

# LE DROIT À L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

*Ce document contient de l'information d'ordre général. Il ne constitue pas un avis juridique, ni ne remplace un avis formulé par une avocate ou un avocat qui a procédé à l'analyse d'une situation spécifique.*

## Pourquoi une personne ayant des hypersensibilités environnementales devrait-elle s'intéresser au droit à l'égalité?

Au Québec, chaque personne a droit à l'égalité, et ce, sans discrimination sur la base d'un handicap.

Les hypersensibilités environnementales est un handicap au sens de la Charte.

La personne ayant un handicap a droit à un **accommodement raisonnable**. Son handicap peut découler d'une condition congénitale, d'une maladie ou d'un accident. De même, il peut être physique ou psychologique.

Tout porte à croire que **les hypersensibilités environnementales seront considérées comme un handicap** au sens de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.<sup>i</sup>

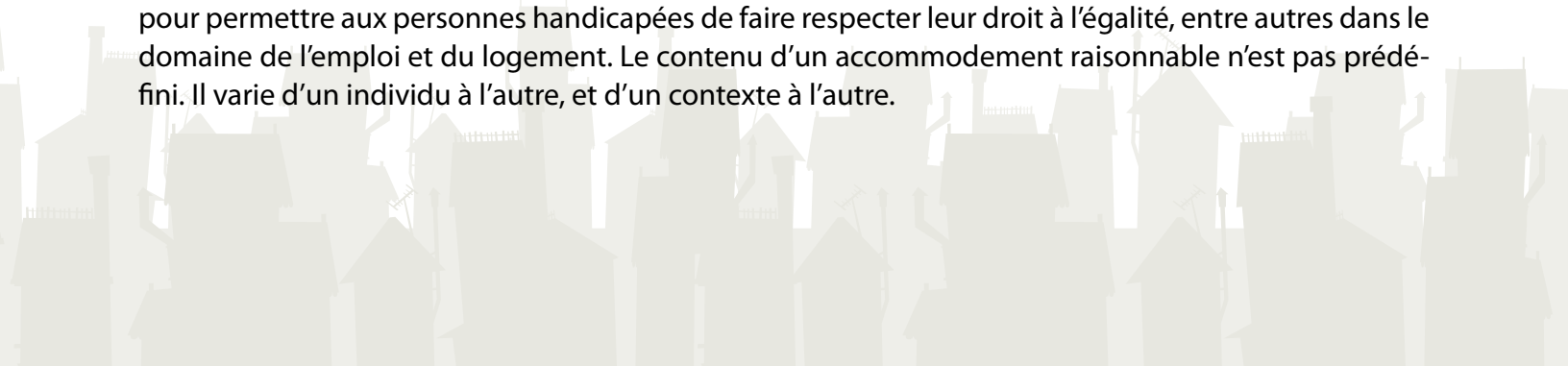
## Par contre la plupart des personnes atteintes d'hypersensibilités environnementales seraient capables de fonctionner normalement ... si les gens de leur entourage faisaient un petit effort!

La Cour suprême du Canada a statué que la notion de handicap a une dimension sociale. En réalité, c'est la réaction – ou plutôt l'absence de réaction – de la société aux limitations de certaines personnes qui donne lieu à leur désavantage.<sup>ii</sup>

Sur le plan juridique, la définition d'un handicap tient compte de l'interaction et de l'évolution des connaissances biomédicales, technologiques et sociales. Les hypersensibilités environnementales correspondent donc en tous points à la définition juridique d'un « handicap ».

## Qu'est-ce que l'accommodement raisonnable?

L'accommodement raisonnable signifie que certaines politiques et pratiques doivent être changées pour permettre aux personnes handicapées de faire respecter leur droit à l'égalité, entre autres dans le domaine de l'emploi et du logement. Le contenu d'un accommodement raisonnable n'est pas prédéfini. Il varie d'un individu à l'autre, et d'un contexte à l'autre.



## Qui est obligé d'accommoder une personne handicapée en raison de ses hypersensibilités environnementales?

Un **employeur** et un **propriétaire** ont l'obligation d'offrir un accommodement raisonnable à la personne souffrant d'un handicap, le handicap étant ici une ou plusieurs hypersensibilités environnementales.

Le « **fournisseur de service** » a également une obligation d'accommodement. Il peut s'agir d'un « fournisseur » de service public, comme une agence gouvernementale, une école, une université ou une société de transport en commun. Il peut également offrir un service privé, comme le fait un restaurant ou un cinéma. Dans le domaine des services, et plus particulièrement des services privés, les cas de jurisprudence pouvant fournir des balises quant à l'obligation d'offrir un accommodement raisonnable sont moins nombreux.

En vertu de la Charte, tant les employeurs que les propriétaires et les fournisseurs de services sont obligés d'offrir un accommodement raisonnable aux personnes atteintes d'hypersensibilités environnementales.

## Jusqu'où va l'obligation d'accommodement?

L'obligation d'accommodement constitue une obligation de moyens, et non de résultat. Elle s'arrête lorsque l'accommodement devient une « **contrainte excessive** ». La personne vivant avec le handicap a l'obligation de coopérer tout au long du processus de recherche d'un accommodement et d'essayer les différentes mesures proposées, même si elles ne sont pas parfaites. S'il s'agit d'un milieu de travail syndiqué, le syndicat est aussi légalement tenu de participer au processus de recherche d'un accommodement.<sup>iii</sup>

Si les mesures d'accommodement requises sont véritablement irréalisables, il est possible que la personne hypersensible soit obligée de renoncer à son emploi ou à son logement. Ce serait le cas si, même en bénéficiant d'un accommodement raisonnable, la personne atteinte n'est toujours pas capable d'effectuer les tâches essentielles de son emploi. Par exemple, dans une petite entreprise, une peintre industrielle qui développe une sensibilité aux émanations de la peinture fraîche pourrait difficilement être accommodée dans son emploi. Une ambulancière pouvant être appelée à intervenir dans des situations d'urgence n'importe où, et qui devient hypersensible aux agresseurs environnementaux pourra avoir de la difficulté à effectuer son emploi, et ce, même si ces collègues ne portent plus de parfum. Toutefois, la renonciation à son emploi doit demeurer l'exception, après que toutes les possibilités d'accommodement aient été explorées.

Par exemple, dans le cas d'une personne souffrant d'hypersensibilités environnementales dont le bureau doit être peint, l'employeur pourrait lui permettre de travailler chez elle ou à partir d'un autre poste de travail, et ce, jusqu'à la disparition des émanations de la peinture fraîche. Ou encore, les travaux de peinture pourraient être reportés. L'important est que toutes les parties aient cherché ensemble une solution permettant de répondre aux besoins légitimes de chacune.

Les personnes atteintes d'hypersensibilités environnementales doivent être accommodées jusqu'au point de la « contrainte excessive ».

## Qu'est-ce qui constitue une contrainte excessive?

Encore une fois, la réponse varie d'un contexte à un autre. Une entreprise de plus grande taille devra prendre davantage de mesures qu'une entreprise de petite taille avant que celles-ci ne constituent une contrainte excessive pour elle. Par ailleurs, ce n'est pas parce que des mesures d'accommodement coûtent quelque chose qu'elles constituent une « contrainte excessive ». Ce n'est que lorsque la contrainte devient excessive que l'obligation d'accommodement cède le pas aux besoins de l'employeur ou du propriétaire. À titre d'exemple, le fait de devoir construire une salle de bain accessible aux personnes se déplaçant en fauteuil roulant comporte des coûts. Toutefois, cette contrainte financière ne sera probablement pas considérée comme étant « excessive » pour la plupart des agences publiques ou la plupart des entreprises privées. Il faudrait donc que l'employeur ou le fournisseur démontre que les coûts de construction d'une salle de bains accessible sont tels qu'ils lui empêcheraient de continuer à accomplir sa mission principale.

Des coûts ou une certaine baisse de productivité ne constituent pas en soi une contrainte excessive, car une certaine contrainte est acceptable.

Selon la jurisprudence, les éléments suivants sont à considérer pour déterminer si les efforts consentis par l'employeur l'amènent au point de la contrainte excessive :

- Des risques importants pour la santé et la sécurité du personnel;
- Des coûts excessifs, c'est-à-dire de nature à empêcher l'entreprise de continuer à faire des affaires, et ce, en tenant compte des sources de financement externes disponibles (subventions gouvernementales, telles que celles offertes par la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) dans le cadre du Programme d'aide à la remise en état des logements (PAREL) pour personnes handicapées, les déductions fiscales, et ainsi de suite).

Les éléments suivants **ne constituent pas** une contrainte excessive :

- De simples inconvénients;
- Le ressentiment parmi les collègues de travail ou leur résistance;
- La nécessité de passer outre aux dispositions d'une convention collective;
- Les préférences de la clientèle.

L'accommodement sous-tend un dialogue et des échanges de bonne foi entre l'employeur, la personne atteinte et, le cas échéant le syndicat. Ce n'est pas une affaire, « tout ou rien ». Il s'agit surtout d'un processus.



## Quels sont des exemples de mesures d'accommodement accordées à des personnes atteintes d'hypersensibilités environnementales?

L'accommodement peut comprendre autant des mesures temporaires (une réaffectation temporaire à un nouveau poste, par exemple, ou le droit de travailler chez soi pendant un certain temps) que des mesures permanentes. Certaines mesures d'accommodement peuvent être mises en vigueur progressivement, alors que d'autres sous-tendent des décisions ponctuelles, telles que le fait de débrancher le Wi-Fi dans un logement ou d'affecter un poste de travail loin des machines d'où émanent des rayonnements électromagnétiques.

### Emploi

Dans le domaine de l'emploi, l'exemple le plus simple est l'adoption d'une politique relative à un milieu de travail sans parfum, accompagnée d'une campagne de sensibilisation pour que les collègues de travail comprennent à quoi sert une telle politique. De façon générale, toute amélioration de la qualité de l'air intérieur aidera les travailleuses et travailleurs hypersensibles...sans compter les autres!

Un tribunal d'arbitrage a confirmé qu'une Commission scolaire devait non seulement adopter une politique sans parfum pour tout le monde, élèves compris, dans une école secondaire à Toronto, mais aussi, entre autres choses, utiliser des produits de nettoyage approuvés par la personne atteinte et ce, pour nettoyer l'ensemble du bâtiment où elle travaillait.<sup>iv</sup>

La Commission des relations de travail de la fonction publique du Canada a déjà décidé qu'un ministère fédéral devait accommoder son employée en lui permettant de travailler à partir de chez elle à temps plein et en lui fournissant l'équipement pour ce faire.<sup>v</sup>

Tout est affaire de contexte. Voir la liste des « Pratiques d'accommodement en matière d'hypersensibilités environnementales » dressée par la Commission canadienne des droits de la personne (annexe).

**Attention :** si vous n'êtes plus en mesure de travailler, consultez le Guide de la jurisprudence.

### Services

Dans le domaine de l'éducation, une étudiante dans un collège s'est déjà vu accorder la permission de suivre plusieurs cours moyennant un accommodement pouvant prendre la forme de son droit de s'asseoir soit à proximité d'une fenêtre ouverte ou dans le corridor adjacent à la salle de cours, soit de demander à un autre étudiant de prendre des notes ou d'enregistrer le cours pour elle. Par contre, l'exigence par le collège que l'étudiante assiste à certains cours fondés sur des apprentissages expérimentiels a été considérée comme étant non discriminatoire par un tribunal des droits de la personne.<sup>vi</sup>

Dans le secteur des services de santé, l'adoption d'une politique relative à un environnement sans parfum serait sans doute un accommodement qui s'imposerait pour les personnes atteintes d'hypersensibilités environnementales... Elle bénéficierait à plusieurs autres catégories de personnes malades. Dans d'autres provinces, plusieurs hôpitaux affichent de telles politiques, et ce, depuis de nombreuses années.<sup>vii</sup>

Dans d'autres domaines du services public, il existe peu de jurisprudence, voire aucune.

Des mesures d'accommodement peuvent comprendre l'adoption d'une politique pour un milieu de travail sans parfum, une fenêtre ouverte et le remplacement des produits de nettoyage par des produits non toxiques choisis après consultation de la personne atteinte.

## Logement

Dans le domaine du logement, un exemple d'accommodement serait l'exemption de l'obligation d'avoir de la moquette dans le logement ou le condominium. Un autre exemple serait de remplacer les produits de nettoyage toxiques avec des produits non parfumés et non toxiques, choisis en concertation avec la personne atteinte, en plus de donner un avis raisonnable à la personne atteinte et de la déménager avant que des travaux de rénovations ou d'entretien ne soient effectués.

## Quand je demande un accommodement en raison de mon hypersensibilité environnementale, est-ce que je dois fournir un certificat médical?

Il n'est pas essentiel de fournir un certificat médical pour demander un accommodement sur la base de votre handicap. Il faut d'abord simplement et clairement informer votre employeur (ou votre propriétaire) que vous êtes une personne ayant un handicap en raison d'hypersensibilités environnementales et que vous demandez un accommodement à ce titre.

Par la suite, s'il y a litige, un certificat médical expliquant clairement vos limitations fonctionnelles peut être déterminant. En principe, ce n'est pas à la personne atteinte de déterminer elle-même quelles sont ses limitations fonctionnelles (même si elle peut aider à les expliquer). C'est le certificat médical qui déterminera exactement quelles mesures d'accommodement s'imposent pour permettre à la personne atteinte de rester en emploi (ou dans son logement, ou à son école, selon le cas), et donc, qui permet d'évaluer si les mesures d'accommodement nécessaires sont réalisables sans représenter une contrainte excessive.

Le médecin doit donc indiquer dans le détail les déclencheurs que la personne atteinte doit éviter et, si jamais il y a une exposition accidentelle, les traitements pouvant permettre d'amoinrir les symptômes. Évidemment, le médecin s'appuiera sur l'historique de son patient pour émettre son opinion.

S'il y a litige, un certificat médical expliquant clairement les limitations fonctionnelles peut être déterminant.

## Une fois que j'ai demandé un accommodement et que je l'ai obtenu, que se passe-t-il si je constate que j'ai besoin d'autres mesures pour éviter des atteintes à ma santé?

Il n'est jamais trop tard pour modifier la teneur d'une demande d'accommodement. Cela dit, il faut prendre le temps de bien expliquer le fondement de sa nouvelle demande pour que les personnes ayant l'obligation de fournir l'accommodement comprennent son caractère raisonnable.



## Qu'est-ce que je peux faire si mon employeur refuse de m'accommoder?

Le recours est différent selon que la personne est syndiquée ou non. Pour la personne syndiquée, le refus d'accommodement de la part de l'employeur doit être contesté par voie de **grief**, et ce, selon les dispositions prévues dans la convention collective. Si aucune entente n'intervient, le syndicat fixera la cause pour une audition devant l'arbitre de griefs qui décidera des droits des parties.<sup>viii</sup>

Pour la personne non syndiquée, le refus d'accommodement de la part de l'employeur doit être contesté par le dépôt d'une **plainte** à la **Commission des droits de la personne et de la jeunesse** du Québec, et ce, dans les deux ans suivant le refus d'accommodement. La Commission fera enquête et offrira un service de médiation. Si, après enquête, la Commission juge que la plainte était bien fondée et un règlement amiable n'est pas possible, elle pourra saisir le Tribunal des droits de la personne du Québec de la cause. Le Tribunal tiendra une audience et rendra une décision.

Si votre demande d'accommodement n'est pas respectée, vous pouvez déposer une plainte à la Commission des droits de la personne. Si vous êtes syndiqué et la demande d'accommodement vise votre employeur, vous devez déposer un grief.

## L'accommodement au travail n'a pas fonctionné. Maintenant je suis trop malade pour continuer à travailler. Est-ce que je peux présenter une réclamation à la CSST ou à l'assurance collective en même temps que je fais les démarches pour obtenir un accommodement?

Si l'hypersensibilité environnementale est reconnue par la CSST, il peut être difficile de traiter le problème comme un « handicap » en même temps qu'il est traité comme une « lésion professionnelle ». En cas de doute, cependant, il vaut mieux prendre tous les recours possibles et attendre qu'il y ait la décision au sujet de la réclamation à la CSST.

Si une personne reçoit des prestations d'assurance-collective, il n'y a pas de problème à poursuivre des démarches pour obtenir le respect du droit à un accommodement raisonnable.

## J'étais en congé-maladie en raison de mon hypersensibilité environnementale. Je dois maintenant retourner au travail. Je crains que des expositions au travail me rendent malade de nouveau. Que puis-je faire?

Lors du retour au travail après une absence en raison d'hypersensibilités environnementales, vous pouvez demander des mesures d'accommodement raisonnable pour vous permettre d'éviter des atteintes à votre état de santé et de continuer à travailler. Un certificat médical qui atteste en détail les déclencheurs à éviter doit être transmis d'avance à l'employeur (si vous êtes syndiqué, communiquez avec votre syndicat).

Le droit à un accommodement raisonnable peut être présenté tant au moment du retour au travail que pour maintenir la personne atteinte dans son milieu de travail.

## ANNEXE : PRATIQUES D'ACCOMMODEMENT EN MATIÈRE D'HYPERSENSIBILITÉS ENVIRONNEMENTALES

Même si les mesures d'adaptation appropriées dépendront de chaque cas, voici une liste de certains types de mesures que l'on trouve dans la jurisprudence, les sources secondaires et les consultations auprès des chercheurs :

- établir et mettre en application des politiques pour un milieu sans parfum;
- élaborer une politique antitabac qui exige des fumeurs qu'ils se tiennent à une certaine distance des entrées et des prises d'air des ventilateurs et qui prévoit des placards désignés pour les vestes et les objets personnels des fumeurs;
- offrir des environnements sans moquette;
- s'assurer que l'environnement n'a pas été récemment rénové et que tout le mobilier et les produits sont suffisamment usés pour ne plus dégager de gaz;
- mettre les personnes au courant du nettoyage, des rénovations ou des achats de mobilier prévus pour qu'elles puissent participer au choix des produits ou s'abstenir de se présenter durant cette période;
- éliminer ou réduire la vaporisation de produits chimiques, en particulier près des prises d'air des ventilateurs, et s'il est impossible de faire autrement, informer les personnes au préalable;
- offrir des modalités de travail flexibles, y compris du télétravail;
- avoir des fenêtres qui s'ouvrent;
- avoir des purificateurs d'air au charbon activé ou munis de filtres au charbon activé;
- avoir des postes de travail éloignés des produits de reprographie ou de nettoyage et de la circulation intérieure;
- fournir des livres qui ont été suffisamment utilisés pour qu'ils ne dégagent pas de gaz et qui ne contiennent pas de moisissures ni de poussières;
- fournir de l'équipement à faible champ électromagnétique;
- n'insérer aucun échantillon de parfum ou limiter l'exposition aux annonces parfumées insérées dans les magazines;
- établir des politiques d'élimination du régime de moteur au ralenti. » (Références omises)

Source : Cara Wilkie et David Baker, *La prise de mesures d'adaptation dans les cas d'hypersensibilités environnementales : le point de vue juridique*, Commission canadienne des droits de la personne, 2007.

En ligne : [http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/legal\\_sensitivity\\_fr.pdf](http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/legal_sensitivity_fr.pdf).

- i. Dans les domaines qui relèvent de la juridiction fédérale, c'est la Loi canadienne sur les droits de la personne qui s'applique. Selon un avis juridique de la Commission canadienne des droits de la personne, l'hypersensibilité environnementale constitue une « déficience » -- un handicap – au sens de cette Loi : Cara Wilkie et David Baker, La prise de mesures d'adaptation dans les cas d'hypersensibilités environnementales : le point de vue juridique, Commission canadienne des droits de la personne, 2007, en ligne : [http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/legal\\_sensitivity\\_fr.pdf](http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/legal_sensitivity_fr.pdf). Dans les domaines qui sont de juridiction provinciale, c'est la Charte des droits et libertés de la personne qui s'applique. La Commission des droits de la personne du Québec considère que les plaintes pour discrimination en raison des hypersensibilités environnementales sont recevables en tant que plaintes fondées sur le handicap. Dans les relations avec le gouvernement (fédéral ou provincial) ou les agences gouvernementales, la Charte canadienne des droits et libertés s'applique. Encore une fois, tout porte à croire que l'hypersensibilité environnementale serait considérée comme un handicap au sens de l'article 15, soit la disposition de la Charte canadienne qui garantit le droit à l'égalité.
- ii. Granovsky c. Canada (Ministère de de l'Emploi et de l'Immigration), 2000 SCC 28.
- iii. Selon la Cour suprême, « Lorsque la solution la plus sensible implique une variance de la convention collective, le syndicat doit accepter telle solution aussi longtemps que cela ne représente pas une ingérence significative dans les droits des autres membres du syndicat. » : Okanagan School District No 23 vs Renaud, [1992] 2 R.C.S. 970.
- iv. Toronto District School Board (Pinder Grievance), 2011 CanLII 60708 (Labour Arbitration Award).
- v. Cyr c. Conseil du Trésor, 2011 PSLRB 35.
- vi. Harris c. Camosun College, 2000 B.C.H.R.T. 51.
- vii. Voir à titre d'exemple le Women's College Hospital à Toronto, le Centre hospitalier Queen Elizabeth II à Halifax, et l'Hôpital d'Ottawa.
- viii. Si jamais le syndicat refuse à tort de porter assistance à la personne atteinte ou de porter le grief à l'arbitrage et de fixer une date d'audition, il est possible de déposer une plainte contre le syndicat à la Commission des relations du travail et ce, pour obtenir le droit d'être entendu par un arbitre de griefs. Il s'agit d'une « Plainte à l'encontre d'une association de salariés » en vertu des articles 47.2 et suivant du Code du travail. La plainte doit être déposée dans les six mois de la connaissance par la personne atteinte de la violation du devoir de représentation du syndicat. Voir le formulaire au site web de la Commission des relations de travail : [http://www.crt.gouv.qc.ca/formulaires\\_et\\_publications.html](http://www.crt.gouv.qc.ca/formulaires_et_publications.html).

Document produit par : **Rachel Cox**, professeure, sciences juridiques, UQÀM

En collaboration avec : **Martin Gallié**, professeur, sciences juridiques, UQÀM

**Andrée Bourbeau**, professionnelle de la recherche, UQÀM

QUAND  
L'ENVIRONNEMENT  
REND **MALADE**

Besoin de  
comprendre,  
besoin  
d'agir

© Association pour la santé environnementale du Québec,  
Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal,  
TÉLUQ (2012). Tous droits réservés.

ISBN : 978-2-923773-05-6

Avec la participation financière du ministère de l'Éducation,  
du Loisir et du Sport.