



**GUIDE POUR L'ÉTUDE D'UNE DEMANDE
D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE
POUR LE MOTIF RELIGION**

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
Notions de base et définitions	5
A. La Charte des droits et libertés de la personne	
B. La notion juridique de liberté de religion	
C. L'accommodement raisonnable	
D. L'ajustement volontaire ou concerté	
Quatre règles de base en matière d'accommodement raisonnable	8
Processus pour l'étude d'une demande d'accommodement raisonnable	9
Étape 1 : Réception de la demande	9
Étape 2 : Analyse de la demande	10
Étape 3 : Recherche conjointe de solutions	12
Étape 4 : Prise de décision et communication	14
Étape 5 : Mise en œuvre de l'accommodement raisonnable	15
Comparaison succincte de l' <i>accommodement raisonnable</i> et de l' <i>ajustement volontaire</i>	16
Annexe 1 : Formulaire pour une demande d'accommodement raisonnable pour motif religieux	17
Annexe 2 : Contextualisation d'une demande	18
Annexe 3 : Cheminement critique du processus d'étude d'une demande	20
Références	21

Dans le contexte social du Québec caractérisé par le pluralisme religieux, le Cégep peut recevoir des demandes particulières en matière religieuse de la part des employés comme des étudiants et étudiantes. Ces demandes nécessitent soit un accommodement raisonnable soit un ajustement volontaire auxquelles on doit répondre.

Ce guide établit des balises, propose des informations et des outils pour ceux et celles qui reçoivent de telles demandes afin de les aider à déterminer la meilleure façon d'y donner suite. Il est largement inspiré du *Guide virtuel : traitement d'une demande d'accommodement raisonnable* proposé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse¹. Des adaptations ont été faites à la démarche proposée par la Commission pour tenir compte de la réalité du milieu collégial.

BUTS :

- Préciser les cadres juridique, social et institutionnel à l'intérieur desquels une demande particulière d'accommodement raisonnable est formulée et doit être étudiée et répondue.
- Comprendre les obligations juridiques en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*.
- Clarifier et distinguer les concepts d'accommodement raisonnable et d'ajustement volontaire.
- Assurer une compréhension claire et commune de la démarche pour la prise de décision à la suite d'une demande d'accommodement raisonnable.

POUR QUI :

- Tous les étudiants et étudiantes peuvent faire une demande d'accommodement raisonnable pour le motif religion.
- Tout employé du Cégep en situation d'autorité, par exemple professeur ou gestionnaire, qui reçoit une demande d'accommodement raisonnable pour le motif religion doit y donner suite.
- Dans les cas d'une demande d'accommodement raisonnable formulée par un employé, les syndicats et la direction du Cégep partagent la responsabilité juridique de rechercher activement une solution permettant au demandeur d'exercer pleinement ses droits.

COMMENT :

- En proposant une démarche pour procéder à l'étude d'une demande particulière d'accommodement raisonnable.
- En fournissant des informations pour que l'octroi ou le refus d'un accommodement raisonnable tienne compte des cadres social, juridique et institutionnel à l'intérieur desquels se situe le Cégep et dont il faut tenir compte pour contextualiser chaque demande. En effet, l'aboutissement d'une demande d'accommodement – accommoder ou ne pas accommoder – dépendra toujours

¹ www.cdpcj.qc.ca

du contexte en cause. Chaque demande d'accommodement raisonnable comporte donc une solution qui lui est propre et qui n'est pas nécessairement transposable à un autre cas, même si celui-ci se présentait à l'intérieur d'une même organisation.

NOTIONS DE BASE ET DÉFINITIONS

Rappelons d'abord que le *Plan stratégique* du cégep Édouard-Montpetit énonce que ce dernier est un établissement d'enseignement supérieur francophone qui vise le développement de personnes compétentes, autonomes, critiques et engagées dans leur milieu. Par son engagement dans la réussite éducative, il contribue au développement du potentiel des jeunes et des adultes. Enfin, les valeurs de notre institution sont le respect, la coopération et l'entraide, l'engagement, la créativité et l'innovation.

L'accommodement raisonnable pour le motif religion doit être envisagé dans ce contexte et à partir de 3 articles de la *Charte des droits et libertés de la personne*, et son traitement doit tenir compte de la définition juridique de la religion.

A. LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC

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

art. 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, 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.

art. 9.1 : Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec. La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.

B. LA DÉFINITION JURIDIQUE DE LA LIBERTÉ DE RELIGION

Rappelons la définition de la liberté de religion émise par la Cour suprême en 1985 : « *Le concept de la liberté de religion se définit essentiellement comme le droit de croire ce que l'on veut en matière religieuse, le droit de professer ouvertement ses croyances religieuses sans crainte d'empêchement ou de représailles et le droit de manifester ses croyances religieuses par leur mise en pratique et par le culte ou par leur enseignement et leur propagation. (...) La liberté signifie que, sous réserve des restrictions qui sont nécessaires pour préserver la sécurité, l'ordre public, la santé, les mœurs publiques ou*

les libertés et droits fondamentaux d'autrui, nul ne peut être forcé d'agir contrairement à ses croyances ou à sa conscience. »²

Les tribunaux retiennent une conception subjective de la religion. L'accent est mis sur le choix personnel et sincère que font les individus à l'égard de leurs croyances religieuses. Il n'est pas nécessaire qu'une croyance ou une conduite religieuse soit reconnue par les autorités d'une *religion comme ayant un caractère obligatoire, ni qu'elle soit partagée par une majorité de croyants.*

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse considère deux dimensions aux limites de la liberté religieuse. Si la liberté de religion implique qu'un individu est libre de croire ce qu'il veut et qu'il est libre de professer ses croyances (dimension positive), elle signifie aussi que nul ne peut être forcé d'embrasser une croyance religieuse ou d'agir contrairement à ses croyances (dimension négative). La CDPDJ reconnaît que la liberté de religion peut être restreinte dans la mesure où elle contrevient à « la sécurité, l'ordre, la santé ou les mœurs publics ou les libertés et droits fondamentaux d'autrui. »

Par conséquent, la liberté de religion présente deux composantes : pour l'individu, une **liberté d'exercice de la religion**, et pour l'État, **l'obligation d'être neutre en matière religieuse**, c'est-à-dire de ne pas privilégier ou défavoriser une religion par rapport aux autres.

C'est dans ce contexte juridique que l'on doit traiter les demandes d'accommodement raisonnable fondées sur le motif religion.

C. L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

Le demandeur d'accommodement est **une personne en situation de discrimination** qui cherche, par ce moyen, à rétablir l'exercice de son droit à l'égalité.

La CDPDJ définit l'accommodement raisonnable comme **un moyen utilisé pour contrer une situation de discrimination fondée sur l'un des 13 motifs de discrimination prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne.***

Pour respecter et exercer le droit à l'égalité, il est parfois nécessaire d'accorder un traitement distinct (et non préférentiel) à une personne qui pourrait se trouver en situation de discrimination en raison de l'application d'une norme générale. Le Cégep, en tant qu'employeur et de prestataire de services éducatifs, est le titulaire de **l'obligation juridique** d'accommodement raisonnable. Les professeurs, les gestionnaires et, selon le cas, les syndicats et les milieux de stage ont l'obligation de participer activement à la recherche d'une solution permettant à une personne d'exercer pleinement sa liberté religieuse.

² *R.c. BigM DrugMart Ltd.*, [1985] 1 R.C.S. 295, 336

L'accommodement raisonnable constitue une réponse permettant à une personne d'exercer son droit à l'égalité en matière religieuse : « aménager une norme ou une pratique de portée universelle dans les limites du raisonnable, en accordant un traitement différentiel à une personne qui, autrement, serait pénalisée par l'application d'une telle norme »³.

L'application de l'accommodement raisonnable est balisée par le concept de la contrainte excessive. Ce concept pivot de l'obligation d'accommodement permet de déterminer si un accommodement peut être accordé et, le cas échéant, dans quelle mesure. Le *caractère raisonnable* d'une demande implique l'absence de *contrainte excessive*.⁴

D. L'AJUSTEMENT VOLONTAIRE OU CONCERTÉ

Lorsque la demande ne prend pas appui sur l'un ou l'autre des motifs de discrimination prévus à la Charte, la personne en autorité à qui une demande particulière est adressée peut néanmoins accepter d'y donner suite. Dans ce cas, le traitement de la demande ainsi que la responsabilité de la décision incomberont non pas à l'institution, mais à la personne directement en autorité, soit au professeur, dans le cas d'un étudiant, ou au supérieur immédiat, dans le cas d'un employé. L'ajustement volontaire ou concerté permet l'expression d'une volonté d'assurer soit le bien-être d'une personne, soit de favoriser son intégration ou le bon déroulement du parcours scolaire dans le cas d'un étudiant, ou celui du travail, dans le cas d'un employé. Toutefois, la réponse à ce type de demande, bien qu'elle ne relève pas du domaine juridique, ne doit pas aller à l'encontre d'une valeur considérée comme non négociable au Québec, à savoir :

- la démocratie
- le pluralisme
- le français comme langue commune
- l'égalité entre les hommes et les femmes
- la neutralité de l'État.

Pour toutes sortes de considérations pédagogiques ou autres, professeurs et gestionnaires sont appelés à négocier régulièrement dans le cadre habituel des activités, des ajustements volontaires ou concertés afin de répondre adéquatement aux situations particulières qui se présentent. Ces ajustements demeurent à la discrétion des parties prenantes et doivent tenir compte des limites sociales et pédagogiques.

³ Bosset, Pierre et Eid, Paul. 2008. « Droit et religion : de l'accommodement raisonnable à un dialogue internormatif ». Revue juridique Thémis, vol 41, no 2, p. 513-542

⁴ *Guide virtuel de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2012.*

QUATRE RÈGLES DE BASE EN MATIÈRE D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

1. **La responsabilité juridique incombe au Cégep**, en tant qu'employeur et prestataire de services éducatifs, tout en impliquant la collaboration des professeurs et des gestionnaires, selon le cas, et, par la suite, celle du demandeur. Les professeurs, les gestionnaires et, selon les cas, les syndicats, ont l'obligation de collaborer activement à la recherche et, le cas échéant, à la mise en application d'une solution satisfaisante pour tous.
2. Le décideur a une **obligation de moyen** et non de résultat, c'est-à-dire qu'il doit accueillir la demande, l'analyser attentivement, examiner les solutions possibles (moyens) et justifier sa décision.
3. La demande doit être individuelle et elle nécessite une évaluation cas par cas, et ce, même si plusieurs personnes sollicitent une mesure d'accommodement similaire. Chaque demande doit être contextualisée et circonstanciée. Il faut éviter les automatismes. L'accommodement raisonnable constitue une réponse à une situation particulière qui peut causer un préjudice.
4. La recherche d'un accommodement doit être animée par l'idée de **réciprocité** : toutes les parties interpellées doivent activement participer au processus de recherche de solutions et agir de bonne foi. Toutes les parties prenantes ne peuvent exiger une solution parfaite, mais doivent plutôt s'attendre à un « compromis convenable ». La jurisprudence reconnaît la collaboration du demandeur comme corollaire de l'obligation d'accommodement du décideur.

PROCESSUS POUR L'ÉTUDE D'UNE DEMANDE D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

ÉTAPE 1 : RÉCEPTION DE LA DEMANDE

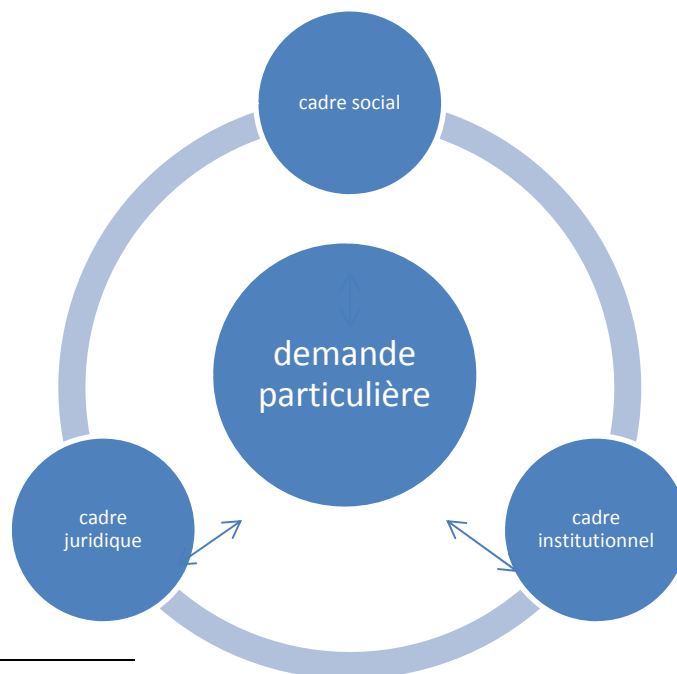
- **Rencontrez la personne** qui demande un accommodement raisonnable.
 - Assurez-vous dès le départ de créer un climat d'ouverture et de respect mutuel.
 - Rencontrez le demandeur en personne est préférable pour assurer une meilleure compréhension et pour respecter le caractère confidentiel de la demande et des informations qui seront échangées.
- **Recueillez les informations pertinentes** pour permettre de faire une analyse éclairée de la situation. (voir la feuille de route proposée à l'annexe 1)
 - Clarifiez autant que possible la demande, ce que le demandeur refuse de faire et ce qu'il demande comme accommodement.
 - Consignez les informations sur une feuille de route des démarches accomplies.
 - Engagez-vous à donner suite à la demande dans un délai raisonnable et réaliste :
 - Vous devez prendre le temps nécessaire pour bien analyser la demande.
 - Le demandeur ne peut exiger une réponse immédiate. Il est de sa responsabilité de formuler sa demande dans un délai suffisant pour vous permettre de l'étudier d'une façon adéquate.

ÉTAPE 2 : ANALYSE DE LA DEMANDE

- **Déterminez s’il y a discrimination** à partir des motifs interdits par la Charte⁵. S’il y a discrimination, il faut rechercher un accommodement raisonnable. S’il n’y a pas de discrimination, vous pouvez proposer un ajustement volontaire, mais il n’y a pas d’obligation à le faire. Le calendrier multiconfessionnel des fêtes religieuses disponible dans le portail du Cégep permet de distinguer les fêtes religieuses des fêtes civiles.

De plus, vous pouvez valider si la célébration de la fête religieuse mentionnée par le demandeur revêt un caractère obligatoire ou non. Bien que ceci ne puisse être considéré comme un critère servant à évaluer la « sincérité de la croyance religieuse », cela constitue néanmoins un facteur intéressant à envisager dans la prise de décision.

- **Traitez la demande avec professionnalisme** : évitez de vous laisser influencer par des opinions, des croyances, des préjugés ou des stéréotypes qui pourraient biaiser votre analyse.
- **Traitez la demande en toute objectivité** : distinguez la demande de l’appréciation professionnelle ou pédagogique du demandeur.
- **Contextualisez la demande** : l’aboutissement d’une demande d’accommodement – accommoder ou ne pas accommoder – dépendra toujours du contexte juridique, social et institutionnel qui en fixe la portée et les limites. L’annexe 2 présente les principaux éléments qui caractérisent chacun de ces cadres



⁵ L'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec établit les motifs interdits de discrimination suivant : âge, condition sociale, convictions politiques, état civil, grossesse, handicap, moyen pour pallier à un handicap, langue, orientation sexuelle, race, couleur, origine ethnique ou nationale, religion, sexe.

- **Évaluez s'il y a une contrainte excessive** : on accordera un accommodement à la condition que la mesure demandée n'impose pas de contrainte excessive à l'intérieur d'un contexte donné. L'accommodement raisonnable constitue en ce sens une obligation circonstancielle et conditionnelle.
 - Évaluez les impacts de l'accommodement demandé sur les coûts, l'organisation du travail ou de la pédagogie, la sécurité et les droits d'autrui. La solution envisagée doit être congruente avec la mission d'enseignement, le régime pédagogique, le programme de formation et le fonctionnement de l'institution.
 - Envisagez différentes solutions pour accommoder le demandeur. Il faut se rappeler qu'une mesure d'accommodement raisonnable vise à assurer un traitement différencié et non préférentiel. En ce sens, il constitue un moyen pour permettre à une personne d'exploiter ses droits.

ÉTAPE 3 : RECHERCHE CONJOINTE DE SOLUTIONS

- **Impliquez le demandeur dans la recherche de solutions** : engagez-vous dans une démarche de dialogue et de recherche de compromis afin d'envisager des solutions diversifiées qui répondent aux préoccupations des parties impliquées. Au besoin, organisez une ou plusieurs rencontres avec le demandeur.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS DU DEMANDEUR ET DU DÉCIDEUR

DEMANDEUR	DÉCIDEUR
Communiquer clairement aux personnes responsables la nature de sa demande	Accueillir la demande
Fournir au décideur les informations nécessaires au traitement de sa demande	Analyser le bien-fondé de la demande en regard des articles 3, 9.1 et 10 de la Charte québécoise
Accorder du temps au décideur pour l'évaluation de sa demande	Agir avec mesure dans la cueillette de renseignements personnels et assurer la confidentialité des informations obtenues
	Évaluer l'impact concret de la mesure d'accommodement demandée
	Traiter la demande dans un délai raisonnable
Agir de bonne foi	Agir de bonne foi
Être proactif dans la recherche de solutions	Être proactif dans la recherche de solutions
Faciliter, par sa conduite, l'atteinte d'un compromis	Envisager avec souplesse les normes de fonctionnement et les pratiques internes, ainsi que les règles de la convention collective

- **Consultez le comité-conseil, si nécessaire** : un comité-conseil habilité à traiter les demandes et à soutenir les professeurs et les gestionnaires sera constitué, sur demande, pour vous aider. Dans le cas d'une demande formulée par un étudiant, contactez le directeur des affaires étudiantes et communautaires pour demander à consulter le comité-conseil. Dans le cas d'une demande formulée par un employé, adressez-vous au directeur des ressources humaines.
- **Faites preuve d'innovation et de créativité** : l'obligation d'accommodement nécessite un traitement individuel. Il n'y a pas de solution unique qui s'applique à toutes les demandes même lorsque celles-ci sont similaires. Chaque demande doit être analysée dans son contexte réel avec ses acteurs et sa spécificité. Par exemple, ce qui est applicable dans un cours ne l'est pas nécessairement dans un autre cours; ce qui est acceptable pour une courte période peut ne pas l'être pour une longue période; ce qui est acceptable en début de session peut ne pas l'être à la fin de la session, etc.
- Selon les circonstances, il faudra inviter le syndicat concerné (dans le cas d'une demande formulée par un employé membre de ce syndicat) ou les représentants du milieu de stage (dans le cas d'une demande formulée par un étudiant inscrit dans

un programme d'études qui comporte des stages) à participer activement à la recherche d'une solution satisfaisante. Par exemple, l'obligation d'accommodement dévolue au Cégep exigera du responsable de stage qu'il informe les représentants du milieu de stage, avant le début de celui-ci, des mesures d'accommodement requises par l'étudiant. En agissant ainsi, le coordonnateur de stage contribue à la réalisation de l'obligation d'accommodement du Cégep et favorise la reconnaissance par le milieu de stage de sa propre obligation d'accommodement à l'endroit de l'étudiant.

- **Appliquez avec discernement les critères d'évaluation de la contrainte excessive** : un inconvénient minime n'est pas considéré comme une contrainte excessive, ni la peur de créer un précédent qui ouvrirait la porte à d'autres demandes. Il est préférable de s'en tenir aux possibilités réalistes et non aux appréhensions improbables.

ÉTAPE 4 : PRISE DE DÉCISION ET COMMUNICATION

- **Choisir la solution la plus appropriée** : une fois l'analyse de la demande d'accommodement raisonnable et la recherche conjointe de solutions faites.
- **Transmettre une réponse au demandeur en expliquant** :
 - si un accommodement raisonnable est accordé, il faut expliquer au demandeur les modalités et la limite de cette mesure;
 - si l'accommodement raisonnable est refusé, il faut justifier la décision;
 - dans les deux cas, il faut que le demandeur comprenne les raisons qui motivent votre décision.
- **Consignez par écrit les termes de l'entente** : le fait d'écrire les modalités et les limites de la mesure d'accommodement raisonnable accordée minimise les risques de confusion. Cette lettre permet aussi de conserver une trace pour référence ultérieure, au besoin.
- **Transmettre une copie de l'entente** à la Direction des affaires étudiantes et communautaires, dans les cas de demandes formulées par des étudiants, et à la Direction des ressources humaines, dans les cas des demandes formulées par des employés. Chacune de ces directions traitera les copies d'ententes reçues de façon confidentielle et en veillant à protéger le droit à la vie privée et le droit à la protection des renseignements personnels des demandeurs d'accommodement raisonnable.

**ÉTAPE 5 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE ACCORDÉ
ET SUIVIS**

- **Assurez-vous de mettre en place les mesures nécessaires pour que le demandeur bénéficie de l'accommodement raisonnable accordé** : au besoin, transmettez les informations pertinentes aux personnes concernées et rencontrez le demandeur pour évaluer la situation et pour faire, le cas échéant, les ajustements requis.
- **Consignez les suivis sur la feuille de route** (annexe 1).

RESPONSABILITÉS RESPECTIVES APRÈS LA PRISE DE DÉCISION

DEMANDEUR	DÉCIDEUR
	Justifier sa décision en cas de refus
Se conformer à une décision prise de façon équitable	Mettre en œuvre la mesure accordée
	Informar les personnes concernées pour s'assurer que la mesure accordée sera réellement mise en place
Respecter, le cas échéant, l'entente intervenue	Respecter, le cas échéant, l'entente intervenue
	S'assurer que le demandeur bénéficie réellement de la mesure accordée
	Ajuster, au besoin, la mesure accordée

COMPARAISON SUCCINCTE DE L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE ET DE L'AJUSTEMENT VOLONTAIRE POUR LE MOTIF RELIGION

	Accommodement raisonnable/motif <i>religion</i> ⁶	Ajustement volontaire/concerté
Quoi ? définition de la religion	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconnue comme liberté fondamentale (art. 3) ▪ Exercice du droit à égalité (art.10) et (art.9.1) ▪ Choix personnel et sincère n'a pas à être partagé par une majorité de croyants ▪ Neutralité de l'État : ne pas favoriser ou défavoriser une religion particulière 	
Où ? domaine	<i>Domaine juridique</i> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Obligation juridique qui s'applique dans une situation de discrimination 	<i>Domaine social et citoyen</i> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Moyen d'intégration et de paix sociales
Pourquoi ? cause et enjeu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liberté de religion et droit à l'égalité ▪ Réponse à la discrimination (art. 10) ▪ Mesure d'exception, non une norme ▪ Traitement différentiel, non préférentiel 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réponse à <i>conflit de pratiques</i> ▪ Mesure inclusive et intégratrice ▪ Adaptation au pluralisme religieux
Qui ? responsable	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Institution - gestionnaire ▪ Professeurs ▪ Milieux de stage ▪ Demandeur – étudiant ou employé 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personne en autorité ▪ Demandeur – étudiant ou employé
Comment ? traitement et moyens	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Principe de réciprocité et discussion ▪ Résolution pacifique ▪ Aménage, modifie, enlève ou assouplit l'application d'une norme / règle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Principe de réciprocité et discussion ▪ Résolution pacifique ▪ Aménage, modifie, enlève, assouplit une pratique
Balises et Limites	Documents juridiques <ul style="list-style-type: none"> · <i>Charte Droits et libertés</i> · <i>Charte de la langue française</i> · <i>Code civil/Code criminel</i> ▪ Différentes jurisprudences ▪ Contraintes excessives : coût, sécurité, taille de l'organisation, conventions collectives, interchangeabilité des effectifs et des installations ▪ Loi sur l'instruction publique ▪ Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q. C-29) ▪ Règlement sur le régime des études collégiales (c-29, r.4) ▪ Ordres professionnels 	Documents sociaux et institutionnels <ul style="list-style-type: none"> ▪ Valeurs québécoises non négociables : Français : langue publique commune Égalité (H-F) Pluralisme Démocratie Neutralité de l'état Mandat de l'institution collégiale <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compétences dans les programmes ▪ Règlement sur le régime des études collégiales (C-29, r.4)

⁶ En 1985, notion, issue du droit du travail et de la jurisprudence, définie par la Cour suprême du Canada :
« L'obligation dans le cas de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable, fondée sur la religion ou la croyance, consiste à prendre des mesures raisonnables pour s'entendre avec le plaignant, à moins que cela ne cause une contrainte excessive... ».

Formulaire de demande d'accommodement raisonnable

IDENTIFICATION DE L'ÉTUDIANT

Nom _____ Prénom _____ Numéro de l'étudiant _____

Programme d'études _____

TYPE DE DEMANDE

Demande concernant un cours (d'ordre pédagogique)

Titre du cours _____

Nom du professeur _____

Autre demande (d'ordre non-pédagogique)

L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE : CONDITIONS ET LIMITES

Les conditions à remplir pour obtenir un accommodement raisonnable :

Je dois démontrer le sérieux de ma demande (existence d'une discrimination fondée sur les motifs prévus par les Chartes).

Je dois faire preuve d'ouverture, d'écoute et de réciprocité.

Je dois être ouvert à des solutions alternatives.

LES BALISES LIMITATIVES APPLICABLES À UNE DEMANDE D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE :

Ma demande ne doit pas constituer un coût excessif pour le Cégep.

Ma demande ne doit pas porter atteinte aux droits d'autrui et ne pas enfreindre l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ma demande ne doit pas entraver le bon fonctionnement du Cégep.

MOTIFS DE LA DEMANDE

Expliquez clairement les raisons pour lesquelles vous demandez un accommodement.

SOLUTION(S) PROPOSÉE(S)

Expliquez clairement les solutions envisagées.

Signature de l'étudiant

Date

Signature du professeur

Date

ANNEXE 2

CONTEXTUALISATION D'UNE DEMANDE D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

L'analyse d'une demande d'accommodement raisonnable doit tenir compte du contexte social, juridique et institutionnel. Voici les principaux éléments constituant le cadre social, juridique et institutionnel à l'intérieur desquels se situe le Cégep et qui doivent être pris en considération dans l'étude d'une demande d'accommodement raisonnable.

1. Cadre juridique : les lois concernées

- La *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* (notamment les articles 3, 9.1 et 10) est une loi fondamentale axée sur le respect de la dignité de tout être humain qui affirme et protège, pour toute personne, les libertés et les droits fondamentaux, le droit à l'égalité sans discrimination ainsi que les droits politiques, judiciaires, économiques et sociaux.
- La *Charte de la langue française* permet au peuple québécois d'exprimer son identité en faisant du français la langue du gouvernement et des textes de loi aussi bien que la langue normale et habituelle du travail, de l'enseignement, des communications, du commerce et des affaires.
- Le *Code civil du Québec*, de tradition française, régit les personnes, les rapports entre les personnes ainsi que les biens. Le Code est constitué d'un ensemble de règles qui établit le droit commun. Il exprime en termes formels : l'inviolabilité et l'intégrité de la personne, les droits des enfants, la direction morale et matérielle conjointe de la famille et de l'autorité parentale, etc.
- Le *Code criminel*, de tradition britannique, est la loi de juridiction fédérale qui codifie l'ensemble des sanctions pénales imposées en vertu de l'autorité souveraine de l'État pour les infractions criminelles en matière pénale : agressions sexuelles, meurtres, vols, propagande haineuse, etc.
- La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* institue un cadre juridique afin de favoriser l'accès à l'emploi pour les femmes, les autochtones, les personnes faisant partie d'une minorité visible et les personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes faisant partie d'une minorité visible.
- Le *Code des professions du Québec* et les différents règlements adoptés par les ordres professionnels qui en découlent. Le Code des professions encadre le système professionnel québécois et précise l'étendue et la nature des pouvoirs et devoirs des différents ordres professionnels. Pour leur part, les règlements des différents ordres professionnels viennent baliser la pratique professionnelle et imposent aux professionnels des obligations notamment par le biais de leur Code de déontologie.

2. Cadre social ou les principales valeurs qui fondent la société québécoise⁸ :

- Valeurs démocratiques
- Français : langue commune
- Neutralité de l'État
- Égalité entre les femmes et les hommes
- Pluralisme
- Primauté du droit et l'exercice des droits et libertés de la personne se fait dans le respect de ceux d'autrui et du bien-être général

⁸ Fondements de la société québécoise, MICC, www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/valeurs-fondements/

3. Cadre scolaire ou les principes énoncés dans les lois, les règlements, les politiques qui régissent le réseau collégial et l'institution du cégep Édouard-Montpetit :

La Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel

Le Règlement sur le régime des études collégiales

La Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA)

Les Conditions d'admission et cheminement scolaire

La Politique d'accès à l'égalité en emploi du collège Édouard-Montpetit

La Politique d'intégration et d'éducation interculturelle

La Politique de gestion des ressources humaines

La Politique pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence (PPMÉTEHV)

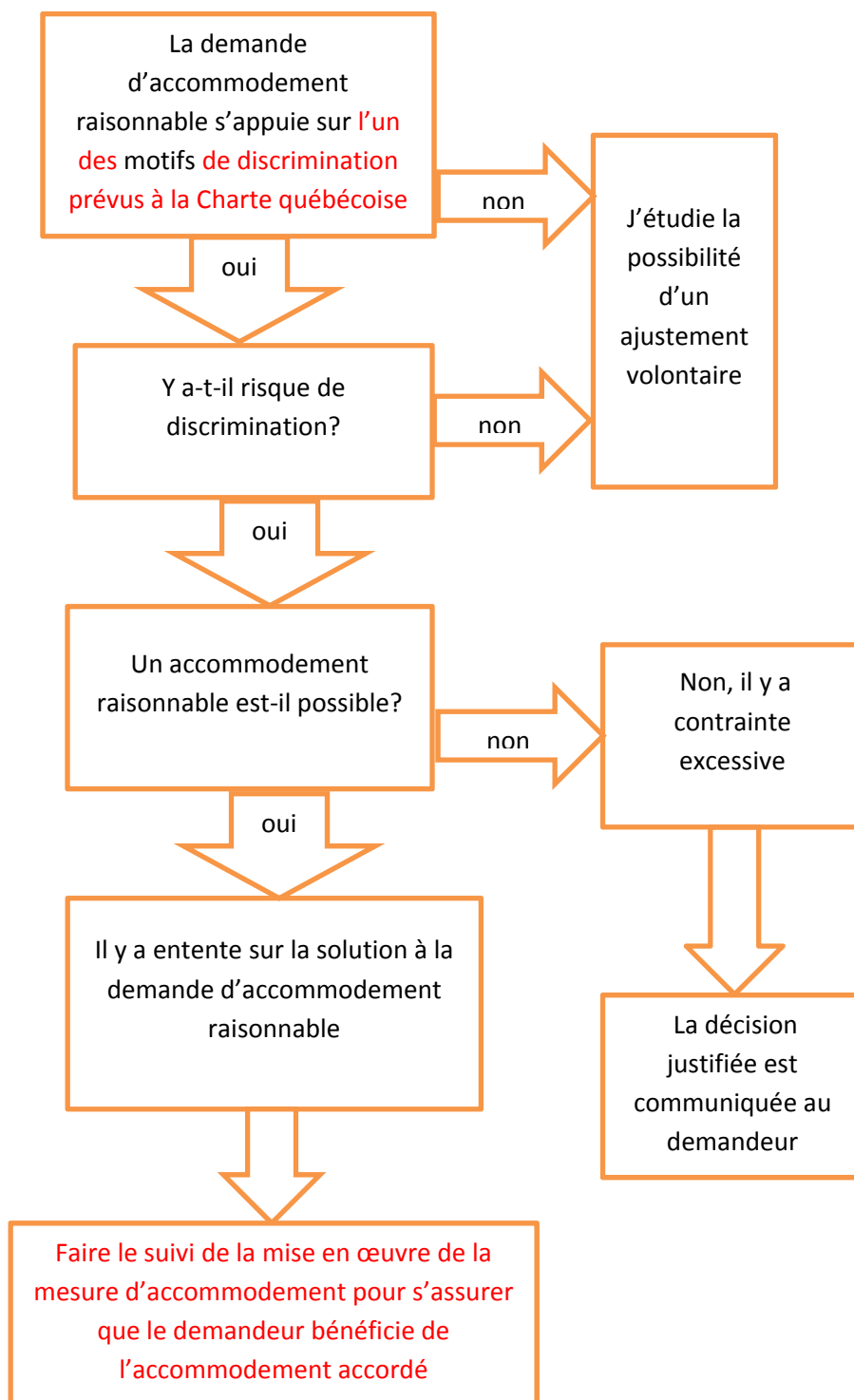
La Politique institutionnelle de la langue française

Le Règlement relatif à l'utilisation des technologies de l'information

Les Règles concernant les priorités d'utilisation et la gestion des locaux d'enseignement et de leurs équipements

ANNEXE 3

CHEMINEMENT CRITIQUE DU PROCESSUS D'ÉTUDE D'UNE DEMANDE



RÉFÉRENCES

RÉFÉRENCES INTERNES

La Boussole interculturelle, centre de ressources et de services au cégep Édouard-Montpetit

- Annie Nantel, conseillère pédagogique : poste 2224 ou annie.nantel@cegepmontpetit.ca
- Jean-Luc Djigo, conseiller à la vie étudiante : poste 2224 ou jean-luc.djigo@cegepmontpetit.ca

Direction des affaires étudiantes et communautaires

- Jasmin Roy, directeur : poste 2300 ou jasmin.roy@cegepmontpetit.ca
- Pierre Vigeant, directeur adjoint : poste 5440 ou pierre.vigeant@cegepmontpetit.ca

Direction des ressources humaines

- René Dolce, directeur : poste 2240 ou rene.dolce@cegepmontpetit.ca
- Isabelle-France Charbonneau, directrice adjointe : poste 2245 ou if.charbonneau@cegepmontpetit.ca
- Isabelle Courville, directrice adjointe : poste 2246 ou isabelle.courville@cegepmontpetit.ca

RÉFÉRENCES EXTERNES

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

www.cdpcj.qc.ca

Guide virtuel : [Traitement d'une demande d'accommodement](#)

Service conseil : 514 873-5146 ou dépliant en ligne