

SECTION : Générale

Date d'entrée en vigueur : 21 mai 2003

**OBJECT : MESURE D'ADAPTATION RAISONNABLE À DES FINS DE
CROYANCES RELIGIEUSES**

Objectif :

La présente politique vise à aider à l'interprétation du *Code des droits de la personne* (le *Code*). En cas d'incompatibilité entre la présente politique et le *Code*, le *Code* l'emporte.

Contexte :

Le *Code* interdit toute discrimination injustifiée fondée sur la religion dans le cadre de l'ensemble des activités protégées en vertu du *Code*, notamment au travail (art. 14) et quant à l'obtention des services (art. 13).

Comme il est énoncé dans la politique N° I-13, l'alinéa 9(2)(d) (« la religion ou la croyance ou les croyances religieuses, les associations religieuses ou les activités religieuses ») sera interprété comme comprenant la présence ou l'absence de religion, de croyance, de croyances religieuses, d'associations religieuses ou d'activités religieuses.

Pour décider si des mesures d'adaptation raisonnables ont été prises en ce qui concerne les croyances religieuses d'un particulier, la Commission examinera les circonstances de chaque cas. Parmi les éléments à prendre en compte, citons la procédure adoptée par l'intimé pour évaluer si les mesures d'adaptation peuvent être prises. La Commission examinera les mesures prises par l'intimé pour chercher et envisager des solutions au problème d'adaptation.

Voici certaines des questions que la Commission peut se poser :

- 1) A-t-on cherché à trouver des méthodes de rechange qui n'ont pas d'effet discriminatoire pour régler le problème d'adaptation?
- 2) Si des méthodes différentes ont été étudiées et jugées susceptibles d'être mises en œuvre sans charge excessive, pourquoi n'ont-elles pas été appliquées?
- 3) Est-ce que le plaignant a pu prendre part au processus permettant de recenser et d'évaluer les mesures d'adaptation possibles?

- 4) Le plaignant qui demande la prise de mesures d'adaptation à des fins religieuses a-t-il donné un avis raisonnable pour dire qu'une telle mesure d'adaptation était nécessaire? Est-ce que la période de dépôt d'avis prévue par l'employeur, le fournisseur de services ou toute autre partie intimée était raisonnable?
- 5) Est-ce que toutes les parties qui sont tenues d'aider à la recherche de mesures d'adaptation possibles ont joué leur rôle, notamment le particulier ou le groupe qui demande la mesure d'adaptation ou son représentant?

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation raisonnables à des fins de croyances religieuses ne s'applique que si elle n'entraîne pas une discrimination injustifiée envers les autres particuliers ou groupes caractérisés par un motif protégé, notamment les croyances religieuses, le sexe, l'état matrimonial ou le statut familial ou l'orientation sexuelle.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation raisonnables ne va pas jusqu'à causer une **charge excessive** à l'intimé. C'est à l'intimé qu'il incombe de prouver que la mesure d'adaptation nécessaire pour répondre aux besoins d'un plaignant est déraisonnable du fait de la charge excessive. Pour ce faire, l'intimé doit fournir une preuve concrète de l'existence d'une charge excessive, plutôt que de s'appuyer sur des hypothèses fondées sur des témoignages ou impressions.

En plus d'examiner les mesures prises par l'intimé pour chercher et envisager des solutions au problème d'adaptation, la Commission évaluera la teneur de la mesure d'adaptation qui a été offerte au particulier ou à un groupe pour voir si elle suffit à répondre à la demande de mesure d'adaptation raisonnable.

Comme il a été énoncé plus haut, pour décider si des mesures d'adaptation raisonnables ont été prises en ce qui concerne les croyances religieuses d'un particulier, la Commission examinera les circonstances de chaque cas. Voici des exemples de mesures d'adaptation raisonnables prises en raison de la présence ou de l'absence de croyances religieuses :

- 1) une école met une salle de classe à la disposition des étudiants dont la pratique religieuse exige qu'ils fassent une prière à midi;
- 2) un aéroport offre aux voyageurs un endroit adapté à la prière, mais où la chapelle ne convient pas à la pratique religieuse qui demande une prostration;
- 3) un employeur et un syndicat s'entendent pour modifier l'horaire de travail normal d'un employé pour lui permettre de respecter le Shabbath ou tout autre jour de pratique religieuse;

SECTION : Générale

Date d'entrée en vigueur : 21 mai 2003

OBJECT : MESURE D'ADAPTATION RAISONNABLE : DES FINS DE CROYANCES RELIGIEUSES

- 4) un hôpital ordonne aux animateurs de pastorale de respecter la demande d'un patient qui veut ne recevoir aucune visite ou aucun document de la part du bureau de pastorale;
- 5) un employeur réaffecte une tâche non essentielle d'un employé après que ce dernier déclare que la tâche est incompatible avec ses croyances religieuses.

APPROUVÉE PAR :

« Janet Baldwin »
Présidente

21 mai 2003
Date