

JEUDI 28 MAI



C O N F É R E N C E

## ACCOMMODEMENT RAISONNABLE : DE L'ÉGALITÉ FORMELLE À L'ÉGALITÉ RÉELLE

- **ME MICHÈLE TURENNE**, *Conseillère juridique à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec*

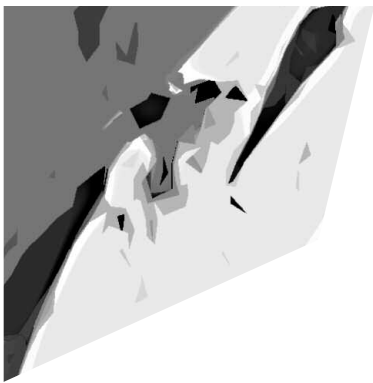
Me Michèle Turenne a permis de reproduire le contenu de sa présentation visuelle lors du colloque *Les cégeps : proactifs en interculturel dans l'accueil et l'intégration*. Sa conférence abordait d'abord la question de la discrimination au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*, la notion d'égalité et de dignité humaine. Puis un regard sur l'évolution du concept de discrimination introduit la notion d'accommodement raisonnable. Enfin on examine le caractère raisonnable et la contrainte excessive, sa preuve et son évaluation. Finalement elle présente l'illustration jurisprudentielle de la liberté de religion ainsi que les défis et enjeux.

### 1. **Discrimination au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne***

#### **Charte des droits et libertés de la personne – Québec**

« 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, 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. » ARTICLE 10.



### Trois éléments à démontrer pour qu'il y ait discrimination :

- « (1) qu'il existe une "distinction, exclusion ou préférence",  
(2) que cette "distinction, exclusion ou préférence" est fondée sur l'un des motifs énumérés au premier alinéa de l'art. 10 de la Charte québécoise, et  
(3) que la " distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre " le " droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne. »<sup>1</sup>

## 2. Droits fondamentaux souvent en cause<sup>2</sup> **Charte des droits et libertés de la personne – Québec**

ARTICLE 3. « Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association. »

ARTICLE 4. « Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. »

ARTICLE 5. « Toute personne a droit au respect de sa vie privée. »

## 3. Notions d'égalité et de dignité humaine

« La notion de dignité humaine, trouve son expression dans presque tous les droits et libertés garantis par la Charte. Les individus se voient offrir le droit de choisir leur propre religion et leur propre philosophie de vie, de choisir qui ils fréquenteront et comment ils s'exprimeront, où ils vivront et à quelle occupation ils se livreront. Ce sont tous là des exemples de la théorie fondamentale qui sous-tend la Charte, à savoir que l'État respectera les choix de chacun et, dans toute la mesure du possible, évitera de subordonner ces choix à toute conception particulière d'une vie de bien. »<sup>3</sup>

« La dignité humaine signifie qu'une personne ou un groupe ressent du respect et de l'estime de soi. Elle relève de l'intégrité physique et psychologique et de la prise en main personnelle. La dignité humaine est bafouée par le traitement injuste fondé sur des caractéristiques ou la situation personnelle qui n'ont rien à voir avec les besoins, les capacités ou les mérites de la personne. »<sup>4</sup>

1. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général), (2005) R.J.D.T. 1110, par. 54

2. Dans les cas de discrimination

3. R. c. Morgentaler, [1988] 1 R.C.S. 30, p. 166.

4. Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1999] 1 R.C.S.497, par. 53.

#### 4. **Discrimination et catégorisation**<sup>5</sup>

- Tous les groupes, qu'ils soient majoritaires ou minoritaires, recourent à la catégorisation et aux stéréotypes pour se représenter l'Autre.
- Les groupes minoritaires sont en effet plus vulnérables en raison de rapports de pouvoir inégaux qui les maintiennent dans une position subalterne au sein de la structure sociale.
- Plus le groupe catégorisant se perçoit comme culturellement différent du groupe catégorisé, plus il tendra à se représenter ce dernier à partir de schèmes univoques et réducteurs.
- Plus le groupe catégorisant situe l'Autre loin de la frontière qui, symboliquement, sépare le « Nous » du « Eux », plus la catégorisation risque de broyer l'hétérogénéité individuelle et sociale au sein du groupe catégorisé.

#### 5. **Discrimination et catégorisation**<sup>6</sup>

##### **Paradoxe**

- Soulignement à grand trait de la différence collective du groupe catégorisé par rapport à la norme majoritaire.
- Annulation des multiples différences individuelles qui caractérisent chaque membre du groupe.

##### **Médias peu représentatifs des communautés ethnoculturelles**

- Image souvent déformée et stéréotypée des minorités ethno-raciales.
- Fragmentation du discours entre « nous » versus « eux ».
- Personnes issues des groupes minoritaires représentées davantage comme les déviants ou les demandeurs d'accommodement.

#### 6. **Évolution de la notion de discrimination**<sup>7</sup>

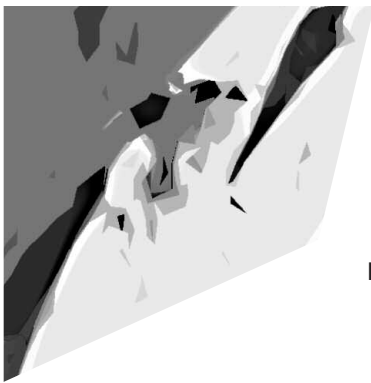
##### **La discrimination directe, vs la discrimination indirecte**

« La distinction entre une norme qui est discriminatoire à première vue et une norme neutre qui a un effet discriminatoire est difficile à justifier pour la simple raison que peu de cas peuvent être aussi clairement identifiés. Par exemple, une règle qui oblige tous les travailleurs à se présenter au travail le vendredi sous peine de congédiement peut être qualifiée de façon plausible soit de règle directement discriminatoire (parce qu'elle signifie qu'aucun travailleur dont les croyances religieuses l'empêchent de travailler le vendredi ne peut être employé à cet endroit), soit de règle neutre qui n'a un effet préjudiciable que sur quelques personnes (ces mêmes travailleurs dont les croyances religieuses les empêchent de travailler le vendredi). »

5. Paul Eid, *La ferveur religieuse et les demandes d'accommodement religieux : une comparaison intergroupe*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, décembre 2007, Cat. 2.120-4.21, p. 6

6. Paul Eid, *La ferveur religieuse et les demandes d'accommodement religieux : une comparaison intergroupe*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, décembre 2007, Cat. 2.120-4.21, p. 7

7. Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU, [1999] 3 R.C.S. 3, par.27.



### La discrimination systémique<sup>8</sup>

« [...] la discrimination s'entend de pratiques ou des attitudes qui, de par leur conception ou par voie de conséquence, gênent l'accès des particuliers ou des groupes à des possibilités...en raison de caractéristiques qui leur sont prêtées à tort [...] »

« En d'autres termes, la discrimination systémique..., c'est la discrimination qui résulte simplement de l'application des méthodes établies de recrutement, d'embauche et de promotion, dont ni l'une ni l'autre n'a été nécessairement conçue pour promouvoir la discrimination. La discrimination est alors renforcée par l'exclusion même du groupe désavantagé, du fait que l'exclusion favorise la conviction, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe, qu'elle résulte de forces naturelles. »

## 7. Pour toutes les formes de discrimination

Ce qui est important de démontrer : ce sont les effets préjudiciables et non l'intention discriminatoire.

## 8. Accommodement raisonnable

1985 : Introduction en droit canadien de l'obligation d'accommodement comme un corollaire du droit à l'égalité - création jurisprudentielle.<sup>9</sup>

- Peut s'appliquer dans une situation de discrimination directe ou indirecte ou systémique;
- Peut s'appliquer dans différents secteurs de la société;
- Peut s'appliquer à tous les motifs de discrimination;
- Obligation de moyens et non de résultats.

## 9. Accommodement raisonnable

Une définition :

« Obligation juridique, applicable dans une situation de discrimination, et consistant à aménager une norme ou une pratique de portée universelle dans les limites du raisonnable, en accordant un traitement différentiel à une personne qui, autrement, serait pénalisée par l'application d'une telle norme. »<sup>10</sup>

« [...] une conséquence naturelle de la reconnaissance d'un droit doit être l'acceptation sociale de l'obligation générale de le respecter et de prendre des mesures raisonnables afin de le protéger. »<sup>11</sup>

8. Action Travail des Femmes c. Canadien National, [1987] 1 R.C.S. 1114, p. 1138, 1139

9. Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears, [1985] 2 R.C.S. 536

10. Pierre BOSSET, « Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement » dans *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous*, sous la direction de Myriam JÉZÉQUEL, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2007, p. 10.

11. Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears, [1985] 2 R.C.S. 536, page 554.

« [...] Le principe selon lequel la discrimination peut découler du fait de ne pas prendre de mesures concrètes pour faire en sorte que les groupes défavorisés bénéficient d'une manière égale des services offerts à la population en général est largement accepté dans le domaine des droits de la personne. »<sup>12</sup>

## 10. Quelques notions... pour compléter...

### Laïcité ouverte

- Liberté de conscience et de religion
- Séparation de l'Église et de l'État
- Neutralité de l'État
- Adaptation des services et des institutions pour l'intégration de tous et le respect des droits fondamentaux de tous.

### Conflits de valeurs versus conflits de droits<sup>13</sup>

« [...] Il y a conflit de valeurs lorsque la personne qui demande une dérogation à une norme de fonctionnement (code vestimentaire, horaire de travail ou autre) considère que les exigences de son travail entrent en conflit avec ses choix de vie, ses priorités, ses valeurs, mais qu'elle ne peut invoquer aucun des 13 motifs de la Charte pour appuyer sa demande. »

### Accommodement raisonnable versus ajustement concerté

« Le champ des pratiques d'harmonisation est complexe et il y a plus d'une façon de le définir ou de le découper. Parmi les différents critères, nous avons pris le parti de donner préséance au cadre de traitement des demandes, ce qui amène à distinguer la voie judiciaire de la voie citoyenne...

De façon générale, nous favorisons fortement le recours à la voie citoyenne et à l'ajustement concerté, et ce pour plusieurs raisons :

- a) il est bon que les citoyens apprennent à gérer leurs différences et leurs différends;
- b) cette voie permet de ne pas engorger les tribunaux;
- c) les valeurs qui sous-tendent la voie citoyenne (l'échange, la négociation, la réciprocité) sont celles qui fondent aussi le modèle d'intégration du Québec. Sur le plan quantitatif, on constate d'ailleurs que la plupart des demandes empruntent la voie citoyenne... »

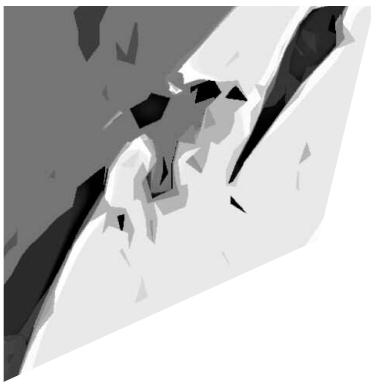
RAPPORT BOUCHARD-TAYLOR p.19

### Pratiques dites d'harmonisation

« De telles pratiques se veulent inclusives et permettent de répondre aux besoins individuels tout en tenant compte des autres parties qui peuvent être ou se sentir lésées dans pareilles circonstances... »

12. Eldridge c. Colombie-Britannique (Procureur général), [1997] 3 R.C.S. 624 par.78

13. Rachida AZDOUZ, « Les conflits de valeurs et de droits dans le secteur de la santé et des services sociaux », dans *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous*, sous la direction de Myriam JÉZÉQUEL, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2007, p. 359



[...] À propos des congés religieux, nous pensons que les administrateurs publics et privés devraient s'orienter vers la formule dite des congés payés avec contrepartie. C'est la formule qui nous semble la plus équitable pour tous les travailleurs. Elle consiste à n'accorder aucun jour de congé supplémentaire rémunéré. Par contre, diverses modalités permettent d'accommoder les demandeurs; par exemple : puiser dans une banque de jours de vacances, de congés sociaux ou personnels mobiles, de congés fériés, ou encore s'engager à remettre les heures de travail. »

RAPPORT BOUCHARD-TAYLOR p. 253

### **Accommodements raisonnables versus Égalité des sexes<sup>14</sup>**

« La Commission rappelle [...] que l'atteinte aux droits d'autrui figure parmi les critères dont il y a lieu de tenir compte dans l'appréciation de la « raisonnable » d'un accommodement, et qu'elle a elle-même déjà indiqué qu'un accommodement qui porterait atteinte au droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe serait déraisonnable ».

## **11. Caractère raisonnable et contrainte excessive**

Toute restriction à une liberté fondamentale doit :

- présenter un lien rationnel avec l'objectif recherché;
- porter le moins possible atteinte à cette liberté;
- et, doit entraîner des effets qui doivent être proportionnés à l'objectif, ainsi qu'aux effets bénéfiques escomptés.<sup>15</sup>

Charte canadienne, article 1 :

« La Charte canadienne des droits et libertés garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique. »

Charte des droits et libertés de la personne - Québec article 9.1 :

« Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec. La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice. »

## **12. Preuve de la contrainte excessive**

La preuve de l'existence d'une contrainte excessive incombe à la partie qui l'invoque.<sup>16</sup>

Il faut plus que des efforts négligeables. Une contrainte excessive est celle qui « entraînera une atteinte réelle, non pas anodine mais importante... ».<sup>17</sup>

14. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, précité, p. 64. Voir dans le même sens : Conseil du statut de la femme, *Droit à l'égalité entre les femmes et les hommes et liberté religieuse* - Avis, Québec, Le Conseil, 2007, aux pp. 95 à 100.

15. (R. c. Oakes, [1986] 1 R.C.S. 103

16. Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud, [1992] 2 R.C.S. 970

17. Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud, [1992] 2 R.C.S. 970

« [...] Le demandeur n'aura pas à prouver que sa demande d'accommodement est « raisonnable ». Il reviendra plutôt au défendeur - tantôt l'employeur, tantôt le syndicat, tantôt les deux, selon le cas - d'établir, par une preuve factuelle étoffée et non des hypothèses fondées sur des stéréotypes ou des impressions, que la mesure d'accommodement sollicitée est déraisonnable du fait que sa mise en oeuvre l'exposerait à une contrainte excessive. En ce sens, l'obligation d'accommodement raisonnable est un moyen de défense ou encore un moyen de limiter sa responsabilité. »<sup>18</sup>

« La preuve ...doit être objective, réelle, directe et, lorsqu'il s'agit de coûts, quantifiable. La personne responsable de l'adaptation doit présenter des faits et des chiffres ainsi que des données ou des opinions scientifiques pour appuyer un argument voulant que l'adaptation proposée causerait réellement un préjudice injustifié... »<sup>19</sup>

La preuve peut s'appuyer aussi sur :

- des données scientifiques;
- des informations et des données découlant d'études empiriques;
- des opinions d'experts.

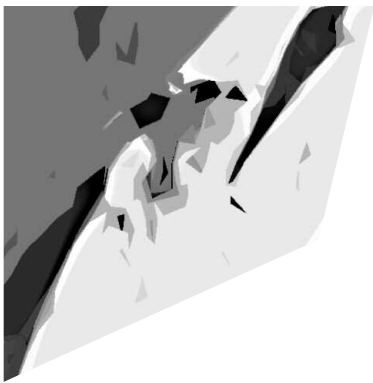
### **13. Évaluation de la contrainte excessive**

Facteurs à prendre en considération :

- le motif de discrimination invoqué;
- la mission de l'institution ou de l'entreprise, la nature de l'institution ou de l'entreprise;
- le contexte général, la conjoncture économique;
- le secteur d'activité;
- la taille de l'institution ou de l'entreprise;
- l'impact sur le fonctionnement de l'institution et le déroulement du travail;
- le financement de l'entreprise et sa santé financière (profits, prêts, subventions, crédits d'impôt, etc...);
- les conflits de droits possibles;
- l'évaluation de la contrainte excessive;
- l'impact sur les droits, les attentes d'autrui, des employés et de leur moral;
- l'impact sur le droit des usagers et ceux d'autres individus;
- la sécurité des lieux, des services, des employés y compris celle de la personne qui est l'objet de la demande;
- la santé et les exigences législatives en matière de santé-sécurité au travail;

18. BRUNELLE, Christian, *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*, Éditions Yvon Blais Inc., 2001, p.245

19. Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*, 23 novembre 2000, p. 33



LES CÉGEPS : proactifs en interculturel dans l'accueil et l'intégration

- les coûts financiers et matériels reliés à la concrétisation de l'accommodement;
- l'interchangeabilité des effectifs et des installations;
- l'atteinte à la convention collective;
- les avantages (et désavantages) directs et indirects de l'accommodement tant sur le plan interne (organisation du travail) qu'externe, tels les services à la clientèle.

## 14. Liberté de religion : Illustration jurisprudentielle

### Religion : interprétation large basée sur la croyance personnelle

« Une religion s'entend typiquement d'un système particulier et complet de dogmes et de pratiques. En outre, une religion comporte généralement une croyance dans l'existence d'une puissance divine, surhumaine ou dominante. Essentiellement, la religion s'entend de profondes croyances ou convictions volontaires, qui se rattachent à la foi spirituelle de l'individu et qui sont intégralement liées à la façon dont celui-ci se définit et s'épanouit spirituellement, et les pratiques de cette religion permettent à l'individu de communiquer avec l'être divin ou avec le sujet ou l'objet de cette foi spirituelle »<sup>20</sup>

### Preuve à faire par celui qui invoque l'atteinte à sa liberté de religion

1. Qu'il a une croyance sincère en une pratique ou en une croyance ayant un lien avec la religion;
2. Que la conduite reprochée nuit d'une manière plus que négligeable ou insignifiante à sa capacité de se conformer à cette pratique ou croyance.<sup>21</sup>

### Cas Multani

« Quant au risque qu'un autre élève s'empare du kirpan, il me paraît également très mince, surtout lorsque le port du kirpan est soumis à des conditions comme celles imposées par la juge Grenier de la Cour supérieure. En l'espèce, l'élève qui voudrait s'emparer du kirpan de Gurbaj Singh, s'il est porté conformément à ces conditions, devrait immobiliser physiquement Gurbaj Singh, fouiller sous ses vêtements, enlever le fourreau du guthra et tenter de découdre ou de déchirer l'étoffe renfermant le fourreau afin d'accéder au kirpan. L'élève qui voudrait commettre un acte de violence trouverait sans doute une autre façon de se procurer une arme, par exemple en en apportant une de l'extérieur. De plus, les écoles contiennent une foule d'objets susceptibles de servir à commettre des actes de violence et beaucoup plus facile d'accès aux élèves, par exemple des ciseaux, des crayons, des bâtons de baseball. »

20. Syndicat Northcrest c. Amselem, [2004] 2 R.C.S. 551, par. 39.

21. Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, [2006] 1 RCS 256, par. 34.



« Il ne fait aucun doute que la sécurité est une considération tout aussi importante dans les écoles que dans les avions et les cours de justice. Par contre, il est important de se rappeler que la question doit toujours être tranchée au regard de son contexte particulière. »

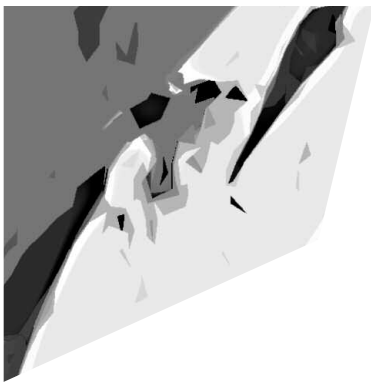
« Bien que, en l'espèce, notre Cour n'ait pas à comparer le niveau de sécurité souhaitable dans un environnement donné avec celui du milieu scolaire, ces décisions démontrent que chaque milieu est particulier et possède des caractéristiques qui lui sont propres et qui justifieront un niveau de sécurité différent selon les circonstances. »<sup>22</sup>

## **CONCLUSION : défis et enjeux**

- Nous avons tous des préjugés et nos propres valeurs.
- Les préjugés peuvent influencer inconsciemment nos comportements.
- La connaissance de l'autre permet de diminuer les comportements préjudiciables et de prévoir des mécanismes d'inclusion.

---

22. Multani c. Commission scolaire Marguerite Bourgeoys, [2006] 1 R.C.S. 256, par. 34, 58, 63, 66



LES CÉGEPS : proactifs en interculturel dans l'accueil et l'intégration

## RESSOURCES DISPONIBLES

sur le site du SIC : [www.service-interculturel-collegial.qc.ca](http://www.service-interculturel-collegial.qc.ca)

AZDOUZ, Rachida. « L'enseignement de la religion est-elle compatible avec l'éducation citoyenne à l'école publique », *Service interculturel collégial*, Actes du colloque, juin 2005.

BOSSET, Pierre. « Laïcité et pluralisme religieux », *Service interculturel collégial*, Actes du colloque, juin 2004.

BOUCHARD, Gérald et Charles TAYLOR. *Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation*, Québec, 2008, 310 p.

JÉZÉQUIEL, Myriam. « Possibilités et limites de l'accommodement raisonnable dans l'aménagement de la diversité ethnoreligieuse : aspects juridiques », *Service interculturel collégial*, Actes du colloque, juin 2006.

MILLOT, Micheline. « La laïcité et la liberté de conscience et de religion », *Service interculturel collégial*, Actes du colloque, juin 2004.

POTHIER, Nicole. « Possibilités et limites de l'accommodement raisonnable dans l'aménagement de la diversité ethnoreligieuse selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse », *Service interculturel collégial*, Actes du colloque, juin 2006.

## AUTRES RÉFÉRENCES

EID, Paul. *Les accommodements raisonnables en matière religieuse et les droits des femmes : la cohabitation est-elle possible*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, mars 2006.

BOSSET, Pierre. *Réflexion sur la portée et les limites de l'obligation d'accommodement raisonnable en matière religieuse*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, février 2005.

GEADAH, Yolande. *Accommodements raisonnables. Droit à la différence et non différence des droits*, Montréal, VLB éditeur, 2007, 96 p.

JÉZÉQUEL, Myriam (sous la direction). *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2007, 390 p.