

GUIDE SUR LES ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES DANS LES RELATIONS AVEC LA CLIENTÈLE

Juin 2009

Révision – Novembre 2021



La Fédération des établissements d'enseignement privés est heureuse de vous transmettre ce guide sur les accommodements raisonnables dans les relations avec la clientèle.

Le contenu de ce document s'inscrit dans un processus de réflexion qui, nous l'espérons, saura vous accompagner, vous éclairer et vous rassurer quant à l'affirmation et au maintien de vos valeurs tout en tenant compte de la société québécoise actuelle, laïque et pluraliste dans laquelle nous évoluons présentement.

La Fédération des établissements d'enseignement privés tient à remercier les membres du comité de travail pour leur généreuse contribution et leur engagement à la réalisation du mandat confié.

Collaboration spéciale

LeCorre et associés

Révision – Novembre 2021

Langlois, avocats

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire, d'enregistrer ou de diffuser, en tout ou en partie, le présent ouvrage par quelque procédé que ce soit, électronique, mécanique, photographique, sonore, magnétique ou autre, sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite de l'éditeur (Cadre).

Dépôt légal

ISBN 978-2-89170-079-5

TABLE DE MATIÈRES

Introduction	5
1– La base légale et l’origine de la notion d’accommodement raisonnable	6
▪ La Charte des droits et libertés de la personne	
2 – L’exception de l’article 20 de la Charte	7
3 – Qu’est-ce que l’obligation d’accommodement raisonnable	8
3.1 L’obligation de collaboration	9
3.2 La contrainte excessive	10
3.3 Le contexte particulier des établissements d’enseignement privés	12
3.4 Le cas de l’ajustement volontaire	12
Deuxième partie : Le traitement des demandes	
1– Les principes devant guider la démarche	14
Tableau	15
2– Le processus de traitement des demandes	16
2.1 Les étapes préalables	16
2.2 La réception de la demande et la cueillette d’informations	16
2.3 Analyse : déterminer s’il y a discrimination en vertu d’un motif protégé par la Charte	18
2.4 La démarche de dialogue et de recherche de solution	20
2.5 Les facteurs à considérer pour la prise de décision	20
2.6 La détermination de la solution et sa mise en œuvre	21
2.7 Le suivi	22
Troisième partie : Les cas pratiques	23
Annexes	27
1– Formulaire de demande d’accommodement raisonnable	28
2– La jurisprudence	29
2.1 Les décisions de principe	30
Bibliographie	40

INTRODUCTION

Le présent guide a pour objet de:

- Donner une définition claire et accessible de l'accommodement raisonnable ;
- Préciser les caractéristiques de l'accommodement raisonnable ;
- Présenter des repères pour la prise de décision en matière d'accommodement raisonnable ;
- Proposer aux établissements une démarche de traitement des demandes d'accommodement dans le respect de leurs particularités.

Ce guide a été rédigé avec la préoccupation d'éliminer la confusion qui entoure la notion d'accommodement raisonnable, tout en évitant le piège de la complexité juridique. Compte tenu de l'ampleur du sujet, la recherche et l'analyse ont été circonscrites sous l'angle de la relation client-établissement

Le contenu de ce guide ne représente pas la position de la Fédération en matière d'accommodement raisonnable. Il se limite à établir sur le sujet des constats à partir du droit et de la jurisprudence afin d'en dégager des repères et de proposer aux établissements une procédure de traitement des demandes.

Ceux qui désirent en savoir davantage sur la notion d'accommodement raisonnable sont invités à consulter les fiches de jurisprudence annexées, le rapport du Comité consultatif sur l'intégration et l'accommodement raisonnable en milieu scolaire :

http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/formation_jeunes/RapportAccRaisoenable.pdf de même que l'un ou l'autre des ouvrages de référence listés à la bibliographie.

PREMIÈRE PARTIE : LES PRINCIPES DE BASE

1. LA BASE LÉGALE ET L'ORIGINE DE LA NOTION D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

Le concept d'accommodement raisonnable a été développé par les tribunaux et, plus particulièrement, par la Cour suprême du Canada dans des dossiers où les plaignants se disaient victimes de discrimination.

Les établissements d'enseignement privés sont visés par les dispositions prévues à la Charte des droits et libertés de la personne. Cette charte prévoit que tous les individus ont droit à un traitement juste et équitable. Voici les propos de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse à ce sujet :

« Comme on le voit, les institutions sans but lucratif ne sont pas dispensées de respecter les principes de la Charte, principes qui constituent des règles de vie en société. À moins de pouvoir démontrer que leur caractère religieux (par exemple) exige nécessairement et objectivement certaines exclusions ou préférences, les établissements d'enseignement privés sont eux aussi tenus d'accompagner les personnes ayant des besoins particuliers, y compris des besoins d'ordre religieux. ¹ ».

Cette protection s'applique à tous : employés, fournisseurs et clients. Par ailleurs, puisqu'il s'agit de droits et de libertés fondamentales, personne ne peut y renoncer au moyen d'un contrat de travail ou d'un contrat des services éducatifs.

La Charte des droits et libertés de la personne

Libertés et droits fondamentaux

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

Droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés

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. »

1 - Pierre MAROIS, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Religion, école privée, accommodements raisonnables : l'arbre ne doit pas cacher la forêt, 15 juin 2005, page 2.

2. L'EXCEPTION DE L'ARTICLE 20 DE LA CHARTE

L'article 20 de la *Charte des droits et libertés de la personne* comporte une mesure d'exception. Celle-ci peut sembler intéressante à première vue pour les établissements d'enseignement privés, mais ses critères d'application sont très rigoureux.

Selon cet article, une distinction, une exclusion ou une préférence sera jugée non discriminatoire si elle est :

Fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi	OU	Justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif : – d'une institution sans but lucratif OU – d'une institution vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique
---	-----------	--

Voici maintenant comment s'exprimait la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec sur l'applicabilité de l'article 20 de la Charte dans un établissement d'enseignement privé :

« En matière scolaire, cette marge de manœuvre n'est pas une carte blanche laissée aux établissements d'enseignement privés. Pour se prévaloir de cette faculté, un établissement doit avoir une vocation particulière à l'endroit d'un groupe identifiable de personnes qui se caractérisent par la religion, l'origine ethnique, la langue ou un autre motif de discrimination interdit. Les établissements qui ne s'adressent pas à une clientèle particulière au sens de la Charte doivent respecter les obligations générales découlant de la Charte. »²

Ainsi, si un établissement privé décide d'invoquer l'article 20 de la Charte pour justifier une distinction, une exclusion ou une préférence, par exemple de nature religieuse, il lui faudra démontrer le degré d'authenticité et de cohérence de ce qui est invoqué.

« Les intérêts qu'il s'agit d'équilibrer sont, d'une part, le droit des catholiques de se regrouper pour créer une école dans laquelle l'enseignement respecte un projet confessionnel, d'autre part, celui des non-catholiques de ne pas se faire imposer une religion qu'ils ne professent pas. Si les catholiques créent une école dont ils excluent les non-catholiques (ce qui leur est permis par l'article 20), ils devraient avoir le droit d'exiger le conformisme religieux de leurs propres coreligionnaires. Si l'un de ceux-ci cesse d'être en accord avec la religion catholique, sa liberté consistera à quitter le groupe, non pas à y rester pour réclamer le bénéfice de la liberté de religion. Par contre, si les catholiques admettent des non-catholiques dans une de leurs écoles, leur droit de mettre en œuvre un projet éducatif religieux ne devrait pas l'emporter sur celui des non-catholiques d'obtenir une dispense.

² Id., page 2.

Pour prendre les choses sous un angle complémentaire, si une école religieuse est intensément imprégnée de confessionnalité (ce qui suppose presque nécessairement que tous les élèves et enseignants partagent la religion de l'établissement), la possibilité d'une dispense de l'enseignement religieux risquerait de porter atteinte au caractère de l'établissement ; l'article 20 justifierait donc le refus d'une possibilité de dispense. Si, par contre, dans les faits, l'école est largement sécularisée, la finalité religieuse n'ayant plus qu'une importance secondaire (ce qui se marquerait notamment par le fait qu'une partie de la clientèle ne professe pas la même religion), la possibilité d'une dispense ne porterait pas objectivement atteinte au caractère de l'établissement ; la défense de celui-ci ne justifierait donc pas le refus de l'accommodement et le maintien de la discrimination. » ³

« Cet aspect du jugement confirme l'idée que nous avons développée précédemment, à savoir qu'une école privée ne pourrait refuser des accommodements en matière religieuse que dans la mesure où ils remettraient véritablement en cause son projet éducatif premier. Et pour cela, il faudrait que ce projet soit véritablement centré autour de la confessionnalité. » ⁴

« Pour nous résumer, si un groupe désire appliquer, dans son fonctionnement interne, des règles qui ont pour effet, en pratique, d'exclure les adhérents d'une ou de plusieurs religions, il doit être cohérent et les exclure formellement et nommément. » ⁵

3. QU'EST-CE QUE L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

Dans un premier temps, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse nous rappelle que « l'accommodement raisonnable est une obligation juridique inhérente au droit à l'égalité. Il fait partie de la gamme des moyens dont dispose le Québec pour gérer de manière civilisée les conflits liés à la diversité sans cesse croissante de la société. » ⁶

Voici maintenant la définition proposée par le Comité consultatif sur l'intégration et l'accommodement raisonnable en milieu scolaire du Ministère ⁷ :

« On entend par accommodement raisonnable l'adaptation ou l'exemption, sans contraintes excessives, de l'application d'une norme ou d'une pratique de portée générale, en accordant un traitement différentiel et équitable à une personne qui, autrement, serait pénalisée par l'application d'une telle norme ou d'une telle pratique.

L'accommodement raisonnable est une obligation juridique découlant du droit à l'égalité applicable dans une situation qui engendre des effets discriminatoires en vertu d'un motif prohibé par les chartes ou qui porte atteinte à l'exercice d'une liberté fondamentale.

³ – José Woehrling, Conditions et modalités de l'enseignement confessionnel dans les établissements d'enseignement privés, L'aspect confessionnel du projet éducatif de l'école privée dans le contexte d'application du programme éthique et culture religieuse, Comité de travail portant sur l'aspect confessionnel du projet éducatif, Septembre 2007, Fédération des Établissements d'Enseignement privés, Annexe A, p. 11

⁴ – Id., p. 13.

⁵ – Id., p. 14.

⁶ – Précité, note 1, page 2.

⁷ – Extrait du Rapport du Comité consultatif sur l'intégration et l'accommodement raisonnable en milieu scolaire du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, page 33.

L'obligation d'accommodement raisonnable peut être limitée puisque les libertés fondamentales peuvent être restreintes par une règle de droit si la justification de cette règle se démontre dans le cadre d'une société libre et démocratique et si l'accommodement présente des contraintes excessives. »

On retient donc ce qui suit :

- **Un accommodement raisonnable est une mesure qui vise à définir des adaptations, des aménagements, des modifications, des mesures d'exception aux règles et aux normes afin d'éviter des effets discriminatoires.**
- **Ces mesures d'accommodement ne doivent pas générer de contraintes excessives pour l'organisation.**

L'accommodement est une obligation de moyens. Cela signifie que chaque établissement doit prendre tous les moyens raisonnables, compte tenu de chaque situation, pour minimiser les effets de la discrimination. Il n'y a donc pas d'obligation d'atteindre un résultat. Les parties doivent faire les efforts raisonnables pour tenter de trouver une solution.

Dans toute démarche de recherche d'accommodement, les facteurs suivants devront être considérés : l'obligation de collaboration, la contrainte excessive et le contexte particulier propre à chaque établissement d'enseignement privé.

3.1. L'obligation de collaboration

Si vous devez envisager un accommodement raisonnable, il existe souvent plus d'une solution.

La jurisprudence est claire quand elle dit que le demandeur et celui qui reçoit la demande doivent travailler ensemble à trouver la solution la plus appropriée pour les deux parties. Si le problème concerne les relations de travail, le syndicat doit également être impliqué. Chaque partie doit aussi être prête à faire des compromis et à subir éventuellement une certaine forme de contraintes.

« La recherche d'un compromis fait intervenir plusieurs parties. Outre l'employeur et le syndicat, le plaignant a également l'obligation d'aider à en arriver à un compromis convenable. »

« À la recherche d'un compromis raisonnable s'ajoute l'obligation de faciliter la recherche d'un tel compromis. Ainsi, pour déterminer si l'obligation d'accommodement a été remplie, il faut examiner la conduite du plaignant. »⁸

⁸ – Central Okanagan School District No 23 c. Renaud, [1992] 2 R.C.S. 970.

Lorsque le plaignant refuse d'accepter une proposition « raisonnable », la plainte logée pourrait être rejetée. La contrepartie de cette obligation de collaboration consiste à accepter une mesure d'accommodement raisonnable.

La Cour suprême a d'ailleurs précisé que le plaignant ne peut s'attendre à une solution parfaite. S'il rejette une proposition qui serait raisonnable compte tenu des circonstances, le tribunal reconnaîtra que l'employeur s'est acquitté de son obligation d'accommodement :

« L'employeur doit, à cette fin, prendre des mesures raisonnables qui seront susceptibles ou non de réaliser le plein accommodement. Cependant, lorsque ces mesures ne permettent pas d'atteindre complètement le but souhaité, le plaignant, en l'absence de concessions de sa propre part, comme l'acceptation en l'espèce d'un emploi à temps partiel, doit sacrifier soit ses principes religieux, soit son emploi. »⁹

3.2. La contrainte excessive

Comme indiqué précédemment, la notion d'accommodement raisonnable n'est pas sans limite.

L'accommodement raisonnable peut entraîner des contraintes pour l'organisation mais celles-ci ne doivent pas être excessives.

La notion de contrainte excessive n'est pas clairement définie, mais elle est balisée. Il faut comprendre qu'une certaine contrainte doit être envisagée, mais le fait de savoir à quel moment elle devient excessive dépend des circonstances particulières à chaque établissement.

« Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de définir de façon exhaustive ce qu'il faut entendre par contrainte excessive mais j'estime qu'il peut être utile d'énumérer certains facteurs permettant de l'apprécier. J'adopte d'abord à cette fin les facteurs identifiés par la commission d'enquête en l'espèce. Le coût financier, l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel et l'interchangeabilité des effectifs et des installations. L'importance de l'exploitation de l'employeur peut jouer sur l'évaluation de ce qui représente un coût excessif ou sur la facilité avec laquelle les effectifs et les installations peuvent s'adapter aux circonstances. Lorsque la sécurité est en jeu, l'ampleur du risque et l'identité de ceux qui le supportent sont des facteurs pertinents.

Cette énumération ne se veut pas exhaustive et les résultats qu'on attendra en mesurant ces facteurs par rapport au droit de l'employé de ne pas faire l'objet de discrimination varieront nécessairement selon le cas. »¹⁰ (Soulignements ajoutés)

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse s'est également prononcée sur la notion de contrainte excessive :

« En évaluant la contrainte excessive, on peut tenir compte d'un très large éventail de facteurs. Dans son avis de 1995, la Commission en énumérait déjà plusieurs, pour ce qui est de l'éducation : notamment, la nécessité de respecter le contenu obligatoire des programmes d'enseignement ; l'obligation de fréquentation scolaire ; le statut du français comme langue normale de l'enseignement ; le respect de l'égalité des sexes ; et la nécessité de maintenir l'ordre et la sécurité dans l'école, par exemple, en interdisant le port de vêtements empêchant l'identification des personnes. La Commission réitère aujourd'hui que tous ces facteurs sont des éléments essentiels et non négociables du système scolaire.

⁹– Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpson Sears, [1985] 2 R.C.S. 536. « Arrêt O'Malley »

¹⁰– Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne, [1990] 2 R.C.S. 489.

D'autres facteurs : les exigences du fonctionnement de la classe, lorsqu'elles sont démontrées, ainsi que celles de la réalisation des objectifs pédagogiques ; le fardeau qu'entraînerait l'accommodement pour d'autres personnes (élèves ou membres du personnel) ; ou encore, les contraintes sur les ressources. La taille de l'établissement, le nombre de demandes, leur diversité ou le moment où elles sont formulées peuvent également affecter la capacité d'accommodement.

En somme, la diversité religieuse doit être traitée comme toutes les autres formes de pluralisme et soumise aux limites fixées par les exigences de la vie en société, conformément au préambule de la Charte, selon lequel les droits et libertés de la personne sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général. » ¹¹ (Soulignements ajoutés)

Ainsi, pourraient être considérés comme contraintes excessives :

- Les problèmes de sécurité (vêtements empêchant l'identification des personnes, allergies graves) ;
- La taille de l'organisation (locaux non disponibles, impossibilité d'affecter un surveillant durant les heures de classe à la surveillance d'un élève dispensé d'un cours) ;
- L'interchangeabilité des effectifs et des installations (mobilité de la main-d'œuvre, polyvalence) ;
- L'atteinte réelle aux droits des employés ou des clients (tâche plus légère effectuée par un employé à cause d'un handicap) ; e notamment au niveau de l'éducation physique) ;
- Le niveau des coûts financiers (capacité de payer de l'établissement) ;
- La responsabilité de voir au bien-être général, de respecter les valeurs démocratiques et l'ordre public ;
- La diversité des demandes et leur nombre ;
- Un projet éducatif spécifique (qui peut objectivement démontrer la nécessité d'exclusions ou de préférences, tout en respectant les principes énoncés dans les chartes).

Il est important de retenir que toute demande d'accommodement raisonnable doit s'inscrire dans son contexte particulier. La recherche de solutions et les limites de celles-ci ne sont pas jugées dans l'absolu, mais selon la réalité particulière de chaque établissement, avec ses politiques, ses procédures et la cohérence de ses pratiques.

« En somme, il appartient à l'employeur de démontrer l'existence d'une contrainte excessive qui doit représenter davantage que de simples difficultés ou désagréments. Pour remplir son obligation d'accommodement, l'employeur doit faire beaucoup plus que de simples efforts négligeables et prouver qu'il a pris en considération et tenté toutes les solutions possibles pour accommoder son ou ses employés défavorisés par une règle d'emploi discriminatoire. Dans l'arrêt Meiorin, la Cour suprême utilise à plusieurs reprises le qualificatif "possible" en parlant des mesures d'accommodement qu'un employeur a le devoir d'incorporer à ses normes d'emploi. Le terme est évocateur et semble signifier que si un accommodement est possible, il doit être adopté. La Cour suprême retient principalement trois critères représentant une contrainte excessive : l'impossibilité, le risque grave et le coût exorbitant. Le fardeau de preuve de l'employeur apparaît donc très lourd. » ¹²

Dans tous les cas, les contraintes consenties dans le milieu scolaire auront toujours pour but d'encourager la fréquentation scolaire et de favoriser la réussite et l'intégration de l'élève.

¹¹— Précité, note 1, page 3.

¹²— Anne-Marie LAFLAMME, « L'obligation d'accommodement confère-t-elle aux personnes handicapées un droit à l'emploi ? » dans la Revue du Barreau, tome 62, p. 140.

3.3. Le contexte particulier des établissements d'enseignement privés

Le système scolaire public québécois et le système privé diffèrent quant à leurs offres de services.

Le ministère de l'Éducation a le devoir d'offrir l'instruction publique gratuite à l'ensemble des jeunes de 5 à 18 ans (et jusqu'à 21 ans dans le cas d'une personne handicapée) en vertu de la Loi sur l'instruction publique (art. 1) et la Charte des droits et libertés de la personne (art. 40). L'enfant, quant à lui, doit fréquenter l'école jusqu'à l'atteinte de ses 16 ans (art. 14).

Les parents possèdent le choix d'inscrire leurs enfants à l'école publique ou à l'école privée. Ce droit est prévu par la Charte des droits et libertés de la personne (art. 42).

Le réseau privé est constitué d'établissements détenteurs de permis en vertu de la Loi sur l'enseignement privé et qui sont tenus de se conformer au régime pédagogique en vigueur. Ce réseau développe des liens contractuels avec sa clientèle, notamment par la formation et la conclusion d'un contrat de services éducatifs.

L'établissement n'est pas tenu d'admettre tous les élèves qui désirent s'inscrire. Toutefois, une fois admis, l'établissement est tenu de scolariser l'enfant, et ce, avec une expectative raisonnable qu'il puisse y terminer ses études.

Puisque c'est dans ce contexte que s'inscrivent les obligations d'un établissement d'enseignement privé, il y a lieu de prendre en compte le consentement donné par le parent lors de la signature du contrat de services éducatifs. S'il est vrai que le parent ne peut renoncer à ses droits, il a cependant l'obligation de s'informer quant à l'offre de l'établissement et les limites qu'elle comporte. Il doit être capable de déterminer si cette offre correspond à ses besoins et exprimer ses attentes particulières. Règle générale, les rapports basés sur la connaissance des exigences respectives des parties sont porteurs de solutions ; ceux basés sur l'imposition de besoins le sont beaucoup moins.

3.4. Le cas de l'ajustement volontaire

En l'absence de constat de discrimination, il n'existe pas d'obligation légale de répondre à une demande d'accommodement. Certains décideront toutefois de le faire dans le but de favoriser l'intégration de l'élève. Il faut donc distinguer l'obligation d'accommodement du désir d'être accommodant.

La définition dégagée du rapport du Comité apporte des distinctions quant à ce concept.

« Il importe de faire la distinction entre, d'une part, l'accommodement raisonnable, qui est une mesure réparatrice en raison d'une discrimination en vertu d'un motif prohibé par les chartes ou d'une atteinte à l'exercice d'une liberté fondamentale et, d'autre part, l'ajustement volontaire qui ne résulte pas de la violation d'une liberté fondamentale. L'ajustement volontaire constitue plutôt une forme d'arrangement, d'aménagement et d'adaptation des pratiques et n'a pas de caractère obligatoire.

L'ajustement volontaire, tout comme l'accommodement raisonnable, est mis en œuvre notamment pour tenir compte de la diversité, pour favoriser l'intégration, la bonne entente et le développement harmonieux de l'élève, la participation et l'apprentissage du vivre-ensemble. »

(Soulignements ajoutés) ¹³

¹³— Précité, note 7, p. 35



Le plus bel exemple est le dossier des fenêtres givrées d'un YMCA de Montréal. Aucune liberté fondamentale n'était en cause dans ce dossier, il s'agissait exclusivement de relations de bon voisinage.

Pour traiter une demande d'ajustement dont le but est de favoriser l'intégration et la réussite de l'élève, il faut se donner le temps de comprendre la situation, d'établir les besoins respectifs des parties et de déterminer les moyens d'action.

DEUXIÈME PARTIE : LE TRAITEMENT DES DEMANDES

La démarche qui suit facilitera le traitement de toute demande d'accommodement raisonnable.

1. LES PRINCIPES DEVANT GUIDER LA DÉMARCHÉ

En principe, ce sont des personnes informées, ouvertes au dialogue et capables d'échanger dans le respect mutuel qui arriveront à trouver des solutions à toute requête d'accommodement raisonnable ; des personnes qui éviteront de prendre l'autre en otage.

Ce qui complique souvent les choses, ce sont des demandeurs qui placent l'établissement devant des faits accomplis, qui utilisent des groupes de pression, qui cherchent à judiciaireiser rapidement le dossier ou encore à le médiatiser. Ils agissent tout comme si ce n'est qu'en forçant les choses que les mentalités évoluent. Très souvent, ce sont des gens très convaincus.

Voilà pourquoi, il est important de tenir compte des principes qui suivent dans ses interventions.

▪ L'ouverture

Faire preuve d'ouverture ; accueillir le besoin avec un esprit ouvert, collaborer à la recherche de solutions.

▪ La réciprocité

Prendre les mesures nécessaires pour corriger les effets préjudiciables de certaines normes de fonctionnement sur les élèves ou le personnel de l'établissement.

Rappeler au demandeur son devoir de collaborer à la recherche de solutions.

▪ L'équité

L'objectif de l'accommodement est d'éviter que des règles ne portent préjudice à des personnes pour l'un des motifs prévus à l'article 10 de la Charte.

Un traitement équitable ne consiste pas à traiter les personnes de façon identique, mais à apporter des assouplissements en fonction des discriminations possibles.

▪ La réalité

Prendre en considération les besoins et les droits du demandeur, pas forcément la solution qu'il propose.

Tenir compte des faits précis de chaque situation.

Tenir également compte de la réalité et des moyens dont dispose chaque établissement dans le règlement de chaque situation.

▪ Le respect mutuel

Le respect est la considération de l'autre en raison de la valeur qu'on lui reconnaît. Chaque partie doit maintenir envers l'autre une conduite empreinte de réserve, de retenue et de dignité.

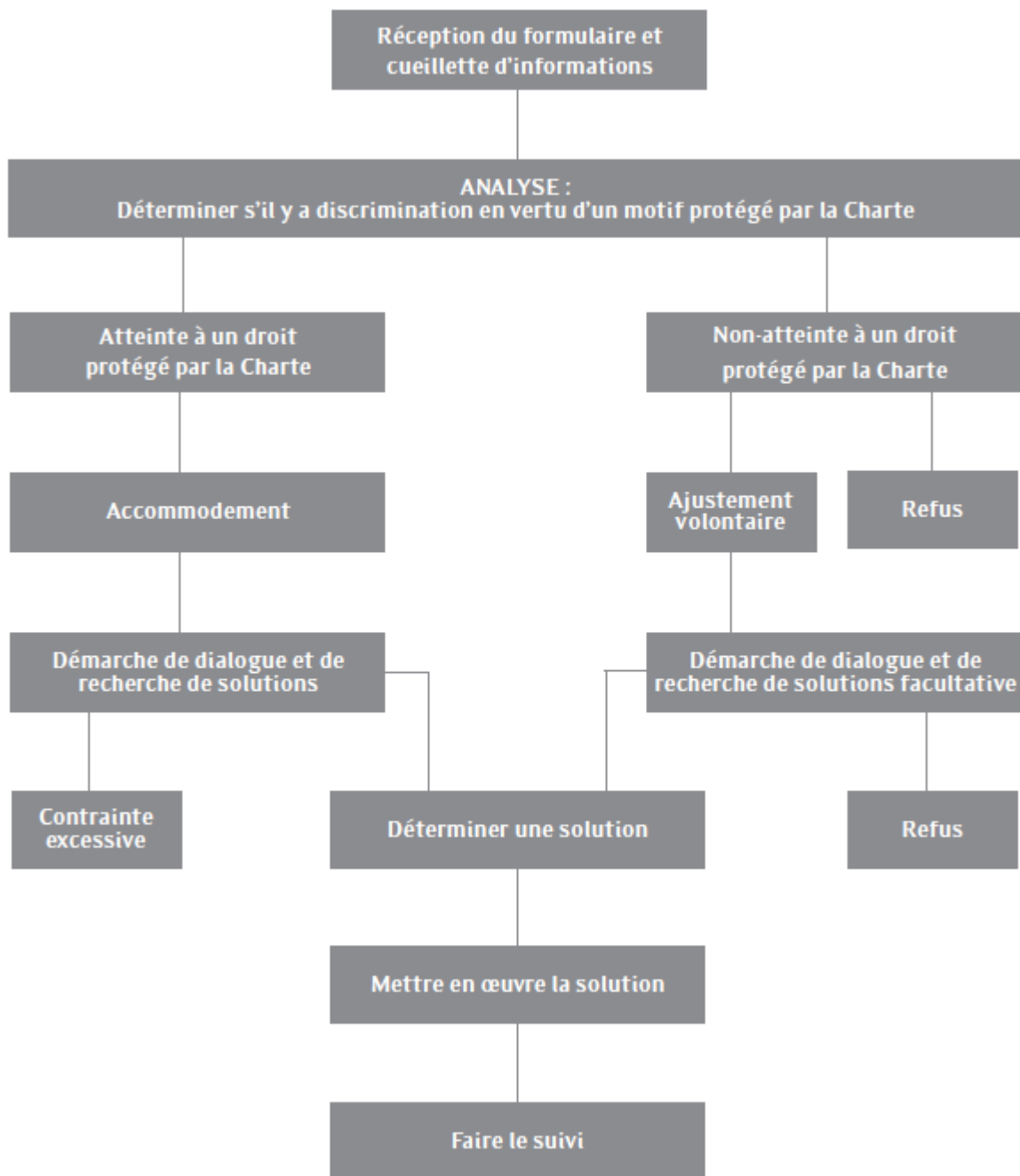
Refuser une solution ne signifie pas refuser de regarder le problème. Il est normal de se questionner, de faire l'effort de comprendre.

▪ Le dialogue

Le dialogue est un échange qui tend à s'assurer de comprendre l'autre et d'être compris. Il suppose un vocabulaire commun et une écoute des préoccupations et des besoins de l'autre.

Comprendre une préoccupation ce n'est pas se montrer d'accord, c'est être empathique. Ne pas craindre de comprendre car c'est le premier pas à faire avant d'être compris.

TABEAU : LE TRAITEMENT DES DEMANDES D'ACCOMMODEMENT



2. PROCESSUS DE TRAITEMENT DES DEMANDES

2.1. Les étapes préalables

Les objectifs

- Établir une procédure simple, empreinte de respect et d'ouverture ;
- Proposer un formulaire de demande à la personne qui présente un besoin ;
- Démontrer une ouverture afin d'éviter d'être mis devant le fait accompli ;
- Utiliser le dialogue comme moyen de solutions.

Les actions

- Faire connaître le projet éducatif de l'établissement ;
- Afficher le caractère confessionnel de l'établissement, surtout si on choisit de se prévaloir de l'article 20 de la Charte ;
- Rédiger une procédure pour la présentation des demandes d'accommodement ;
- La faire connaître au personnel, aux parents, aux élèves ;
- S'outiller afin d'être capable de parler de discrimination ;
- Prendre connaissance de certaines mesures d'accommodement déjà adoptées par d'autres établissements et déterminer comment celles-ci pourraient s'appliquer à son milieu.

À éviter

- Se trouver pris en otage et devoir décider sous l'impulsion du moment ;
- Accepter une solution sans interroger le besoin ;
- Accepter d'être mis devant le fait accompli.

2.2. La réception de la demande et la cueillette d'informations

Les objectifs

- Obtenir une demande claire qui identifie la règle, le droit en cause et le préjudice subi ;
- Présenter les différentes étapes de traitement de la demande ;
- S'assurer de recueillir toutes les données pertinentes pour une analyse éclairée de la situation ;
- Établir un dialogue entre les parties, définir les attentes et faire connaître les différentes étapes de cheminement de la demande.

Les actions

- Faire preuve d'accueil et chercher à comprendre ;
- Dans la mesure du possible, essayer d'avoir une demande écrite ; être souple quant à la formulation ;
- S'assurer de bien comprendre la demande ; au besoin, faire préciser ;
- N'accepter que les demandes individuelles ;
- Obtenir des réponses aux questions suivantes : qui ? quoi ? quand ? comment ? et pourquoi ?
- Expliquer au demandeur les étapes de traitement de sa demande ;
- Lire, consulter, questionner.

À éviter

- Décider sans avoir l'ensemble des informations ;
- Ne pas avoir de demande formelle ; présumer des faits ;
- Accepter qu'on exerce de la pression ;
- Argumenter avec le demandeur sur le bien-fondé de la demande ;
- Agir spontanément ;
- Porter un jugement sur la demande ou sur la pratique ;
- Se faire une opinion qu'on tente de valider par la suite par des faits : mieux vaut présenter des faits et demander une opinion ;
- Focaliser sur la solution proposée ;
- Judicialiser le débat ;
- Envenimer les relations ;
- Ne pas être sincère dans la recherche des faits.

Le demandeur doit être capable d'expliquer en quoi la règle, la norme ou la pratique dont il demande l'exemption ou l'adaptation lui cause préjudice. Cela aidera à comprendre la source de la discrimination.

Il ne s'agit donc pas pour le demandeur de proposer une solution, mais plutôt d'exposer la problématique afin de bien comprendre la situation. Par la suite, il devrait être possible avec une bonne collaboration de trouver ensemble une solution.

Le cas particulier des croyances religieuses

La jurisprudence a spécifié qu'au niveau de la liberté de religion, pour prétendre qu'il y a discrimination, un individu doit démontrer la sincérité de sa croyance. Cela signifie que, dans le domaine des croyances, la pratique du demandeur lui est personnelle et elle n'a pas à être en accord avec des principes généralement établis.

Sur l'analyse :

« Par conséquent, à la première étape de l'analyse de la liberté de religion, la personne qui présente un argument fondé sur cette liberté doit démontrer (1) qu'elle possède une pratique ou une croyance qui est liée à la religion et requiert une conduite particulière, soit parce qu'elle est objectivement ou subjectivement obligatoire ou coutumière, soit parce que, subjectivement, elle crée de façon générale un lien personnel avec le divin ou avec le sujet ou l'objet de sa foi spirituelle, que cette pratique ou croyance soit ou non requise par un dogme religieux officiel ou conforme à la position de représentants religieux; (2) que sa croyance est sincère. Ce n'est qu'une fois cette démonstration faite que la liberté de religion entre en jeu. »

Sur la sincérité :

« le critère essentiel doit être celui de l'intention et du désir de suivre les préceptes fondamentaux de sa religion, la pratique antérieure n'étant qu'un moyen parmi d'autres de démontrer cette intention. »¹⁴
(Soulignements ajoutés)

¹⁴— Syndicat Northcrest c. Anselem, [2004] 2 R.C.S. 551.

Par ailleurs, il n'est pas interdit de questionner la pratique ni l'importance que la pratique revêt pour la personne qui présente une demande et la sincérité de sa croyance. Il s'agit, en somme, d'un élément d'appréciation important. Un échange sincère a de fortes chances d'engager le dialogue et de faciliter la recherche de solutions.

À titre d'exemple, voici quelques questions susceptibles d'être posées sur les pratiques religieuses afin d'ouvrir la porte à un dialogue axé sur la compréhension :

- Pourquoi avez-vous choisi de porter le voile, ou le kirpan, ou un autre symbole ?
- En quoi cela est important pour vous ?
- Y a-t-il d'autres pratiques que votre religion vous impose ?
- Comment les respectez-vous ?
- Si vous n'êtes pas à la maison, où et quand effectuez-vous vos prières ?

Dans le même ordre d'idées, voici des questions à ne pas poser :

- Plusieurs musulmanes ne portent pas le voile, pourquoi le portez-vous ?
- Il n'est pas requis par la religion de faire... : pourquoi le faites-vous ?
- La pratique courante est de ... : pourquoi faites-vous les choses différemment ?

Ce type de conversation peut sembler difficile à mener et vaut mieux l'éviter si on ne se sent pas à l'aise de le faire. L'effort est cependant souhaitable car de cette conversation risque de résulter un éclairage qui permettra de retenir des solutions plus adéquates.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse rappelle bien qu'en matière d'accommodement, il n'y a pas de droit collectif :

« N'oublions pas que les accommodements raisonnables en matière religieuse se font exclusivement sur la base de droits individuels : ils ne confèrent pas de droits collectifs aux groupes religieux ou aux confessions. Même une multiplication de cas individuels ne saurait conférer un quelconque "droit collectif" en cette matière. »¹⁵

2.3. Analyse : déterminer s'il y a discrimination en vertu d'un motif protégé par la Charte

Déterminer s'il y a discrimination est essentiel. En présence de discrimination, l'établissement a alors l'obligation de faire une démarche dans le but de trouver un accommodement raisonnable.

Les objectifs

- Déterminer s'il y a atteinte à une liberté fondamentale ou une discrimination pour un motif défini à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne ;
- Juger s'il y a lieu d'accommoder sur une base légale, sur une base volontaire ou de ne pas accommoder.

Les actions

- Analyser la situation, notamment les motifs invoqués par le demandeur ;
- Déterminer s'il s'agit d'une atteinte à un droit ou à une liberté ;
- Déterminer s'il y a discrimination ;
- Questionner la sincérité de la croyance dans un cas relatif à la religion ;
- Questionner la cohérence de la pratique dans d'autres types de cas.

¹⁵– Précité, note 1, page 4

L'accommodement raisonnable

Il permet de faire cesser la discrimination en trouvant une solution qui soit satisfaisante pour les deux parties.

L'ajustement volontaire

Il permet de faire cesser l'irritant en trouvant une solution qui soit satisfaisante pour les deux parties.

Le refus de la demande

Certaines demandes ne pourront justifier un accommodement.

Il est alors suggéré de rencontrer le demandeur et de lui expliquer le refus. Expliquer à l'aide d'arguments logiques n'est pas se justifier ; c'est une démarche normale dans le traitement des demandes. S'il est vrai qu'un problème énoncé est à moitié réglé, il est aussi vrai qu'un refus expliqué est à demi accepté.

Par ailleurs, le refus d'accommoder n'exclut pas la proposition de solutions alternatives qui pourront aider le demandeur.

À éviter

- Faire une analyse sommaire ;
- Refuser systématiquement les demandes ;
- Ne pas expliquer un refus dans le cas de demande jugée non fondée.

En résumé

Cela signifie qu'afin de réclamer un accommodement raisonnable pour pallier l'atteinte à un droit, **un individu doit démontrer** :

Qu'il est victime d'une distinction (Action de faire la différence entre plusieurs éléments)	OU	Qu'il est victime d'une exclusion (Action d'exclure quelqu'un en le privant de certains droits)	OU	Qu'il est victime d'une préférence (Jugement ou sentiment par lequel on place une personne, une chose au-dessus des autres)
--	-----------	---	-----------	---

ET

Que cette distinction, exclusion ou préférence est basée sur l'un des motifs de l'article 10 de la Charte, soit :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">- La race- L'identité ou l'expression de genre- L'état civil- Les convictions politiques- La condition sociale- La couleur- La grossesse- L'âge sauf dans la mesure prévue par la loi | <ul style="list-style-type: none">- La langue- Le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap- Le sexe- L'orientation sexuelle- La religion- L'origine ethnique ou nationale |
|--|---|

ET

Que cela a pour effet de compromettre ou de détruire l'exercice de son droit à l'égalité

Si ces conditions ne sont pas respectées, il n'y a pas présence de discrimination , il n'y a alors aucune obligation de la part de l'établissement. Ce dernier peut procéder à un ajustement volontaire ou rejeter la demande.	Si ces conditions sont respectées, il y a alors présence de discrimination , qu'elle soit volontaire ou non, et ouverture à l'obligation d'accommodement raisonnable.
---	--

2.4. La démarche de dialogue et de recherche de solutions

Une fois le cadre d'action défini, il sera plus facile de poursuivre le dialogue.

L'objectif

- Trouver conjointement une solution raisonnable à la discrimination soulevée ou à l'irritant dénoncé.

Les actions

- Rencontrer le demandeur et engager le dialogue ;
- Déterminer un ensemble de solutions possibles ;
- Établir clairement les besoins et les limites des parties ;
- Définir la solution qui correspond le mieux aux besoins exprimés tout en respectant les valeurs et les moyens du milieu ;
- Faire preuve d'ouverture réciproque ;
- Sortir de son cadre de référence habituel et faire preuve d'ingéniosité dans la recherche de solutions ;
- Si, après recherche et discussion, aucune solution raisonnable ne peut être trouvée, fermer le dossier.

À éviter

- N'accepter aucune contrainte ;
- Être fermé aux solutions qui émanent des autres.

2.5. Les facteurs à considérer pour la prise de décision

Les facteurs à considérer dans la recherche d'un accommodement raisonnable peuvent être de différents ordres. Voici une liste non exhaustive des facteurs qui peuvent alimenter la réflexion des intervenants :

L'accommodement raisonnable se fait sur la base de droits individuels. En ce sens, il ne constitue pas un droit collectif reconnu.¹⁶

- Chaque demande d'accommodement doit être analysée dans son contexte réel, avec ses acteurs et ses spécificités. L'accommodement raisonnable ne s'applique pas de façon automatique.
- L'accommodement raisonnable s'inscrit dans un cadre contractuel, basé sur le choix respectif des parties et dans le respect des droits des autres clients.
- L'accommodement raisonnable devrait respecter le régime pédagogique et le Programme de formation de l'école québécoise.

¹⁶– Précité, note 7

- L'accommodement raisonnable ne doit pas compromettre les activités de l'école dans sa triple mission d'instruire, de socialiser et de qualifier l'élève pour assurer l'égalité des chances.
- L'accommodement raisonnable ne doit pas compromettre la capacité de l'école de dispenser aux élèves les services éducatifs prévus par les lois.
- L'accommodement raisonnable ne doit pas remettre en question la capacité de fonctionnement de l'école.
- L'accommodement raisonnable s'inscrit dans une stratégie qui prépare l'ensemble des élèves à l'exercice de leur citoyenneté et à leur intégration à une culture civique.
- L'accommodement raisonnable est une notion souple qui peut être limitée dans le temps ou trouver une modification au fur et à mesure de l'évolution des personnes ou de la situation.
- L'accommodement raisonnable doit, autant que possible, s'intégrer dans une stratégie globale de prise en compte de la diversité visant à favoriser la participation active de tous les élèves.
- L'accommodement raisonnable peut aider à rapprocher l'école et la famille de façon à soutenir la construction de l'identité de l'élève visant son développement intégral.
- L'accommodement raisonnable ne doit pas remettre en question, de façon directe et démontrée, les droits et libertés de la personne garantis aux élèves, aux parents et au personnel scolaire par la Charte canadienne des droits et libertés, la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, la Charte de la langue française, la Loi sur l'instruction publique, la Loi sur l'enseignement privé, la Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, Inuits et Naskapis ainsi que la Loi sur la protection de la jeunesse ou par toutes autres lois.

La présence réelle de ces facteurs doit être prise en compte selon la situation organisationnelle concrète de chaque établissement.

L'ensemble de ces facteurs relatifs à l'accommodement raisonnable devrait également s'appliquer à l'ajustement volontaire dans le but d'assurer la cohérence des interventions.

2.6. La détermination de la solution et sa mise en œuvre

Les objectifs

- Déterminer la solution qui convient le mieux aux parties et qui n'entraîne pas de contraintes excessives (voir Guide, page 8). Cette solution devrait :
 - mettre fin à la discrimination ;
 - ne pas causer de contrainte excessive à l'organisation ;
 - respecter les droits et les ressources des parties ;
 - établir un plan de mise en œuvre.

Les actions

- Dialoguer jusqu'à trouver une solution qui convienne ;
- Définir clairement les paramètres de la solution, notamment : les rôles du mis en cause et du demandeur, les obligations de l'élève, la teneur de la décision, sa date d'application, les modalités d'application et sa durée dans le temps.

À éviter

- Penser que tout ira bien et ne pas consigner ce sur quoi prend appui l'entente.

2.7. Le suivi

Les objectifs

- S'assurer que la solution est appropriée au milieu ;
- Respecter l'échéancier.

Les actions

- Observer, questionner, recueillir les faits suite à la mise en œuvre ;
- Procéder à des ajustements, si requis.

À éviter

- Considérer le dossier comme fermé.

TROISIÈME PARTIE : LES CAS PRATIQUES

CAS PRATIQUE 1

La problématique

Votre école possède un projet éducatif chrétien. Cependant, vous ne questionnez pas l'appartenance religieuse de vos élèves, ni de vos employés. Vos élèves portent un uniforme et votre code vestimentaire interdit le port de tout symbole religieux à l'exception d'une croix sous forme de bijou. Un élève demande à porter le kirpan.

Les questions à se poser

Q : Est-ce que l'élève est victime d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence ?

R : Certainement, car le règlement permet le port d'un symbole religieux chrétien sous forme de bijou, mais il ne permet pas le port d'un symbole religieux appartenant à une autre religion.

Q : Est-ce que cette distinction, exclusion ou préférence est fondée sur l'un des motifs de discrimination prévus à l'article 10 de la Charte ?

R : Oui, la religion.

Q : Est-ce que cela a pour effet de compromettre ou de détruire l'exercice du droit à l'égalité de cet élève ?

R : Oui, car il doit choisir entre la pratique de sa religion et sa présence à l'école.

La recherche des faits

Il y a lieu de se poser les questions suivantes :

- Pourquoi les sikhs doivent-ils porter le kirpan ? Prenez des informations sur l'historique et le pourquoi de la pratique.
- Le port d'un bijou en forme de kirpan peut-il être accepté à titre de substitut ?
- La croyance est-elle sincère ? Afin de répondre à cette question, une rencontre avec l'élève doit avoir lieu afin de lui demander l'importance de la pratique pour lui et le type de pratique qu'il désire.

Dans le cas de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, le port du kirpan a été accepté sous certaines conditions : il devait notamment être enveloppé dans une gaine et l'élève a pris l'engagement de ne pas le sortir ou le montrer pendant les périodes scolaires.

La recherche de solutions

Le port sous conditions ou le port d'un bijou qui en tient lieu.

La solution qui convient aux parties

Une rencontre vous permettra de le découvrir.

Autre question, le fait de n'autoriser que le port de la croix sous forme de bijou est-il discriminatoire ?

Afin d'être juste et équitable, votre règlement devrait plutôt indiquer le port de symboles religieux discrets sous forme de bijou afin d'inclure un ensemble de religions. La réponse ne serait pas la même si vous vous étiez prévalu de l'article 20 de la Charte.

Comme ce dossier a déjà été jugé, avez-vous eu le réflexe d'acquiescer automatiquement à la demande ?
Ce réflexe est-il correct ?

Non, car un accommodement raisonnable n'est pas un droit collectif. En effet, c'est un élève donné de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys qui a demandé et obtenu, pour lui uniquement, l'autorisation de porter un kirpan enveloppé dans une gaine.

Vous devez donc considérer la situation qui existe dans votre établissement afin de prendre une décision.

Dans l'éventualité où vous refuseriez que l'élève porte le kirpan au sein de votre établissement, ce dernier serait-il victime de discrimination ?

CAS PRATIQUE 2

La problématique

Votre établissement accueille une élève handicapée depuis bientôt trois ans. Un matin, cette élève se présente accompagnée d'un chien guide. Le parent vous informe entre deux portes et vous donne le numéro de la Fondation Mira en indiquant que le chien doit toujours accompagner son enfant. Dès la première heure de cours, deux enfants de la classe de cette élève se retrouvent à l'infirmerie pour allergie grave.

Dans l'éventualité où vous refuseriez que cette élève handicapée soit accompagnée de son chien, cette dernière serait-elle victime de discrimination ?

Les questions à se poser

Q : Est-ce que l'élève est victime d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence ?

R : Oui. L'élève est victime d'une exclusion.

Q : Est-ce que cette exclusion est fondée sur l'un des motifs de discrimination prévus à l'article 10 de la Charte ?

R : Oui, le handicap.

Q : Est-ce que cela a pour effet de compromettre ou de détruire l'exercice du droit à l'égalité de cette élève ?

R : Oui. Selon les informations fournies, le chien doit toujours être en sa compagnie.

La recherche des faits

Il y a lieu de se poser les questions suivantes :

- • Existe-t-il des chiens dont les poils provoquent moins d'allergies que d'autres ?
- • Existe-t-il des mesures d'hygiène à mettre en place afin de minimiser les inconvénients ?
- • Existe-t-il des mesures à prendre concernant les élèves qui présentent des problèmes d'allergies ?
- • En quoi et comment le chien aide la personne ?
- • Y a-t-il des précautions particulières à prendre autour du chien ?

« Dans le cas où le moyen utilisé pour pallier au handicap est un chien, il devient toutefois essentiel de prouver que le chien a reçu un entraînement particulier afin d'accompagner la personne handicapée.

Ainsi, les critères, objectifs et subjectifs, retenus par les tribunaux jusqu'à présent pour reconnaître l'utilisation d'un chien d'assistance comme étant un moyen protégé par l'article 10 de la Charte québécoise sont les suivants :

- *L'entraînement reçu par le chien auprès d'un organisme spécialisé, tel que la Fondation Mira ;*
- *La valeur monétaire du chien ;*
- *Les effets bénéfiques de l'utilisation d'un chien d'assistance : l'amélioration de la qualité de vie et le maintien de l'équilibre psychologique ;*
- *L'autonomie qu'acquiert la personne handicapée, lorsque accompagnée d'un chien d'assistance ;*
- *Le respect de la dignité humaine de la personne handicapée.*

Dans l'éventualité d'un recours au tribunal par une personne sourde ou malentendante visant à faire reconnaître son chien d'assistance comme moyen pour pallier son handicap, ces mêmes critères devraient manifestement être retenus pour l'examen de la situation et la prise de décision. »¹⁷

La recherche de solutions

- Procéder à la modification des horaires afin de former une classe composée de personnes non allergènes.
- Imposer des mesures d'hygiène à être prises par la famille (par exemple un bain par semaine pour le chien) et en classe, lorsqu'il pleut ou qu'il neige, demeurer dans un local désigné le temps que le poil de l'animal sèche.
- Informer les parents des élèves allergiques des mesures à prendre.
- Identifier les zones où la présence du chien sera acceptée.
- Identifier les mesures particulières à prendre quant aux besoins du chien.
- Faire comprendre la démarche aux autres élèves et expliquer en quoi le chien aide.

Il est important de faire le tour de ces questions afin de rédiger une entente qui sera satisfaisante et surtout qu'on pourra invoquer au besoin.

La solution qui convient aux parties

Ce que vous déterminerez ensemble et qui tiendra compte de vos besoins et responsabilités respectives.

¹⁷ – L-F DAGENAIS et Y. MONTMINY, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Personnes sourdes ou malentendantes et chiens d'assistance : la reconnaissance d'un nouveau moyen pour pallier le handicap auditif (dans l'accès aux moyens de transport), mai 2007, p.24-25

CAS PRATIQUE 3

La problématique

Votre école possède un immense complexe sportif avec piscine. Celle-ci est toute vitrée et donne sur la rue. Quelques années après la construction, une synagogue est construite en face. Vos nouveaux voisins vous demandent d'installer des rideaux afin d'empêcher qu'on aperçoive les baigneurs de la rue.

Dans l'éventualité où vous refuseriez d'installer des rideaux, vos voisins seraient-ils victimes de discrimination ?

Les questions à se poser

Q : Est-ce que vos voisins sont victimes d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence ?

R : Non.

La recherche de solutions

Vous pouvez, comme le YMCA l'a fait, procéder à un ajustement volontaire. Toutefois, comme il n'y a pas de discrimination, vous n'avez aucune obligation.



ANNEXES

ANNEXE 1

FORMULAIRE DE DEMANDE D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

NOM :

ADRESSE :

TÉLÉPHONE :

Noms de (des) enfant (s) :

DATE DE LA DEMANDE :

Afin de nous permettre de vous proposer une solution simple et adaptée, veuillez nous faire part de vos besoins en répondant aux questions suivantes :

1. Identifiez la ou les règles, procédures ou politiques qui entraînent selon vous une distinction, exclusion ou préférence à votre égard. Quelle règle ? À quel moment ? Quel type de discrimination est exercé ?
2. Quels sont les préjudices/ inconvénients ainsi subis ?
3. Quels sont vos besoins face à cette problématique ?
4. À quelles solutions avez-vous pensé ?
5. Désirez-vous ajouter d'autres informations pertinentes au traitement de votre demande ?

La direction de l'établissement prendra connaissance de votre demande et vous contactera pour une rencontre au plus tard dans les dix jours de la réception de votre demande.

ANNEXE 2

LA JURISPRUDENCE

La jurisprudence est constituée de décisions rendues par les décideurs des différents tribunaux sur une cause particulière avec des faits bien précis.

- La jurisprudence, c'est de l'histoire.
- C'est l'histoire de monsieur X, à un moment Y, racontée et évaluée par le juge ou les juges A, B et C.
- Chaque histoire peut changer la jurisprudence.
- La jurisprudence doit donc inspirer et ne doit jamais paralyser.
- Elle n'a pas force de loi; elle n'est pas toujours unanime, et elle se constitue par courant d'idées.
- Comme toute histoire, elle est sujette à interprétation.

2.1. Les décisions de principe

Sur l'obligation d'accommodement

Nom de la cause
Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU, [1999] 3 R.C.S. 3 « Arrêt Meiorin »
Les faits
Le gouvernement de la Colombie-Britannique a établi des normes minimales de condition physique pour ses pompiers forestiers. L'une d'elles était une norme aérobique. La demanderesse, une pompière forestière qui avait fait son travail de façon satisfaisante dans le passé, n'a pas réussi à satisfaire à la norme aérobique après quatre essais et a été congédiée.
À retenir du jugement
L'employeur peut justifier la norme contestée en établissant selon la prépondérance des probabilités : - Qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause ; - Qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail ; - Que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive. Cette méthode est fondée sur la nécessité d'établir des normes qui composent avec l'apport potentiel de tous les employés dans la mesure où cela peut être fait sans que l'employeur subisse une contrainte excessive. Étape no 1 : Il faut d'abord déterminer ce que vise à réaliser de manière générale la norme contestée. Par exemple : la capacité de travailler de manière sûre et efficace. Il existe une multitude de raisons susceptibles d'inciter un employeur à imposer une norme à ses employés. L'employeur doit démontrer l'existence d'un lien rationnel entre l'objet général de la norme contestée et les exigences objectives du travail. Étape no 2 : Critère subjectif : Démontrer l'absence d'intention de faire preuve de discrimination. « Il est important de noter qu'à cette étape, l'analyse passe de l'objet général de la norme à la norme particulière elle-même. »

Étape no 3 :

Liste des questions pour aider à l'analyse :

- L'employeur a-t-il cherché à trouver des méthodes de rechange qui n'ont pas d'effet discriminatoire, comme les évaluations individuelles en fonction d'une norme qui tient davantage compte de l'individu?
- Si des normes différentes ont été étudiées et jugées susceptibles de réaliser l'objet visé par l'employeur, pourquoi n'ont-elles pas été utilisées ?
- Est-il nécessaire que tous les employés satisfassent à la norme unique pour que l'employeur puisse réaliser l'objet légitime qu'il vise, ou est-il possible d'établir des normes qui reflètent les différences et les capacités collectives ou individuelles ?
- Y a-t-il une manière moins discriminatoire d'effectuer le travail tout en réalisant l'objet légitime de l'employeur ?
- La norme est-elle bien conçue pour que le niveau de compétence requis soit atteint sans qu'un fardeau excessif ne soit imposé à ceux qui sont visés par la norme ?

Les autres parties qui sont tenues d'aider à la recherche de mesures d'accommodement possibles ont-elles joué leur rôle ? Comme le juge Sopinka l'a fait remarquer dans Renaud, (...) la tâche de déterminer la manière de composer avec des différences individuelles peut aussi imposer un fardeau à l'employé et, dans les cas où il existe une convention collective, au syndicat.

Si la norme discriminatoire à première vue n'est pas raisonnablement nécessaire pour que l'employeur en réalise l'objet légitime ou, autrement dit, s'il est possible de composer avec des différences individuelles sans que l'employeur subisse une contrainte excessive, la norme n'est pas alors une exigence physique justifiée (EPJ).

Sur la contrainte excessive

Nom de la cause
Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne), [1990] 2 R.C.S. 489
Les faits
L'intimée a refusé au plaignant sa demande de congé non payé pour le lundi de Pâques en raison des impératifs de l'exploitation les lundis. Le plaignant a été avisé qu'il serait mis fin à son emploi s'il ne se présentait pas au travail le lundi de Pâques. Il ne s'est pas présenté à son travail et a été renvoyé.
À retenir du jugement
Il faut décider en l'espèce : (1) Si la règle de l'employeur peut demeurer en tant qu'exigence professionnelle normale (EPN) au sens du paragraphe 7(3) de la loi alors en vigueur en Alberta, l'<i>Individual's Rights Protection Act</i>. (2) Dans la négative, si l'intimée avait toujours la faculté de démontrer qu'elle avait composé avec les croyances religieuses du plaignant sans s'imposer de contrainte excessive. (3) Et, dans l'affirmative, si l'intimée a pris les mesures raisonnables pour composer avec les croyances religieuses du plaignant. « Les expressions "<i>qualification professionnelle normale</i>" et "<i>exigence professionnelle normale</i>" sont équivalentes et de même portée. » « Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de définir de façon exhaustive ce qu'il faut entendre par contrainte excessive, mais j'estime qu'il peut être utile d'énumérer certains facteurs permettant de l'apprécier. J'adopte d'abord à cette fin les facteurs identifiés par la commission d'enquête en l'espèce. Le coût financier, l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel et l'interchangeabilité des effectifs et des installations. L'importance de l'exploitation de l'employeur peut jouer sur l'évaluation de ce qui représente un coût excessif ou sur la facilité avec laquelle les effectifs et les installations peuvent s'adapter aux circonstances. Lorsque la sécurité est en jeu, l'ampleur du risque et l'identité de ceux qui le supportent sont des facteurs pertinents. Cette énumération ne se veut pas exhaustive et les résultats qu'on attendra en mesurant ces facteurs par rapport au droit de l'employé de ne pas faire l'objet de discrimination varieront nécessairement selon le cas. » « J'insiste à nouveau sur le fait que rien dans la preuve ne permet de penser que le plaignant se serait absenté régulièrement le lundi ou que sa fiche de présence laissait à désirer. »

Sur l'obligation de collaboration

Nom de la cause
Central Okanagan School District No 23 c. Renaud, [1992] 2 R.C.S. 970
Les faits
Il s'agit en l'espèce, de définir l'étendue et la nature de l'obligation qui incombe à un employeur de composer avec les croyances religieuses des employés, et de déterminer si, et dans quelle mesure, cette obligation incombe également à un syndicat. L'appelant, un adventiste du septième jour, était un gardien syndiqué qui travaillait du lundi au vendredi pour le conseil scolaire intimé. L'horaire de travail, qui faisait partie de la convention collective, comportait un quart de soirée le vendredi. Toutefois, la religion de l'appelant lui interdisait de travailler pendant le sabbat de l'Église, soit du coucher du soleil le vendredi, au coucher du soleil le samedi. L'appelant et un représentant du conseil scolaire ont examiné un certain nombre de solutions de rechange en vue de permettre à l'appelant de ne pas travailler le vendredi soir. La seule solution pratique était de créer un quart s'étalant du dimanche au jeudi, mais cette mesure d'accommodement comportait une exception à la convention collective et nécessitait le consentement du syndicat. Ce dernier a exigé l'annulation par le conseil de la proposition de créer un quart s'étalant du dimanche au jeudi, et a menacé de déposer un grief de principe. À la suite de vaines tentatives de s'entendre avec l'appelant, le conseil scolaire l'a finalement congédié en raison de son refus de compléter son quart de nuit normal du vendredi.
À retenir du jugement
Il faut établir l'existence de plus qu'un inconvénient négligeable pour pouvoir contrecarrer le droit de l'employé à un accommodement. L'employeur doit démontrer que l'adoption de mesures d'accommodement entraînera une atteinte réelle, non pas anodine mais importante, aux droits d'autres employés. L'atteinte ou l'inconvénient minime est le prix à payer pour la liberté de religion dans une société multiculturelle. Bien que les dispositions d'une convention collective ne puissent dégager les parties de l'obligation d'accommodement, l'effet de la convention est pertinent pour évaluer le degré de contrainte résultant de l'ingérence dans ses conditions. Une dérogation importante à l'effet normal des conditions d'emploi dans la convention collective peut constituer une ingérence excessive dans l'exploitation de l'entreprise de l'employeur. L'obligation d'accommodement est devenue un moyen de limiter la responsabilité d'un employeur dont on a conclu qu'il a involontairement fait preuve de discrimination en adoptant de bonne foi une règle de travail. Elle a permis à l'employeur de justifier une discrimination par suite d'un effet préjudiciable et d'éviter ainsi une responsabilité absolue pour des conséquences non voulues.

En premier lieu, il peut causer la discrimination ou y contribuer d'abord en participant à la formulation de la règle de travail qui a un effet discriminatoire sur le plaignant. Il en est généralement ainsi lorsque la règle est une disposition de la convention collective.

En deuxième lieu, un syndicat peut être responsable pour ne pas avoir composé avec les croyances religieuses d'un employé, même s'il n'a pas participé à la formulation ou à l'application d'une règle ou pratique discriminatoire. Cela peut se produire lorsque le syndicat gêne les efforts raisonnables que l'employeur déploie pour s'entendre avec l'employé.

Si une entente raisonnable n'est possible qu'avec la collaboration du syndicat et que celui-ci bloque les efforts de l'employeur pour supprimer ou atténuer l'effet discriminatoire, le syndicat devient partie à la discrimination. La discrimination dans le milieu de travail est l'affaire de tout le monde.

L'obligation d'accommodement ne devrait pas substituer la discrimination envers d'autres employés à la discrimination subie par le plaignant. Toute atteinte importante aux droits d'autrui justifiera normalement le refus du syndicat de consentir à une mesure qui aurait cet effet.

Lorsque le syndicat est coauteur d'une discrimination avec l'employeur, il partage l'obligation de prendre des mesures raisonnables pour supprimer ou restreindre la source de l'effet discriminatoire.

« La recherche d'un compromis fait intervenir plusieurs parties. Outre l'employeur et le syndicat, le plaignant a également l'obligation d'aider à en arriver à un compromis convenable. »

« À la recherche d'un compromis raisonnable s'ajoute l'obligation de faciliter la recherche d'un tel compromis. Ainsi, pour déterminer si l'obligation d'accommodement a été remplie, il faut examiner la conduite du plaignant. »

Si l'omission du plaignant de prendre des mesures raisonnables est à l'origine de l'échec de la proposition, la plainte sera rejetée. L'autre aspect de cette obligation est le devoir d'accepter une mesure d'accommodement raisonnable. C'est cet aspect que le juge McIntyre a mentionné dans l'arrêt O'Malley. Le plaignant ne peut s'attendre à une solution parfaite. S'il y a rejet d'une proposition qui serait raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur s'est acquitté de son obligation.

« Les dispositions d'une convention collective ne peuvent dégager, ni l'employeur, ni le syndicat de l'obligation d'accommodement. Cependant, les modalités de la convention sont pertinentes pour évaluer le degré de contrainte qui peut résulter de l'ingérence dans ses conditions.

Sur la liberté de religion

Nom de la cause
Syndicat Northcrest c. Anselem, [2004] 2 R.C.S. 551
Les faits
Des juifs orthodoxes, propriétaires de condos à Montréal, installent des « souccahs » sur leur balcon respectif afin de se conformer à l'obligation d'habiter dans ces petites huttes temporaires et closes, obligation biblique. Ces constructions contreviennent au règlement de copropriété. Aucun des appelants n'avait lu la déclaration de copropriété avant d'acheter son appartement respectif ou d'y aménager. Proposition d'installer une souccah commune dans le jardin. Leur croyance religieuse personnelle demande que chacun ait sa propre souccah.
À retenir du jugement
I. Définition de religion : 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 l'objet de cette foi spirituelle. « (...) Ceux qui invoquent la liberté de religion ne devraient pas être tenus d'établir la validité objective de leurs croyances en apportant la preuve que d'autres fidèles de la même religion les reconnaissent comme telles, il ne convient pas non plus que les tribunaux se livrent à cette analyse. » « (...) Bien que les tribunaux ne soient pas qualifiés pour se prononcer sur la validité ou sur la véracité d'une pratique ou croyance religieuse ou pour choisir parmi les diverses interprétations d'une croyance, ils sont qualifiés pour statuer sur la sincérité de la croyance du demandeur, lorsque cette sincérité est effectivement une question religieuse (...). » « De fait, dans l'appréciation de la sincérité, le tribunal doit uniquement s'assurer que la croyance religieuse invoquée est avancée de bonne foi, si elle n'est ni factice, ni arbitraire et qu'elle ne constitue pas un artifice ». L'appréciation de la sincérité est une question de fait qui repose sur une liste non exhaustive de critères, notamment la crédibilité du témoignage du demandeur et la question de savoir si la croyance invoquée par le demandeur est en accord avec les autres pratiques religieuses courantes de celui-ci. Cependant, il est important de souligner qu'il ne convient pas que le tribunal analyse rigoureusement les pratiques antérieures du demandeur pour décider de la sincérité de ses croyances courantes.

Tout comme une personne change au fil des ans, ses croyances peuvent elles aussi changer. De par leur nature même, les croyances religieuses sont fluides et rarement statiques. Il peut fort bien arriver que le lien ou les rapports d'une personne avec le divin ou avec le sujet ou l'objet de sa foi spirituelle, ou encore sa perception de l'obligation religieuse découlant de ces rapports changent et évoluent avec le temps. Vu le caractère mouvant des croyances religieuses, l'examen par le tribunal de la sincérité de la croyance doit s'attacher, non pas aux pratiques ou croyances antérieures de la personne, mais plutôt à ses croyances au moment de la prétendue atteinte à la liberté de religion. Le demandeur peut présenter une preuve d'expert pour démontrer que ses croyances correspondent aux pratiques et croyances des autres disciples de sa religion. Bien qu'une telle preuve puisse être pertinente pour établir la sincérité de la croyance, elle n'est pas nécessaire.

Test :

Par conséquent, à la première étape de l'analyse de la liberté de religion, la personne qui présente un argument fondé sur cette liberté doit démontrer (1) qu'elle possède une pratique ou une croyance qui est liée à la religion et requiert une conduite particulière, soit parce qu'elle est objectivement ou subjectivement obligatoire ou coutumière, soit parce que, subjectivement, elle crée de façon générale un lien personnel avec le divin ou avec le sujet ou l'objet de sa foi spirituelle, que cette pratique ou croyance soit ou non requise par un dogme religieux officiel, ou conforme à la position de représentants religieux; (2) que sa croyance est sincère. Ce n'est qu'une fois cette démonstration faite que la liberté de religion entre en jeu.

Autre étape :

« ... Le demandeur n'a qu'à démontrer que la disposition législative ou contractuelle (ou la conduite) contestée entrave d'une manière plus que négligeable ou insignifiante sa capacité d'agir en conformité avec ses croyances religieuses. ». Chaque cas est un cas d'espèce.

« ... Même si la personne démontre qu'elle croit sincèrement au caractère religieux d'un acte, ou qu'une pratique donnée crée subjectivement un lien véritable avec le divin ou avec le sujet ou l'objet de sa foi, et même si elle parvient à prouver l'existence d'une entrave non négligeable à cette pratique, elle doit, entre autres, tenir compte de l'incidence de l'exercice de son droit sur ceux d'autrui. Une conduite susceptible de causer préjudice aux droits d'autrui ou d'entraver l'exercice de ces droits n'est pas automatiquement protégée. La protection ultime accordée par un droit garanti par la Charte doit être mesurée par rapport aux autres droits et au regard du contexte sous-jacent dans lequel s'inscrit le conflit apparent. »

Sur le port d'un symbole religieux

Nom de la cause
Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, [2006] 1 R.C.S. 256
Les faits
Gurbaj Singh croit que sa religion requiert qu'il porte en tout temps un kirpan, objet religieux qui ressemble à un poignard et doit être fait de métal. Gurbaj Singh échappe son kirpan dans la cour d'école. La commission scolaire fait parvenir une lettre aux parents indiquant qu'à titre d'accommodement raisonnable, le kirpan pourra être porté à certaines conditions. Le conseil des commissaires de la commission scolaire refuse d'entériner l'entente car elle contrevient à l'art. 5 du code de vie qui prohibe le port d'arme. La plainte repose uniquement sur la liberté de religion, c'est une situation de conflit de droits fondamentaux.
À retenir du jugement
Question à déterminer : « (...) Est-ce que la décision d'un conseil des commissaires interdisant à un des élèves relevant de ce conseil de porter un kirpan à l'école, tel que le requiert sa religion, porte atteinte à la liberté de religion de cet élève? Dans l'affirmative, il faut se demander si cette atteinte constitue une limite raisonnable pouvant être justifiée par le besoin de maintenir un environnement sécuritaire à cette école. » Demande : Droit de porter son kirpan s'il est scellé et cousu à l'intérieur de ses vêtements. « Cette cour a souvent affirmé, avec raison, que la liberté de religion n'est pas absolue et peut entrer en conflit avec d'autres droits constitutionnels. Toutefois, depuis l'élaboration dans l'arrêt Oakes du critère encadrant la restriction des droits, elle n'a pas remis en question qu'en principe, les droits sont conciliés au regard de la justification constitutionnelle que commande l'article premier de la charte canadienne. » « (...) L'interdiction de porter son kirpan à l'école le prive de son droit de fréquenter l'école publique. » « En conséquence, il ne fait aucun doute que la décision du conseil des commissaires interdisant à Gurbaj Singh de porter un kirpan à l'école Sainte-Catherine-Labouré porte atteinte à sa liberté de religion. Cette restriction doit donc être justifiée au sens de l'article premier de la Charte canadienne. Il incombe aux intimés de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que la violation est raisonnable et que sa justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique. Pour ce faire, elle doit satisfaire à deux exigences. D'abord, l'objectif législatif poursuivi doit être suffisamment important pour justifier la restriction d'un droit constitutionnel. Ensuite, les moyens choisis par l'autorité étatique doivent être proportionnels à l'objectif en question. (« Oakes »).

« Je conclus donc de ce qui précède que le niveau de sécurité choisi par le conseil d'établissement et confirmé par le conseil des commissaires est la sécurité raisonnable. L'objectif qui consiste à s'assurer un niveau de sécurité raisonnable dans les écoles est, sans contredit, urgent et réel. »

Test Étape 1 :

« Malgré la profonde signification religieuse du kirpan pour Gurbaj Singh, cet objet a aussi les caractéristiques d'une arme blanche et est donc susceptible de causer des blessures. La décision du conseil des commissaires a donc un lien rationnel avec l'objectif visé qui consiste à assurer un niveau de sécurité raisonnable en milieu scolaire. Il est d'ailleurs pertinent de signaler que l'appelant n'a jamais contesté le caractère rationnel de la règle du code de vie interdisant les armes à l'école. »

Test Étape 2 :

La violation peut-elle se justifier ?

Définition du critère d'atteinte minimal :

(RJR – Mac Donald inc. c Canada (Procureur général) [1993] 3 R.C.S. 199)

« La restriction doit être « minimale », c'est-à-dire que la loi doit être soigneusement adaptée de façon à ce que l'atteinte aux droits ne dépasse pas ce qui est nécessaire. Le processus d'adaptation est rarement parfait et les tribunaux doivent accorder une certaine latitude au législateur. Si la loi se situe à l'intérieur d'une gamme de mesures raisonnables, les tribunaux ne concluront pas qu'elle a une portée trop générale simplement parce qu'ils peuvent envisager une solution de rechange qui pourrait être mieux adaptée à l'objectif et à la violation. »

« La question doit être abordée de la même façon lorsqu'on est en présence, non pas d'un texte législatif, mais d'une décision rendue en vertu d'un pouvoir discrétionnaire conféré par la loi. Il s'agit donc de déterminer si la décision de prohiber le port du kirpan de façon absolue « se situe à l'intérieur d'une gamme de mesures raisonnables ».

« (...) Il ressort de la jurisprudence en matière de discrimination qu'il existe une obligation de prendre des mesures d'accommodement raisonnables en faveur des individus qui subissent les effets préjudiciables d'une politique ou d'une règle neutre en apparence, et ce, jusqu'au point où le respect de cette obligation entraîne des contraintes excessives pour la partie qui est tenue d'instaurer les mesures d'accommodement.»

Concernant la sécurité :

« 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 particulier. »

« (...) Le milieu scolaire constitue un environnement unique, propice au développement de relations entre les élèves et le personnel. Ce type de relations permet de mieux gérer les différentes situations qui surviennent dans les écoles. »

« (...) Chaque milieu est particulier et possède des caractéristiques qui lui sont propres et qui justifieront un niveau de sécurité différent selon les circonstances. »

« (...) Je conviens qu'il n'est pas nécessaire d'attendre pour agir qu'un préjudice ait été causé, mais l'existence d'inquiétudes touchant à la sécurité doit être solidement établie pour qu'il soit justifié de porter atteinte à un droit constitutionnel. »

« La tolérance religieuse constitue une valeur très importante au sein de la société canadienne. Si des élèves considèrent injuste que Gurbaj Singh puisse porter son kirpan à l'école alors qu'on leur interdit d'avoir des couteaux en leur possession, il incombe aux écoles de remplir leur obligation d'inculquer à leurs élèves cette valeur qui est à la base même de notre démocratie, comme je l'expliquerai dans la section qui suit. »

« Je suis d'avis que les intimés n'ont pas réussi à démontrer qu'il serait raisonnable de conclure que la prohibition absolue du port du kirpan constitue une atteinte minimale aux droits de Gurbaj Singh. »

« (...) La décision du conseil des commissaires ne constitue pas une restriction raisonnable de la liberté de religion. (...) Une telle prohibition empêche la promotion de valeurs comme le multiculturalisme, la diversité et le développement d'une culture éducationnelle respectueuse des droits d'autrui. »

L'élève ne fréquente plus l'école au moment du jugement.

Décision :

« La réparation que la Cour estime convenable et juste consiste donc à déclarer nulle la décision prohibant à Gurbaj Singh de porter son kirpan. »

BIBLIOGRAPHIE

Doctrine :

DAGENAIS, L.-F. et MONTMINY, K., Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Personnes sourdes ou malentendantes et chiens d'assistance : la reconnaissance d'un nouveau moyen pour pallier le handicap auditif (dans l'accès aux moyens de transport)*, mai 2007.

LAFLAMME, Anne-Marie « L'obligation d'accommodement confère-t-elle aux personnes handicapées un droit à l'emploi ? », *La Revue du Barreau*, printemps 2002, tome 62. p. 140.

LEBEL, F., « La liberté de religion et l'obligation d'accommodement dans le milieu scolaire : la recherche de l'équilibre », *Capsule*, 30 avril 2006.

LE CORRE ET ASSOCIÉS, *L'obligation d'accommodement : Mythes et réalités*, Le Corre en bref, volume 4, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008.

MAROIS, Pierre, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Religion, école privée, accommodements raisonnables : l'arbre ne doit pas cacher la forêt*, 15 juin 2005, 5 pages.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Rapport du Comité consultatif sur l'intégration et l'accommodement raisonnable en milieu scolaire*, 2007.

Jurisprudence :

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

Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne), [1990] 2 R.C.S. 489.

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

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

Syndicat Northcrest c. Anselem, [2004] 2 R.C.S. 551.

Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, [2006] 1 R.C.S. 256.