



L'obligation d'accommodement et contrainte excessive

Épauler la Communauté et Retirer les Barrières (ECRoB)

Obligation d'accommodement

L'obligation d'accommodement est un terme qui fait essentiellement référence aux responsabilités des employeurs, des propriétaires et des prestataires de services qui doivent adapter l'environnement de travail ou les services pour répondre aux besoins des personnes handicapées. Elle est ancrée dans les lois sur les droits de la personne et vise à garantir l'égalité des chances pour tous, quel que soit le handicap.

En pratique, cette obligation signifie que les employeurs et les prestataires de services doivent procéder aux ajustements nécessaires de leurs politiques, de leur environnement physique ou offrir certains outils d'assistance afin de garantir qu'une personne handicapée puisse participer pleinement au lieu de travail ou accéder aux services. Ces ajustements doivent être adaptés aux besoins individuels, en tenant compte à la fois des exigences de la personne handicapée et des ressources dont dispose l'organisation.

Le concept « d'obligation d'accommodement » joue un rôle essentiel dans la promotion de l'inclusion et de l'égalité, car il garantit que les personnes handicapées peuvent participer pleinement et efficacement sur le lieu de travail et dans la société en général. Ces accommodements sont essentiels pour que les personnes handicapées puissent conserver leur emploi, s'engager dans des activités sociales et préserver leur bien-être général.

Au Canada, si un employeur ne remplit pas cette obligation, cela peut être considéré comme une discrimination, ce qui est contraire à la loi et peut avoir des conséquences juridiques. Ce principe s'applique également aux propriétaires et à divers prestataires de services, notamment les banques, les restaurants, etc.

Dans l'obligation d'accommodement, deux idées principales sont importantes : « l'intention » et « l'effet ».

- On parle « d'intention » lorsqu'une personne agit sciemment de manière discriminatoire. Par exemple, un employeur n'embauche pas une personne simplement parce qu'elle est handicapée.



- L'effet concerne la discrimination accidentelle. C'est le cas lorsqu'une règle semble juste, mais qu'elle s'avère injuste pour certaines personnes. Dans l'affaire Di Marco c. Fabcic, un propriétaire avait promis de construire une rampe et un garde-corps pour un locataire handicapé avant la date d'emménagement. Mais le propriétaire n'a pas terminé les travaux à temps, de sorte que le locataire n'a pas pu emménager comme prévu. Le tribunal a déclaré que même si le propriétaire n'avait pas l'intention de faire de la discrimination, ses actions se sont révélées injustes pour le locataire.

Quels sont les droits et obligations de chaque partie ?

- **Les fournisseurs d'accommodement** : Les fournisseurs d'accommodements sont tenus d'élaborer leurs politiques, procédures et pratiques de manière à ne pas empêcher la participation des employés pour des motifs protégés par la législation sur les droits de la personne. Ils doivent également modifier l'environnement - y compris l'espace physique, l'équipement, les règles et les pratiques - pour s'assurer que tous les individus peuvent participer pleinement. Pour plus d'informations sur les accommodements appropriés à la sensibilité chimique multiple (SCM), veuillez vous référer aux exemples d'accommodements de la SCM.
- **Demandeur d'accommodement** : Les demandeurs d'accommodement ont droit à un environnement, y compris un lieu de travail, où ils peuvent mener leur vie de manière efficace et sans discrimination, tout en bénéficiant des mêmes avantages que les autres.

Leurs droits englobent :

- Accès facile et sans restriction à leur espace de travail ou à leur bâtiment.
- Un environnement exempt de harcèlement et de discrimination.
- L'assurance du respect et de la confidentialité de leurs informations personnelles et médicales.
- Des accommodements raisonnables et appropriés, si nécessaire, fondés sur tout motif protégé par la législation sur les droits de la personne.
- Le cas échéant, le droit d'être représenté par un syndicat.

Les travailleurs temporaires ou contractuels, tout comme leurs homologues permanents, ont le droit de demander des accommodements pour des questions liées aux motifs protégés mentionnés ci-dessus. L'employeur a le devoir de collaborer avec ces employés afin d'identifier et de mettre en œuvre les accommodements appropriés qui leur permettraient de s'acquitter efficacement de leurs tâches professionnelles.

Si vous avez besoin d'un accommodement, que devez-vous faire ?

- Informez le fournisseur d'accommodement de vos besoins.
- Travailler avec le fournisseur d'accommodement pour identifier les solutions possibles.
- Fournir les documents médicaux nécessaires à l'appui de votre demande d'accommodements liés à votre handicap (vous n'avez pas besoin de divulguer votre diagnostic).
- Accepter une offre d'accommodement raisonnable et appropriée, même si ce n'est pas la solution parfaite que vous aviez en tête.

Vous pouvez personnaliser nos modèles de lettres de demande d'accommodement en fonction de vos besoins. Nous vous recommandons vivement de conserver une trace écrite de toutes les informations pertinentes, car elle peut s'avérer utile pour constituer un dossier si le fournisseur d'accommodement ne se montre pas coopératif.

N'oubliez pas que la communication est la clé de l'obtention d'un accommodement. Le fournisseur d'accommodement ne peut s'acquitter de son obligation d'accommodement que s'il est informé du besoin.

Contrainte excessive

Le terme juridique « contrainte excessive » est utilisé dans le contexte de l'obligation d'accommodement pour les personnes handicapées. Il fait référence à un ensemble de considérations claires et objectives définies par la loi, telles que les coûts et la santé et la sécurité, qu'un fournisseur d'accommodements doit démontrer s'il ne fournit pas les accommodements demandés. Lorsqu'un fournisseur d'accommodements invoque une



contrainte excessive, il lui incombe de prouver qu'il répond aux critères très stricts de cette défense.

La contrainte excessive crée une limite ou une défense à l'obligation d'accommodement. L'objectif de la contrainte excessive est d'établir des limites aux coûts et aux risques associés à l'obligation d'accommodement qui sont de nature à être si importants ou « indus » qu'ils modifieraient fondamentalement la nature de l'organisation ou le travail effectué ou sa viabilité.

Il est important de noter que le critère de la contrainte excessive est élevé et que les organisations ont l'obligation d'explorer toutes les possibilités d'accommodement avant de déterminer qu'un accommodement entraînerait une contrainte excessive. La détermination d'une contrainte excessive nécessite une évaluation minutieuse et individualisée des circonstances particulières, y compris la nature de l'accommodement, la taille et les ressources financières de l'organisation, et l'impact de l'accommodement sur les activités de l'organisation.

Pour déterminer si un accommodement constituerait une contrainte excessive, les facteurs suivants peuvent être pris en considération :

- Le coût : Le coût financier de l'accommodement, compte tenu des ressources financières de l'organisation et de l'impact sur ses activités.
- Risques pour la santé et la sécurité : La question de savoir si l'accommodement créerait un risque inacceptable pour la santé ou la sécurité des employés, des clients ou du public.

Il est important de noter que les difficultés excessives sont déterminées au cas par cas, en tenant compte des circonstances spécifiques de l'organisation par rapport à la demande d'accommodement. Le critère de contrainte excessive peut varier en fonction de la juridiction, et les organisations sont tenues de s'efforcer de bonne foi de fournir des accommodements, même s'ils peuvent entraîner une contrainte, un coût ou un risque.



Ressources :

Pour plus d'informations, veuillez consulter les pages suivantes.

- Le droit à l'accommodement raisonnable pour les sensibilités environnementales - Projet UQAM :
https://hypersensibiliteenvironnementale.com/pdf/5-droit_accommodement_raisonnable_final.pdf
- Obligation d'accommodement - Commission ontarienne des droits de la personne :
<https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-le-capacitisme-et-la-discrimination-fond%C3%A9-sur-le-handicap/8-obligation-d%E2%80%99accommodement>
- L'obligation d'accommodement : un guide de l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'intention des représentants locaux :
<https://syndicatafpc.ca/lobligation-dadaptation-guide-lintention>