EST DISCRIMINATOIRE ?

Le processus de traitement ainsi que les conditions à réunir pour déterminer s'il s'agit ou non d'une situation de discrimination sont décrits dans un guide élaboré par le Bureau des affaires interculturelles et adressé aux gestionnaires de la Ville de Montréal.

Ce document accompagne une session de formation à laquelle sont conviés les gestionnaires et les employés souhaitant se familiariser avec cette notion et développer des habiletés pour mieux composer avec les demandes d'accommodement.

POUR EN SAVOIR PLUS

Inscrivez-vous aux sessions de formation sur l'accommodement raisonnable.

**Bureau des affaires interculturelles
Tél. : 872-6133**





QU'EST-CE QUE L'ACCOMMODEMENT ?

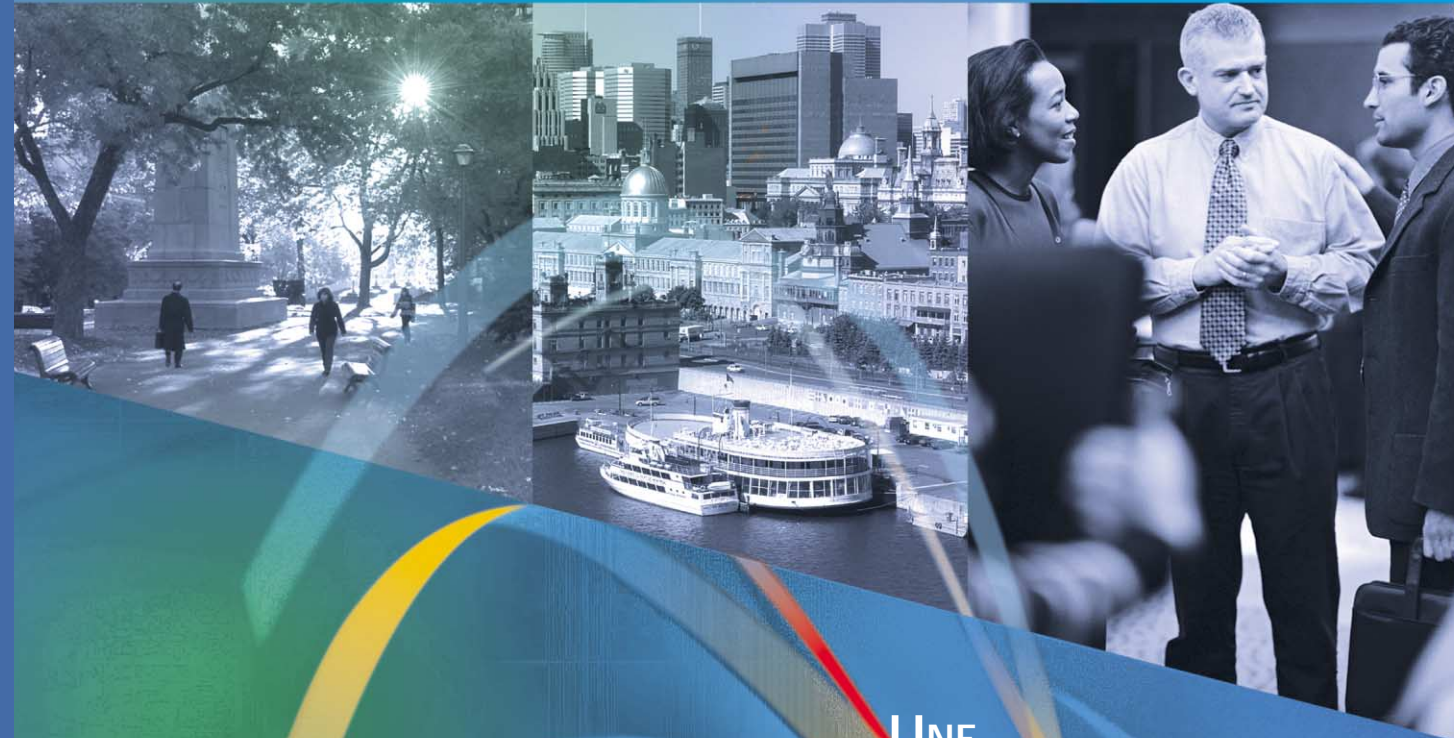
Certains citoyens sont plus exposés que d'autres aux situations de discrimination, parce qu'ils vivent avec un handicap, appartiennent à une minorité sexuelle, religieuse ou autre. L'accommodement raisonnable est une mesure destinée à contrer cette discrimination.

- Des citoyens vivant avec un handicap physique demandent un accès adapté à des locaux de la Ville (affichage en braille, installation de rampes, etc.) .
- Un de vos employés demande un jour de congé, en dehors du calendrier de travail régulier, pour des motifs religieux .
- Les employés d'un service où le port de l'uniforme est obligatoire souhaitent adapter leur tenue afin de la rendre conforme à leurs pratiques culturelles ou religieuses .

C'est ce que l'on appelle des demandes d'*accommodement*.

L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

*Guide à l'intention
des gestionnaires
de la Ville de Montréal*



UNE
VILLE
À L'IMAGE
DU MONDE

Dépot légal :
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 2-7647-0126-8


Ville de Montréal


Ville de Montréal