

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.62

Page 1 de 6

DIRECTIVE À L'INTENTION DES  
CADRES, GESTIONNAIRES ET AUTRES  
PERSONNES AYANT À TRAITER  
DES DEMANDES D'ACCOMMODEMENT

Adoption

Date :  
2020-06-22

Délibération :  
Secrétariat général

Modifications

Date :

Délibération :

Article(s) :

## Table des matières

1.	INTRODUCTION.....	2
2.	RÉCEPTION DE LA DEMANDE ET VÉRIFICATION DES FAITS RAPPORTÉS POUR CONFIRMER QU'IL S'AGIT D'UNE VÉRITABLE DEMANDE D'ACCOMMODEMENT .....	2
3.	ANALYSE SÉRIEUSE DES MESURES D'ACCOMMODEMENT QUI POURRAIENT ÉLIMINER L'EFFET DISCRIMINATOIRE.....	3
4.	LIMITE À L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT : LA CONTRAINTE EXCESSIVE .....	4
5.	MISE EN PLACE ET MAINTIEN DE LA MESURE.....	6

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.62

Page 2 de 6

DIRECTIVE À L'INTENTION DES  
CADRES, GESTIONNAIRES ET AUTRES  
PERSONNES AYANT À TRAITER  
DES DEMANDES D'ACCOMMODEMENT

Adoption

Date :  
2020-06-22

Délibération :  
Secrétariat général

Modifications

Date :

Délibération :

Article(s) :

**1. INTRODUCTION**

L'Université de Montréal est un milieu de vie où la diversité est de plus en plus présente, sous toutes ses formes : diversité culturelle, socio-économique, ethnique, linguistique, religieuse ; diversité dans les croyances, l'identité, l'orientation sexuelle ; diversité dans les conditions de santé et les choix de vie.

Cette réalité amène de plus en plus d'étudiantes et d'étudiants, d'employées et d'employés de l'Université et de personnes ayant accès à ses immeubles ou bénéficiant de certains de ses services, à demander des mesures d'accommodement pour respecter ou tenir compte de cette diversité.

La présente directive énonce la procédure à suivre pour toute personne devant répondre à de telles demandes, afin que ces personnes puissent comprendre la nature et la portée de l'obligation d'accommodement qui incombe à l'Université en vertu de la loi et traiter adéquatement les demandes d'accommodement qu'elles reçoivent.

Il est utile de rappeler d'emblée qu'en matière d'accommodement, chaque cas est un cas d'espèce, qui requiert une démarche et une recherche de solution individuelles et personnalisées. La présente directive ne vise donc pas à proposer des mesures d'accommodement « clé en main » mais à résumer les diverses étapes du processus d'accommodement lorsqu'une demande est faite.

**2. RÉCEPTION DE LA DEMANDE ET VÉRIFICATION DES FAITS RAPPORTÉS POUR CONFIRMER QU'IL S'AGIT D'UNE VÉRITABLE DEMANDE D'ACCOMMODEMENT**

Il est important de recevoir toute demande d'accommodement qui est acheminée à l'Université, qu'elle vous semble raisonnable ou non à première vue.

« Recevoir la demande » signifie rencontrer la personne qui fait une telle demande et vérifier avec elle en détails et objectivement tous les faits qui l'amènent à demander un accommodement. Durant cette rencontre, il est important de prendre en notes les explications qu'elle fournit et les raisons pour lesquelles elle considère qu'elle a droit à un accommodement. Il est important aussi de recueillir tout document qui est invoqué dans la demande ou qui peut être utile pour analyser la situation.

Une fois cette rencontre terminée, il devient nécessaire de vérifier s'il s'agit d'une véritable demande d'accommodement, qui crée bel et bien une obligation légale d'accommodement pour l'Université. Ce n'est pas toujours le cas.

En effet, l'obligation légale d'accommodement est un devoir découlant du droit à l'égalité. Ce droit est un droit fondamental que possède toute personne et qui est spécifiquement prévu dans la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Pour que l'Université ait l'obligation légale d'offrir un accommodement à la personne qui le demande, il est nécessaire d'être dans une situation où le droit à l'égalité prévue dans la Charte pourrait être détruit ou compromis par une décision, une règle, une politique ou toute autre norme de l'Université, ce qui créerait une situation de discrimination.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.62

Page 3 de 6

DIRECTIVE À L'INTENTION DES  
CADRES, GESTIONNAIRES ET AUTRES  
PERSONNES AYANT À TRAITER  
DES DEMANDES D'ACCOMMODEMENT

Adoption

Date :  
2020-06-22

Délibération :  
Secrétariat général

Modifications

Date :

Délibération :

Article(s) :

La discrimination est une notion essentiellement juridique. Au Québec, il y a discrimination uniquement lorsqu'il y a distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un des motifs de discrimination illicites énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Actuellement, la Charte prévoit seize (16) motifs qui peuvent donner lieu à un cas de discrimination.

Il est donc nécessaire de vérifier si la personne qui demande un accommodement a fait l'objet d'une distinction, exclusion ou préférence lui ayant fait perdre un droit prévu dans la *Charte* en raison de l'un de ces seize (16) motifs.

Si les faits rapportés ne le démontrent pas, l'Université n'a aucune obligation légale d'accommodement et est libre de trouver ou non une mesure d'aménagement qui réponde à la demande. Si, au contraire, les faits établissent une distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un des motifs de discrimination énumérés dans la Charte, il y a obligation de procéder à une démarche d'accommodement.

**3. ANALYSE SÉRIEUSE DES MESURES D'ACCOMMODEMENT QUI POURRAIENT ÉLIMINER L'EFFET DISCRIMINATOIRE**

« Une démarche d'accommodement » signifie la recherche d'une solution qui pourrait éliminer tout effet discriminatoire qu'une décision, règle, politique ou autre norme de l'Université pourrait avoir sur la personne qui demande un accommodement.

L'intention de discriminer n'est pas un facteur pertinent en matière de discrimination et d'accommodement.

Même si une décision, une règle, une politique ou une autre norme de l'Université est neutre à première vue et s'applique également à toutes et à tous, sans intention de discriminer qui que ce soit, l'objectif recherché dans le processus d'accommodement demeure le même : éliminer l'effet discriminatoire que peut subir la personne qui fait une demande d'accommodement en raison de cette décision, règle, politique ou norme. L'emphase doit toujours être mise sur cet effet discriminatoire plutôt que sur le caractère discriminatoire ou non de la règle elle-même ou sur le fait qu'une mesure d'accommodement semble offrir à la personne qui la demande un traitement auquel les autres n'ont pas droit.

La démarche d'accommodement est un processus individualisé, qui tient compte de la situation particulière à éliminer. Chaque situation est différente et doit être analysée de façon individualisée.

Il ne suffit pas de proposer ou d'appliquer une mesure d'accommodement prédéterminée ni d'écarter d'emblée des mesures qui n'ont pas été évaluées en fonction de la situation précise soulevée par la demande d'accommodement.

L'Université a le devoir d'analyser sérieusement toutes les mesures qui pourraient éliminer l'effet discriminatoire et de ne pas rejeter des solutions sans avoir analysé leur faisabilité et les contraintes qu'elles peuvent entraîner.

Dans la démarche d'accommodement, c'est l'Université qui a le devoir de trouver une solution qui éliminera l'effet discriminatoire. Il lui revient donc de mener sans attendre une recherche sérieuse et objective.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.62

Page 4 de 6

DIRECTIVE À L'INTENTION DES  
CADRES, GESTIONNAIRES ET AUTRES  
PERSONNES AYANT À TRAITER  
DES DEMANDES D'ACCOMMODEMENT

Adoption

Date :  
2020-06-22

Délibération :  
Secrétariat général

Modifications

Date :

Délibération :

Article(s) :

La personne qui demande un accommodement doit cependant collaborer à la recherche de solutions. Par exemple, elle a le devoir de préciser, si cela est nécessaire pour trouver une mesure d'accommodement, dans quelle mesure et pourquoi elle ne peut pas obtempérer à une politique, une règle ou une norme sans subir un effet discriminatoire.

Ainsi, dans les cas de discrimination fondée sur le handicap, l'Université peut demander à la personne qui demande un accommodement de fournir un certificat médical établissant ses limitations fonctionnelles, pour permettre de trouver une mesure qui les respecte.

Dans les cas de discrimination fondée sur la religion, l'Université peut demander à la personne qui demande un accommodement de préciser quelles croyances, obligations ou pratiques religieuses entrent en conflit avec une règle, une politique ou une norme de l'Université, afin de voir comment un accommodement est possible. Par contre, la personne qui demande un accommodement pour un motif relié à la religion ne peut pas être forcée de fournir une preuve établissant que le précepte religieux qu'elle désire observer est obligatoire. Si elle refuse de fournir une telle preuve, l'Université devra alors évaluer la sincérité de sa demande pour déterminer si elle a ou non l'obligation de trouver une mesure d'accommodement.

La personne qui demande un accommodement ne peut pas non plus refuser une mesure qui éliminerait l'effet discriminatoire qu'elle subit, sous prétexte que ce n'est pas la mesure qu'elle anticipait ou celle qu'elle préférerait. Elle doit accepter toute mesure proposée par l'Université qui élimine l'effet discriminatoire qu'elle subit.

Il en est de même du Syndicat qui représente la personne demandant un accommodement, le cas échéant. Il a l'obligation, lui aussi, de collaborer objectivement et de bonne foi à la recherche d'une solution.

Dans tous les cas, la meilleure approche pour remplir adéquatement le devoir d'accommodement qui incombe à l'Université est de mener conjointement avec la personne qui demande un accommodement, et avec le Syndicat qui la représente le cas échéant, une recherche sérieuse, documentée et objective de solutions qui permettra d'éliminer l'effet discriminatoire.

**4. LIMITE À L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT : LA CONTRAINTE EXCESSIVE**

Il se peut qu'après avoir effectué une recherche sérieuse, documentée et objective de solution, aucune mesure ne permette d'éliminer complètement l'effet discriminatoire constaté.

Dans de tels cas, l'Université a l'obligation de choisir et de mettre en place la mesure qui peut le plus diminuer l'effet discriminatoire sur la personne qui demande un accommodement. On dira alors qu'il s'agit d'un accommodement raisonnable.

Il se peut aussi que certaines mesures permettant d'éliminer l'effet discriminatoire existent mais qu'elles constituent pour l'Université une contrainte trop importante pour être retenues et mises en place. Dans de tels cas, la démarche d'accommodement a atteint ses limites et l'Université n'a pas l'obligation d'accorder de telles mesures. On dira alors qu'elles sont déraisonnables puisqu'elles constituent pour l'Université une contrainte excessive.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.62

Page 5 de 6

DIRECTIVE À L'INTENTION DES  
CADRES, GESTIONNAIRES ET AUTRES  
PERSONNES AYANT À TRAITER  
DES DEMANDES D'ACCOMMODEMENT

Adoption

Date :  
2020-06-22

Délibération :  
Secrétariat général

Modifications

Date :

Délibération :

Article(s) :

La contrainte excessive est le critère permettant à l'Université de refuser la mise en place d'une mesure d'accommodement qui existe.

Il est important de comprendre que l'accommodement étant un droit fondamental relié au droit à l'égalité, l'Université ne peut pas conclure à une contrainte excessive sans pouvoir le démontrer sérieusement et objectivement.

Dans cette démonstration, il doit être entendu que toute mesure d'accommodement comporte certaines contraintes, puisqu'il s'agit de s'écarter d'une règle, politique ou norme applicable à toutes et à tous. Les irritants reliés à une mesure d'accommodement ne relèvent pas l'Université de son obligation. C'est le caractère excessif de la contrainte qui permet à l'Université de ne pas mettre en place une mesure d'accommodement qui permettrait d'éliminer l'effet discriminatoire d'une règle.

La *Charte des droits et libertés de la personne* ne définit pas ce qui peut constituer une contrainte excessive. Tout est évidemment une question de contexte. Tout comme la démarche d'accommodement elle-même, la contrainte excessive doit être analysée cas par cas.

Toutefois, de façon générale, il est généralement reconnu que les facteurs suivants peuvent permettre de conclure à une contrainte excessive justifiant l'Université de ne pas retenir et mettre en place une mesure d'accommodement :

- Coûts et ressources financières nécessaires pour mettre en place une mesure ;
- Impacts de la mesure sur le fonctionnement et l'organisation de l'institution ;
- Santé et sécurité de la personne qui demande l'accommodement ou des tiers.

Dans l'analyse de ces facteurs, il est important de tenir compte du contexte propre à l'Université, qui est une institution d'enseignement qui a des ressources financières et des possibilités organisationnelles importantes, mais qui a aussi des responsabilités en matière de gestion financière, d'enseignement et de formation.

Il faut aussi comprendre que l'obligation d'accommodement incombe ultimement à l'Université et que chaque faculté, unité ou membre de la communauté universitaire qui reçoit une demande d'accommodement devrait donc y répondre en tenant compte du contexte global de l'Université.

Ainsi, il peut être important de se renseigner sur les mesures d'accommodement qui ont été acceptées ou refusées dans d'autres facultés ou unités avant de conclure qu'une mesure constitue une contrainte excessive.

Il faut aussi se rappeler que le risque qu'une mesure d'accommodement soit demandée par plusieurs autres personnes et ait un effet « boule de neige » ne constitue pas, en soi, une contrainte excessive.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.62

Page 6 de 6

DIRECTIVE À L'INTENTION DES  
CADRES, GESTIONNAIRES ET AUTRES  
PERSONNES AYANT À TRAITER  
DES DEMANDES D'ACCOMMODEMENT

Adoption

Date :  
2020-06-22

Délibération :  
Secrétariat général

Modifications

Date :

Délibération :

Article(s) :

Dans tous les cas, il est impératif de faire une analyse sérieuse, documentée et objective d'une mesure et d'être capable de démontrer qu'elle est excessive dans le contexte précis de la demande avant de refuser de la mettre en place.

**5. MISE EN PLACE ET MAINTIEN DE LA MESURE**

Une fois la mesure d'accommodement raisonnable retenue, il revient à l'Université de la mettre en place et d'en assurer le maintien.

Il est important de confirmer par écrit à la personne qui a fait une demande d'accommodement la mesure retenue et de s'assurer qu'elle s'en trouve satisfaite. Si ce n'est pas le cas et qu'elle propose de nouvelles mesures qui n'ont pas été analysées, la démarche d'accommodement n'est pas terminée et doit être complétée.

Si la démarche d'accommodement a démontré qu'il s'agit de l'accommodement raisonnable approprié dans les circonstances, c'est cette mesure qui devra être mise en œuvre même si la personne qui a fait la demande n'est pas satisfaite.

En matière d'accommodement relié à une situation de handicap, une faculté, une unité ou un membre de la communauté universitaire qui reçoit une demande d'accommodement devrait la recevoir, la traiter et la mettre en place conformément à la *Politique-cadre sur l'intégration des étudiants en situation de handicap à l'Université de Montréal (10.25)*.

Pour les demandes d'accommodement reliées à d'autres motifs, il est important que les mesures d'accommodement prises à l'intérieur d'une faculté ou d'une unité relèvent d'une même personne ou fonction afin d'assurer une cohérence dans l'analyse des demandes.

Une Faculté ou une unité qui désire établir une Politique ou des paramètres internes en matière de traitement des demandes d'accommodement devrait s'assurer qu'elle ou ils sont conformes aux obligations de l'Université. Elle peut certainement établir des balises et des procédures pour l'analyse des demandes d'accommodement mais elle doit se rappeler que chaque cas est un cas d'espèce et qu'il n'existe pas, en matière d'accommodement, des solutions prédéterminées qui peuvent s'appliquer sans une étude sérieuse de la situation.

En tout temps, une Faculté ou une unité qui reçoit une demande d'accommodement ou qui désire établir une Politique ou des paramètres internes en matière de traitement des demandes d'accommodement peut s'informer ou demander conseil auprès de la Division des affaires juridiques.

La *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, qui reçoit notamment les plaintes en matière de discrimination, a produit un Guide plus détaillé sur le devoir d'accommodement. Les Facultés, unités ou membres de la communauté universitaire qui veulent en savoir davantage sur le traitement des demandes d'accommodement peuvent consulter ce Guide au besoin, en cliquant sur le lien suivant :

[http://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/pdf/Guide\\_virtuel\\_accommodement.pdf](http://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/pdf/Guide_virtuel_accommodement.pdf)