

LIGNES DIRECTRICES

portant sur le traitement d'une
demande d'accommodement
pour un motif religieux



« Il existe un large consensus au Québec quant à la nécessité de préciser les balises ou les lignes directrices devant guider les intervenants et les gestionnaires dans le traitement des demandes d'harmonisation dans leur milieu. Pour certains, les balises existantes sont ou bien insuffisantes, ou bien trop peu affirmées. Il s'agirait donc ici d'adopter de nouvelles normes ou de soutenir les normes existantes avec davantage de fermeté. »

Charles TAYLOR et Gérard BOUCHARD, Fonder l'avenir : le temps de la conciliation, Rapport final de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, Québec, Gouvernement du Québec, 2008, p.167, [En ligne].

Table des matières

Introduction.....	4
Quel est l'objectif des lignes directrices ?	5
Qu'est-ce qu'un accommodement ?	6
Quels sont les organismes visés par les lignes directrices ?	6
Quelles sont les responsabilités des organismes visés ?	7
Comment traiter une demande d'accommodement pour un motif religieux ?	8
Quelles sont les conditions à remplir pour que la demande d'accommodement soit accordée ?	9
1. La demande résulte de l'application de l'article 10 de la Charte (discrimination)	9
2. La demande est sérieuse (croyance sincère).....	9
3. L'accommodement demandé respecte le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le droit de toute personne d'être traitée sans discrimination	10
4. L'accommodement demandé respecte le principe de la neutralité religieuse de l'État	10
5. L'accommodement est raisonnable	11
6. Le demandeur a collaboré à la recherche d'une solution qui satisfait au caractère raisonnable	13
Conclusion	14
Dispositions pertinentes	14

Introduction

La Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes (ci-après « la Loi ») prévoit notamment les mesures suivantes :

Neutralité religieuse de l'État

Les membres du personnel des organismes publics doivent faire preuve de neutralité religieuse dans l'exercice de leurs fonctions, ce qui implique de veiller à ne pas favoriser ni défavoriser une personne en raison de l'appartenance ou non de cette dernière à une religion, ni en raison de leurs propres convictions ou croyances religieuses ou de celles d'une personne en autorité.

Service public à visage découvert

Un membre du personnel des organismes publics et de certains autres organismes ainsi que les personnes élues doivent exercer leurs fonctions à visage découvert. De plus, la personne qui se présente pour recevoir un service par l'un d'eux doit avoir le visage découvert lors de la prestation du service. Ces obligations visent à s'assurer de la qualité de la communication entre les personnes, à permettre la vérification de l'identité de celles-ci ou à assurer la sécurité.

Conditions à remplir pour qu'une demande d'accommodement pour un motif religieux soit accordée et lignes directrices pour le traitement de ces demandes

Les conditions suivant lesquelles des accommodements pour un motif religieux peuvent être accordés ainsi que les conditions particulières qui doivent être considérées lors du traitement des demandes d'accommodements pour un motif religieux sont prévues par la Loi. Ces conditions codifient, entre autres, les concepts issus de la jurisprudence.

Le ministre de la Justice établit des lignes directrices afin d'accompagner les organismes de l'État visés dans le traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux.

L'obligation d'accommodement découle de l'application du droit à l'égalité inscrit à la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après « la Charte »). En effet, comme le prévoit l'article 10 de la Charte :

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.

Les organismes traitent déjà des demandes d'accommodement au sein de leur organisation, pour l'un ou l'autre des différents motifs prévus à l'article 10 de la Charte, qu'elles proviennent de leurs usagers ou de leurs employés. Pour ce faire, ils se sont jusqu'à présent basés sur les critères développés au fil du temps par les tribunaux.

Faisant suite à des années de discussions dans la société québécoise, la Loi établit notamment les conditions à considérer dans le traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux. Elle vise à mettre en place les balises d'un vivre-ensemble harmonieux.

Quel est l'objectif des lignes directrices ?

Dans le but de faciliter le traitement des demandes, les présentes lignes directrices proposent **une démarche d'analyse**. Elles décrivent les éléments à prendre en considération par les organismes assujettis et elles visent à atteindre une grande cohérence dans l'application de ces concepts et dans le traitement de ces demandes d'accommodement pour un motif religieux.

Ainsi, les présentes lignes directrices ont pour objectif d'accompagner les organismes visés par la Loi à traiter les demandes d'accommodement conformément à l'article 11, qui prévoit :

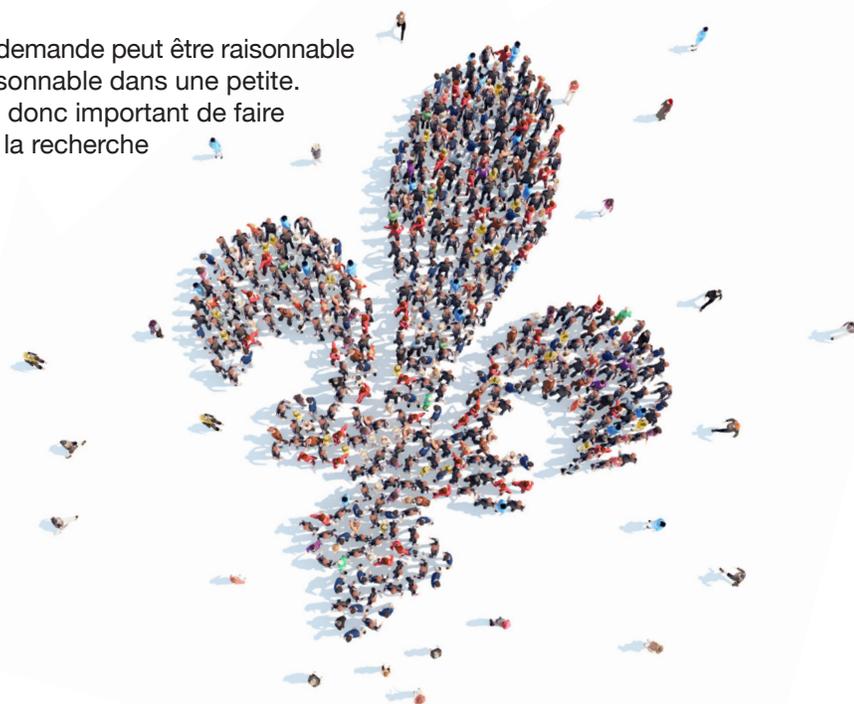
11. Lors du traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux résultant de l'application de l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12), l'organisme s'assure :

- 1° que la demande est sérieuse;
- 2° que l'accommodement demandé respecte le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le droit de toute personne d'être traitée sans discrimination;
- 3° que l'accommodement demandé respecte le principe de la neutralité religieuse de l'État;
- 4° que l'accommodement est raisonnable, c'est-à-dire qu'il ne doit imposer aucune contrainte excessive eu égard, entre autres, au respect des droits d'autrui, à la santé ou à la sécurité des personnes, au bon fonctionnement de l'organisme, ainsi qu'aux coûts qui s'y rattachent.

Un accommodement ne peut être accordé que si le demandeur a collaboré à la recherche d'une solution qui satisfait au caractère raisonnable.

Ces lignes directrices n'indiquent donc pas les décisions à prendre lors du traitement d'une demande d'accommodement, mais elles précisent plutôt les étapes du traitement d'une demande et les conditions devant être satisfaites pour que la demande d'accommodement pour un motif religieux puisse être accordée. Ce faisant, les demandes d'accommodement seront traitées de façon objective.

Il n'y a donc pas de réponse unique. Une demande peut être raisonnable dans une grande organisation, mais déraisonnable dans une petite. L'analyse s'effectue au cas par cas. Il est donc important de faire preuve d'innovation et de créativité dans la recherche d'une solution acceptable pour tous.



Qu'est-ce qu'un accommodement ?

Un accommodement est une mesure qui vise à corriger ou à prévenir une situation de discrimination. Dans le cadre de la Loi, pour que les conditions prévues à l'article 11 s'appliquent, la demande doit être fondée sur la religion, c'est-à-dire sur l'un des motifs de discrimination interdits par la Charte.

Le but de l'accommodement, quel qu'il soit, est d'éviter qu'une personne soit privée, par exemple, de l'accès à des services ou de son emploi en raison de caractéristiques personnelles qui ne peuvent être modifiées sans affecter notamment son identité. Ainsi, l'objectif n'est pas d'accorder des privilèges ni un traitement de faveur à certains individus mais plutôt de leur assurer une égalité réelle. Chaque demande d'accommodement doit être étudiée au cas par cas.

Quels sont les organismes visés par les lignes directrices ?

Les lignes directrices s'adressent à tous les ministères du gouvernement et aux organismes généralement considérés comme des organismes gouvernementaux. Elles s'adressent également aux personnes ou aux institutions qui ont été assimilées à de tels organismes en raison du caractère public de leurs fonctions.

Les articles 2, 3 et 8 de la Loi définissent le champ d'application des lignes directrices. Ainsi, sont notamment visés :

- les ministères du gouvernement;
- les organismes de l'État, y compris les organismes budgétaires ou autres que budgétaires et les entreprises du gouvernement, telles qu'Hydro-Québec;
- les commissions scolaires, sauf exceptions prévues par la Loi;
- les collèges d'enseignement général et professionnel publics, ainsi que les établissements d'enseignement universitaire publics ou subventionnés;
- les établissements agréés aux fins de subventions en vertu de la Loi sur l'enseignement privé au primaire, au secondaire et au collégial;
- les établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux, sauf exceptions prévues par la Loi;
- les établissements privés conventionnés, les ressources intermédiaires et les ressources de type familial visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux;
- les organismes pour lesquels l'Assemblée nationale ou l'une de ses commissions nomme la majorité des membres, comme la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- les municipalités, les communautés métropolitaines, les régies intermunicipales et les offices municipaux d'habitation, sauf exceptions prévues par la Loi;
- les sociétés de transport en commun, l'Autorité régionale de transport métropolitain ou tout autre exploitant d'un système de transport collectif;
- les centres de la petite enfance, les bureaux coordonnateurs de garde en milieu familial, les garderies subventionnées et les personnes reconnues à titre de responsable d'un service de garde en milieu familial subventionné.

Quelles sont les responsabilités des organismes visés ?

La Loi prévoit que la personne qui exerce la plus haute autorité administrative de chacun des organismes visés par les présentes lignes directrices a les responsabilités suivantes :

Prendre les moyens nécessaires pour s'assurer du respect des lignes directrices et des dispositions de la Loi dans le traitement des demandes d'accommodement pour un motif religieux.

Les moyens dont disposent les organismes pour s'acquitter de cette responsabilité sont nombreux et peuvent varier selon chaque organisation. Ils pourront compter sur les lignes directrices pour les accompagner dans le traitement des demandes d'accommodements pour un motif religieux.

Les organismes sont invités à adopter des directives, à élaborer des guides à l'intention de leurs employés appelés à traiter les demandes d'accommodement, à offrir de la formation à leur personnel, à informer et à sensibiliser leurs employés par le biais des communications internes et à élaborer des guides ou des documents de vulgarisation destinés à leur clientèle.

Désigner au sein de son personnel un répondant en matière d'accommodement.

Le répondant a pour fonctions de conseiller la personne qui exerce la plus haute autorité administrative ainsi que les membres du personnel de l'organisme en matière d'accommodement et de leur formuler des recommandations ou des avis dans le cadre du traitement des demandes reçues.

En considérant, par exemple, le nombre de ses employés, les services offerts directement à la population et le nombre de demandes anticipées, chaque organisme désignera au sein de son personnel la personne la plus apte à exercer cette fonction.

Les organismes doivent faire connaître au sein de leur organisation le nom des répondants ou des unités responsables de traiter les demandes d'accommodement, afin que leurs employés puissent être en mesure de diriger les citoyens vers les ressources appropriées pour traiter leur demande.

Comment traiter une demande d'accommodement pour un motif religieux ?

Toute demande d'accommodement pour un motif religieux nécessite une évaluation personnalisée. L'organisme doit analyser attentivement la demande. Il n'a toutefois pas l'obligation d'accepter toute demande. La démarche d'analyse est globale et doit se faire de façon objective en faisant abstraction d'opinions, de croyances, de préjugés ou de stéréotypes qui risquent de biaiser l'analyse. En évitant un tel comportement, les organismes assumeront adéquatement leurs rôles et responsabilités en matière d'accommodement raisonnable. Il faut donc agir de bonne foi et être proactif dans la recherche de solutions.

Attention : toutes les demandes ne sont pas des demandes d'accommodement.

Lors du traitement d'une demande d'accommodement, il est donc recommandé que l'organisme cherche à répondre aux questions suivantes :

- **Le demandeur prétend-il subir de la discrimination en raison d'une croyance religieuse ? Quelle est-elle ?**

Les présentes lignes directrices portent sur les demandes d'accommodement pour un motif religieux. Une demande d'accommodement pour un autre motif peut quand même être faite, mais les présentes lignes directrices ne trouveront pas application.

- **Quelle est la règle ou la pratique de l'organisme qui entre en conflit avec cette croyance ? Quel est le fondement de la règle ou de la pratique ?**

- **Quel est l'effet sur le demandeur de l'application de la règle ou de la pratique ?**

- Entrave-t-elle la croyance sincère de cette personne ?
- Nuit-elle d'une manière plus que négligeable ou insignifiante à la capacité de cette personne de se conformer à cette croyance ?

L'identification de la règle ou de la pratique et de ses effets sur le demandeur permet à l'organisme de comprendre en quoi le demandeur prétend subir une discrimination. Il est important de se rappeler qu'il n'y a nul besoin d'intention de discrimination pour causer un traitement discriminatoire.

- **Comment l'organisme peut-il aménager l'application de la règle ou de la pratique dans le contexte particulier de ses activités sans en subir une contrainte excessive ?**

Ce volet de l'évaluation permet à l'organisme de déterminer le caractère raisonnable de l'accommodement demandé en prenant en compte notamment l'impact sur sa prestation de services, sur sa mission et sur sa capacité à rendre des services de qualité.

- **Quels seraient les impacts de l'accommodement demandé sur les employés et les usagers de l'organisme ? L'accommodement respecte-t-il le principe de neutralité religieuse de l'État ?**

Par ce volet de l'évaluation, l'organisme s'assure notamment que l'accommodement respectera le droit à l'égalité de ceux qui seraient affectés par la demande. Il veillera aussi à ce que l'État ne favorise ni ne défavorise aucune croyance et n'adhère à aucune croyance particulière.

- **Le demandeur participe-t-il à la recherche de solutions ?**

Quelles sont les conditions à remplir pour que la demande d'accommodement soit accordée ?

Pour qu'une demande d'accommodement soit accordée, l'organisme doit s'assurer que chacune de ces conditions soit remplie.

1. La demande résulte de l'application de l'article 10 de la Charte (discrimination)

Premièrement, le demandeur doit démontrer qu'il subit une discrimination en raison de la règle ou de la pratique pour laquelle il demande un accommodement, car :

- il subit un traitement différent;
- cette différence de traitement est fondée sur sa religion;
- cette différence de traitement a pour effet de compromettre son droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté garanti par la Charte.

L'article 10 de la Charte énonce le principe que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans discrimination fondée sur l'un des motifs qui y sont prévus, dont la religion. Il prévoit qu'il y a discrimination lorsqu'une distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Une demande qui n'est pas fondée sur la religion n'est pas visée par les présentes lignes directrices.

La notion de religion inclut : le fait de croire ou de ne pas croire, le fait d'appartenir ou non à une confession religieuse ainsi que celui de pratiquer telle ou telle religion ou de n'en pratiquer aucune.

2. La demande est sérieuse (croyance sincère)

Deuxièmement, pour satisfaire à cette condition, le demandeur doit avoir une croyance sincère en la nécessité de se conformer à une pratique dans l'exercice de sa foi ou à une conviction religieuse.

En d'autres termes, la croyance religieuse invoquée doit être avancée de bonne foi, être ni fictive ni arbitraire et ne pas constituer un artifice. Il n'est pas nécessaire que cette pratique ou croyance repose sur un précepte religieux reconnu par les autorités religieuses établies ni qu'elle soit partagée par une majorité de croyants.

Quel est l'effet de la règle ou de la pratique sur le demandeur ?

Entrave-t-elle la croyance sincère de cette personne ?

Nuit-elle d'une manière plus que négligeable ou insignifiante à la capacité de cette personne de se conformer à cette croyance ?

3. L'accommodement demandé respecte le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le droit de toute personne d'être traitée sans discrimination

Troisièmement, l'accommodement demandé doit respecter le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette obligation fait référence à l'article 10 de la Charte. Cet article prévoit que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans discrimination fondée sur le sexe. Cette obligation fait aussi référence au préambule et à l'article 50.1 de la Charte, lesquels prévoient que les droits et libertés qui y sont énoncés sont garantis également aux femmes et aux hommes.

Quels seraient les impacts de l'accommodement demandé sur les employés et les usagers de l'organisme ?

L'accommodement demandé doit également respecter le droit de toute personne d'être traitée en toute égalité, sans discrimination fondée sur un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte. Sont visés dans les motifs de discrimination prohibés la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ainsi que le handicap et l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Cette condition s'évalue en tenant compte des effets de l'accommodement demandé sur les autres usagers et sur les membres du personnel de l'organisme qui traite la demande, et non pas sur la personne qui fait la demande.

4. L'accommodement demandé respecte le principe de la neutralité religieuse de l'État

Quatrièmement, la demande d'accommodement pour un motif religieux doit respecter la neutralité religieuse de l'État, laquelle découle des libertés de conscience et de religion protégées par la Charte.

Est-ce que la demande a pour effet que l'État favorise ou défavorise une religion par rapport à une autre ?

Ainsi, en n'exprimant aucune préférence ou défaveur à l'égard d'une religion en particulier, l'État s'assure de préserver un espace public neutre et sans discrimination, à l'intérieur duquel tous bénéficient également d'une véritable liberté de croire ou de ne pas croire, puisque tous sont également valorisés. De plus, la neutralité est celle des institutions et de l'État, et non celle des individus. Cela signifie qu'un employé d'un organisme visé qui porterait un signe religieux lors de sa prestation de travail ne violerait pas le principe de neutralité religieuse de l'État.

La présente condition fait en sorte, par exemple, que les organismes visés ne peuvent pas arrêter d'offrir un service public en vue d'accommoder une personne en raison de sa pratique religieuse.

5. L'accommodement est raisonnable

Cinquièmement, la demande d'accommodement pour un motif religieux ne doit pas causer de contrainte excessive pour l'organisme visé.

La notion de contrainte excessive permet de déterminer le caractère raisonnable ou déraisonnable de l'accommodement. La contrainte excessive s'évalue au cas par cas en tenant compte du contexte spécifique de l'organisme visé et de l'impact de l'accommodement demandé.

Comment l'organisme peut-il aménager l'application de la règle ou de la pratique dans le contexte particulier de ses activités sans en subir une contrainte excessive ?

Il ne suffit pas qu'une mesure d'accommodement entraîne des inconvénients pour constituer une contrainte excessive. Une simple contrainte n'est pas en soi excessive. Un accommodement peut produire certains irritants sans pour autant constituer une contrainte excessive.

Pour qu'il y ait contrainte excessive, la mesure d'accommodement doit avoir un impact important sur la prestation de service, la mission ou la capacité de l'organisme à rendre des services publics de qualité.

Avant de conclure qu'il y a contrainte excessive, l'organisme doit évaluer toutes les possibilités de solutions afin que le demandeur ne subisse pas de discrimination.

Voici quelques exemples de critères permettant d'évaluer s'il existe une contrainte excessive :

- L'importance des impacts sur les ressources humaines, matérielles et financières (la disponibilité du personnel, le coût réel de l'accommodement demandé, la nature de l'organisme);
 - La mesure se traduira-t-elle par une surcharge de travail pour les autres employés ? Si oui, de quel ordre ? Existe-t-il des moyens de la contrecarrer ?
- L'importance des impacts sur le fonctionnement et l'organisation du travail (l'adaptabilité des lieux, la durée et l'étendue de l'accommodement);
 - Le recours à une banque d'employés sur appel est-il envisageable ?
 - Des membres du personnel seraient-ils prêts à procéder à des échanges de quarts de travail ?
 - L'organisation est-elle en pénurie de main-d'œuvre ?
 - L'organisation dispose-t-elle de l'espace ou des locaux suffisants ?
 - Le demandeur pourrait-il aider à minimiser l'impact de la mesure d'accommodement sur l'organisation du travail ?
- Les risques d'atteinte aux droits des autres usagers et des employés (les risques pour la santé ou la sécurité);
 - Quel est le niveau de sécurité à maintenir ?
 - S'agit-il d'un risque réel ou hypothétique ?
 - Que risque-t-il de se produire qui serait préjudiciable ?
 - Quelle est la probabilité que le risque se réalise ?
 - Qui serait touché si le risque se concrétisait ? S'agit-il de personnes vulnérables (enfants, personnes malades ou en perte d'autonomie, etc.) ?
 - L'atteinte aux droits d'autrui est-elle sérieuse ou négligeable ? Le demandeur peut-il aider à minimiser l'impact de la mesure sur le plan de la sécurité ou des droits d'autrui ?

- Les obligations légales par ailleurs applicables.
 - Le demandeur peut-il aider à minimiser l'impact de la mesure afin de respecter les lois, règlements et conventions collectives applicables?

Exemples de critères permettant d'évaluer s'il existe une contrainte excessive dans différents secteurs

Secteur de l'éducation

- La disponibilité des enseignants;
- La disponibilité des locaux;
- La sécurité des élèves et du personnel.

Secteur municipal

- Les exigences liées à l'identification de la personne;
- La sécurité de la population sur le territoire de la municipalité;
- La taille de la municipalité et le nombre d'employés.

Secteur de la santé

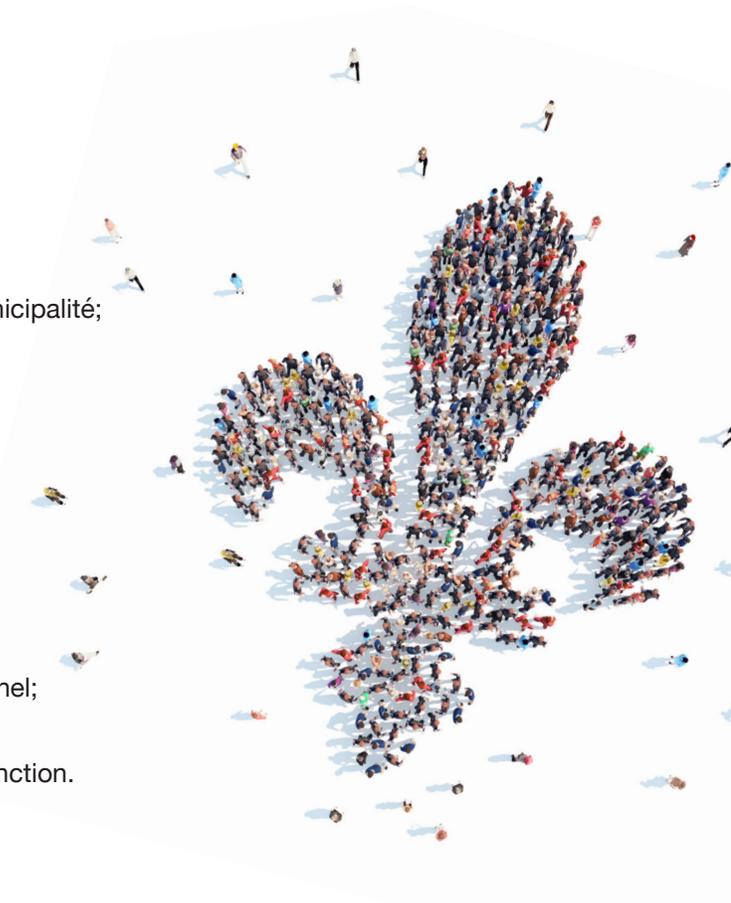
- Le jugement clinique et l'application des protocoles;
- La santé publique;
- La sécurité du patient et du personnel;
- La qualité des soins.

Secteur de la sécurité publique

- La sécurité des citoyens, des clientèles et du personnel;
- La qualité des services;
- Les exigences d'identification et celles reliées à la fonction.

Secteur des services de garde

- La sécurité des enfants;
- Le nombre minimum de membres du personnel de garde qualifié requis pour assurer la garde des enfants (ratio);
- La disponibilité du personnel de garde qualifié requis.



Dans le cas d'une demande qui implique une absence du travail

À souligner que, si l'accommodement demandé par un membre du personnel implique une absence du travail, l'article 13 de la Loi vient préciser certains éléments dont l'organisme doit tenir compte. Cet article prévoit, en effet :

13. Lorsqu'une demande d'accommodement pour un motif religieux par un membre du personnel implique une absence du travail, doivent être plus spécifiquement considérées :

- 1° la fréquence et la durée des absences pour un tel motif;
- 2° la taille de l'unité administrative à laquelle appartient la personne qui fait la demande et la capacité d'adaptation de cette unité ainsi que l'interchangeabilité des effectifs de l'organisme;

- 3° les conséquences des absences sur l'exécution du travail de la personne faisant la demande et sur celle des autres membres du personnel de même que sur l'organisation des services;
- 4° la contrepartie possible par la personne qui fait la demande, notamment la modification de son horaire de travail, l'accumulation ou l'utilisation de sa banque d'heures ou de jours de congé ou son engagement à reprendre les heures non travaillées;
- 5° l'équité au regard des conditions de travail des autres membres du personnel, notamment en ce qui a trait au nombre de congés payés et à l'établissement des horaires de travail.

Dans le cas d'une demande concernant un élève du primaire et du secondaire

De même, si l'accommodement demandé concerne un élève du primaire ou du secondaire, l'article 14 de la Loi prévoit :

14. Lorsqu'une demande d'accommodement pour un motif religieux concerne un élève qui fréquente un établissement d'enseignement établi par une commission scolaire, cette dernière doit tenir compte des objectifs poursuivis par la Loi sur l'instruction publique afin de s'assurer que ne sont pas compromis :

- 1° l'obligation de fréquentation scolaire;
- 2° les régimes pédagogiques établis par le gouvernement;
- 3° le projet éducatif de l'école;
- 4° la mission de l'école qui est d'instruire, de socialiser et de qualifier les élèves, dans le respect du principe de l'égalité des chances, tout en les rendant aptes à entreprendre et à réussir un parcours scolaire;
- 5° la capacité de l'établissement de dispenser aux élèves les services éducatifs prévus par la loi.

Dans le cas d'une demande concernant l'obligation d'avoir le visage découvert

Une personne qui, pour des raisons religieuses, porte un vêtement qui lui couvre le visage, pourrait demander un accommodement à cette obligation qui devrait respecter les conditions prévues à l'article 11. Au moment d'évaluer si l'accommodement est raisonnable, l'organisme devra aussi considérer les objectifs prévus à l'article 1 de la Loi, soit de s'assurer de la qualité des communications entre les personnes, de permettre la vérification de l'identité de celles-ci ou pour des fins de sécurité.

6. Le demandeur a collaboré à la recherche d'une solution qui satisfait au caractère raisonnable

Sixièmement, l'obligation de rechercher une solution incombe à l'organisme visé et également au demandeur, qui ne peut pas s'attendre à une solution parfaite, mais à une solution raisonnable. En effet, parce que la recherche d'une mesure d'accommodement raisonnable exige un effort de toutes les parties et qu'il est important d'impliquer le demandeur dans la réflexion afin de trouver une solution commune, le demandeur doit collaborer en fournissant les renseignements pertinents au traitement de sa demande, contribuer à la recherche de solutions et faire un effort pour tenter de réduire les contraintes que sa demande d'accommodement peut entraîner.

Le demandeur participe-t-il à la recherche de solutions ?

Lorsque la collaboration du demandeur est requise, son défaut de collaborer fait échec à sa demande d'accommodement.

Conclusion

Lorsque la décision concernant la demande d'accommodement est prise, il faut l'expliquer au demandeur. Cette étape est importante. Si un accommodement est accordé, il faut présenter au demandeur les modalités et les limites de la mesure. Si un accommodement est refusé, il faut justifier la décision car il est important que le demandeur comprenne bien les raisons qui ont motivé la décision.

Les présentes lignes directrices donnent suite à l'obligation prévue à l'article 12 de la Loi. Cet article prévoit que le ministre de la Justice établit des lignes directrices portant sur le traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux afin d'accompagner les organismes.

Dispositions pertinentes

Charte des droits et libertés de la personne

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 à ce handicap.

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

Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes

1. La présente loi affirme la neutralité religieuse de l'État afin d'assurer à tous un traitement respectueux des droits et libertés qui leur sont reconnus, incluant la liberté de religion des membres du personnel des organismes publics. À cette fin, elle impose notamment aux membres du personnel des organismes publics le devoir de neutralité religieuse dans l'exercice de leurs fonctions.

Elle vise par ailleurs à reconnaître l'importance d'avoir le visage découvert lorsque des services publics sont donnés et reçus afin de s'assurer de la qualité des communications entre les personnes, de permettre la vérification de l'identité de celles-ci ou pour des fins de sécurité.

Elle prévoit en outre des critères devant être pris en considération dans le traitement des demandes d'accommodements pour un motif religieux découlant de l'application de la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12).

11. Lors du traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux résultant de l'application de l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, l'organisme s'assure:

- 1° que la demande est sérieuse;
- 2° que l'accommodement demandé respecte le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le droit de toute personne d'être traitée sans discrimination;
- 3° que l'accommodement demandé respecte le principe de la neutralité religieuse de l'État;

- 4° que l'accommodement est raisonnable, c'est-à-dire qu'il ne doit imposer aucune contrainte excessive eu égard, entre autres, au respect des droits d'autrui, à la santé ou à la sécurité des personnes, au bon fonctionnement de l'organisme, ainsi qu'aux coûts qui s'y rattachent.

Un accommodement ne peut être accordé que si le demandeur a collaboré à la recherche d'une solution qui satisfait au caractère raisonnable.

12. Le ministre établit des lignes directrices portant sur le traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux afin d'accompagner les organismes dans l'application de l'article 11 de la présente loi.

Ces lignes sont publiées sur le site Internet du ministère de Justice.

13. Lorsqu'une demande d'accommodement pour un motif religieux par un membre du personnel implique une absence du travail, doivent être plus spécifiquement considérées :

- 1° la fréquence et la durée des absences pour un tel motif;
- 2° la taille de l'unité administrative à laquelle appartient la personne qui fait la demande et la capacité d'adaptation de cette unité ainsi que l'interchangeabilité des effectifs de l'organisme;
- 3° les conséquences des absences sur l'exécution du travail de la personne faisant la demande et sur celle des autres membres du personnel de même que sur l'organisation des services;
- 4° la contrepartie possible par la personne qui fait la demande, notamment la modification de son horaire de travail, l'accumulation ou l'utilisation de sa banque d'heures ou de jours de congé ou son engagement à reprendre les heures non travaillées;
- 5° l'équité au regard des conditions de travail des autres membres du personnel, notamment en ce qui a trait au nombre de congés payés et à l'établissement des horaires de travail.

14. Lorsqu'une demande d'accommodement pour un motif religieux concerne un élève qui fréquente un établissement d'enseignement établi par une commission scolaire, cette dernière doit tenir compte des objectifs poursuivis par la Loi sur l'instruction publique afin de s'assurer que ne sont pas compromis :

- 1° l'obligation de fréquentation scolaire;
- 2° les régimes pédagogiques établis par le gouvernement;
- 3° le projet éducatif de l'école;
- 4° la mission de l'école qui est d'instruire, de socialiser et de qualifier les élèves, dans le respect du principe de l'égalité des chances, tout en les rendant aptes à entreprendre et à réussir un parcours scolaire;
- 5° la capacité de l'établissement de dispenser aux élèves les services éducatifs prévus par la loi.

Cet article s'applique également aux établissements agréés aux fins de subvention en vertu de la Loi sur l'enseignement privé, à l'exception de ceux qui dispensent des services d'enseignement collégial, avec les adaptations nécessaires.

17. Il appartient à la personne qui exerce la plus haute autorité administrative sur les membres du personnel visés aux chapitres II et III de prendre les moyens nécessaires pour assurer le respect des mesures qui y sont prévues. À cette fin, elle doit notamment désigner, au sein de son personnel, un répondant en matière d'accommodement.

Ce répondant a pour fonctions de conseiller la plus haute autorité administrative ainsi que les membres du personnel de l'organisme en matière d'accommodement et de leur formuler des recommandations ou des avis dans le cadre du traitement des demandes reçues.

