

ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

Définition : L'**accommodement raisonnable** est une expression qui désigne la tentative des sociétés modernes de s'accommoder des exigences des différentes minorités au sein de la société civile pour l'égalité des chances. Cette expression d'origine québécoise s'étend à d'autres pays francophones.

Une demande d'accommodement doit reposer sur l'un des motifs prévus à l'article de la Charte des Droits et Libertés de la Personne. Voici cet article :

10. 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 la 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.
Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

L'accommodement raisonnable est une obligation de moyen-s et non de résultat-s.

Il n'y a pas d'obligation d'accommodement si la contrainte pour « accommoder » représente une contrainte excessive. La contrainte excessive est analysée dans le contexte mais ce qui est regardé porte sur trois grands thèmes :

Comment ça fonctionne?	
Qui demande un accommodement?	Une personne ou un groupe de personne (on peut penser à une personne salariée ou cliente).
Qui est responsable de la gérer?	Un employeur ou ses représentant-s et/ou un fournisseur de service.
Qu'est-ce que cela peut signifier?	Aménager une règle, une pratique ou encore accorder une exemption dans un cas de situation de discrimination.
Quels sont les sujets des demandes?	La grande majorité pour pallier un handicap 90% - 4,8% pour des motifs reliés à la religion et le reste pour divers sujets autres.

Le processus se déroule comme suit lorsqu'une demande est formulée :

1. Réception de la demande;
2. Analyse de la demande;
3. Recherche conjointe (avec le demandeur) de solutions (moyens à mettre en place);
4. Prise de décision et communication au demandeur;
5. Mise en place de l'accommodement et suivi.

Références :

Le site web de la Commission des droits de la Personne présente bien le sujet et offre même des conseils pour s'acquitter de l'obligation d'accommodement.

<http://www.cdpdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/Pages/accommodement.aspx>

Elle propose aussi un GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT pour le traitement d'une demande d'accommodement

http://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/pdf/Guide_virtuel_accommodement.pdf