

Mémoire déposé à la Commission des institutions concernant le projet de loi n° 60
Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité
entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement

Présenté par
l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Montréal, le 20 décembre 2013

Table des matières

Sommaire	3
Premier élément.....	3
Deuxième élément	3
Troisième élément.....	3
Quatrième élément	3
Introduction.....	5
Droit au travail.....	6
Recommandation	6
Discrimination	6
Recommandation	7
Demande d’accommodement.....	7
Recommandation	8
Application et multiplication des politiques de mise en œuvre.....	9
Recommandation	9
Pour conclure	10
Annexe.....	11

Sommaire

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés considère que le droit au travail est primordial pour le Québec. Les milieux de travail doivent donc être exempts de toute discrimination et les travailleurs, les syndicats, les gestionnaires et les employeurs doivent y œuvrer en collaboration afin de mener à bien les objectifs des organisations, et ce, dans les meilleures conditions pour tous.

L'objet principal du projet de loi n° 60 est d'affirmer la laïcité et la neutralité religieuse de l'État. D'emblée, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés affirme qu'il n'est pas contre ce principe. Néanmoins, certains éléments de ce projet de loi soulèvent des questions. Le projet de loi propose des aménagements législatifs permettant de formaliser davantage la manière de répondre aux demandes d'accommodement. Dans ce mémoire, l'Ordre veut attirer l'attention de la Commission sur quatre éléments propres au monde du travail.

Premier élément

L'Ordre considère que le travail est le meilleur moyen d'intégrer un individu à la société, peu importe son origine. Limiter le droit et l'accès au travail à certaines catégories d'individus n'est pas une pratique souhaitable pour le Québec. Or, il est possible que l'application du projet de loi n° 60 ait cet impact sur certaines catégories de travailleurs.

Deuxième élément

Une des manières de favoriser cette intégration est de garantir un milieu de travail dépourvu de toute forme de discrimination. Les compétences, les connaissances et l'expérience des individus doivent être les seuls guides pour décider de leur embauche ou de l'évolution de leur carrière. L'Ordre craint que certaines des dispositions prévues dans le projet de loi ne permettent plus d'assurer aux travailleurs un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination, non seulement dans le secteur privé, mais encore plus dans le secteur public.

Troisième élément

Le projet de loi n° 60 propose d'inclure à la Charte des droits et libertés de la personne les critères permettant de juger du caractère raisonnable d'une demande d'accommodement. L'Ordre salue cette initiative, mais désire rappeler que les demandes d'accommodement, que ce soit en milieu de travail ou dans d'autres sphères de la société, n'émanent pas exclusivement de motifs religieux. Aussi, l'Ordre rappelle que la gestion des demandes d'accommodement demeure, malgré les balises proposées, une question de cas par cas.

Quatrième élément

Le chapitre VI du projet de loi n° 60 est destiné aux politiques de mise en œuvre relative à la Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité

entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement au sein des organismes publics. L'Ordre craint que la multiplication de politiques différentes au sein de l'État québécois engendre de l'incohérence par rapport à l'opérationnalisation des dispositions proposées dans le projet de loi.

Introduction

C'est avec plaisir que l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés participe à la consultation sur le projet de loi n° 60, Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement, déposé le 7 novembre 2013 par monsieur Bernard Drainville, ministre responsable des Institutions démocratiques et de la Participation citoyenne.

D'entrée de jeu, l'Ordre tient à mentionner qu'il n'est ni en faveur, ni en défaveur du projet de loi n° 60. Toutefois, l'Ordre désire émettre certaines réserves quant à ce projet de loi. Ces réserves portent principalement sur les notions de droit au travail, de discrimination en milieu de travail, d'application des balises d'accommodement et, finalement, d'opérationnalisation des politiques de mise en œuvre de la Charte.

Différent de ce qu'il était il y a 20, 30 ou 50 ans, le Québec d'aujourd'hui est caractérisé entre autres par sa diversité, et cela sera sans doute encore plus vrai dans quelques années. Selon les données provenant d'Emploi Québec, il se créera au Québec, entre 2010 et 2020, 316 000 nouveaux emplois. Durant cette même période, il sera nécessaire, principalement en raison des départs à la retraite, de remplacer 27 % de la main-d'œuvre actuellement en emploi¹. Emploi Québec estime que le marché de l'emploi devra accueillir près de 1,4 million de travailleurs au cours des dix prochaines années. Il aura besoin de toute sa force de travail pour y arriver. Intégrant des travailleurs immigrants, jeunes, âgés ou handicapés, les milieux de travail deviendront, à l'image du Québec, plus diversifiés que jamais. D'ailleurs, 17 % des emplois seront pourvus par la population immigrante². Il est donc essentiel de trouver une manière de vivre ensemble en se basant sur les principes d'équité, de communication et d'ouverture.

Dans cette optique, l'Ordre estime qu'il est primordial pour la société québécoise de trouver un juste équilibre entre les questions de droits et libertés, d'égalité, de laïcité, d'identité et de nécessité économique. Pour l'Ordre, il importe que le gouvernement du Québec s'assure que le projet de loi n° 60 ne sera par une contrainte en matière d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre native et immigrante ainsi qu'en matière de conditions de travail et de qualité de vie au travail.

L'Ordre regroupe plus de 9000 conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) et conseillers en relations industrielles agréés (CRRIA) (spécialistes, généralistes, cadres, gestionnaires) appelés à gérer, de près ou de loin, des processus de recrutement et de développement de carrière, des relations du travail ou des demandes d'accommodements. Les réflexions énoncées dans ce mémoire sont bonifiées par les résultats d'une consultation électronique effectuée par la firme de sondage CROP auprès de ces professionnels membres de l'Ordre, entre le 4 et le 16 décembre 2013.

¹ *Le marché du travail au Québec. Perspective à long terme 2011-2020*, septembre 2011.

² *Ibid.*

Droit au travail

Le droit de travailler est d'une importance primordiale pour l'Ordre. Par droit au travail, il est entendu « le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté³ ». À la lumière de cette définition, l'Ordre s'interroge sur l'article 5 du projet de loi n° 60, portant sur le port de symboles religieux dit ostentatoires, par des employés du secteur public. L'Ordre craint qu'une telle disposition ne limite l'accès à l'emploi de certaines catégories de travailleurs, principalement les femmes portant le voile islamique. Cette crainte est d'autant plus persistante si on considère les professions pour lesquelles l'État est le seul employeur, par exemple celle de médecin. En imposant le fardeau du choix entre le travail et les croyances religieuses aux individus, le danger de stigmatisation et de ghettoïsation de certaines catégories de travailleurs est absolument à surveiller.

Également, dans sa forme actuelle, l'article 5 manque d'équité. En effet, juger de l'admissibilité du port d'un symbole religieux en fonction de sa taille représente un critère hautement subjectif et inéquitable. Si le gouvernement du Québec considère, afin d'assurer la laïcité et la neutralité de l'État, que le port d'un signe religieux n'est pas acceptable, il doit l'exiger de ses salariés, et ce, sans demi-mesure.

Recommandation

L'Ordre considère qu'il est important pour le Québec de préserver le droit et l'accessibilité au travail, peu importe le secteur d'activité. Dans l'optique où le port de symboles religieux au sein du secteur public doit être encadré, l'Ordre demande que cet encadrement soit uniforme. La taille du symbole religieux ne doit pas être le facteur déterminant du droit de l'arborer.

Discrimination

L'Ordre considère que le travail représente le meilleur moyen d'intégrer un individu à la société. Une des manières de favoriser cette intégration est de garantir un milieu de travail dépourvu de toute forme de discrimination. Les compétences, les connaissances et l'expérience des individus doivent être les seuls guides pour décider de leur embauche ou de l'évolution de leur carrière.

D'ailleurs, les membres de l'Ordre, CRHA et CRIA, sont sensibles à cette question; ils affirment en forte majorité que les processus d'embauche et de progression de carrière au sein de leurs organisations ont été, selon les résultats du sondage CROP, exempts de discrimination au cours des douze derniers mois⁴. Mentionnons au passage que les CRHA et CRIA sont des professionnels qualifiés possédant un code de déontologie. Ce code stipule, à l'article 12, que : « *le membre*

³ Définition inscrite dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1976).

⁴ Sondage CROP mené pour le compte de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés afin de mesurer la perception de ses membres à l'égard de la Charte et de son impact, pages 14 et 15 du rapport en annexe.

doit éviter toute attitude ou méthode susceptible de nuire à la réputation de la profession et à son aptitude à servir l'intérêt public. Il doit éviter d'avoir recours à des pratiques discriminatoires, frauduleuses ou illégales et doit refuser de participer à de telles pratiques ». Cette obligation faite aux professionnels membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, représente un gage de qualité pour les employeurs.

À l'opposé, un rapport déposé au printemps 2012 par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse démontre qu'à compétence équivalente, un candidat a 60 % plus de chances d'être sélectionné pour une entrevue si son nom laisse croire qu'il est un « Québécois de souche ». On peut penser que l'article 5 du projet de loi n° 60 contribuera à ce comportement chez certains employeurs du Québec, et ce, plus particulièrement au sein des organismes publics et des organisations qui réalisent actuellement un contrat de service pour le compte d'un organisme public ou qui souhaitent en obtenir un dans l'avenir.

L'Ordre craint que l'article 5 ne permette plus d'assurer aux travailleurs un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination non seulement dans le secteur privé, mais encore plus dans le secteur public. L'Ordre le rappelle, les critères de compétences, de connaissances et d'expérience doivent guider les décisions des gestionnaires concernant la gestion des ressources humaines et, plus spécifiquement, en matière d'embauche, de développement de carrière, d'évaluation du rendement ou de rémunération. Le projet de loi, par l'entremise de l'article 5, semble ouvrir la porte à la discrimination sur un motif religieux. Une étude juridique en profondeur de cet aspect doit être effectuée.

Recommandation

L'Ordre estime que les critères de compétences, de connaissances et d'expérience doivent guider les décisions des gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines. L'article 5 du projet de loi n° 60 semble venir déséquilibrer l'importance de ces critères au sein du secteur public. En ce sens, une étude juridique approfondie de cette question est nécessaire.

Demande d'accommodement

Trente pour cent des membres de l'Ordre qui ont répondu au sondage CROP ont affirmé que l'entreprise où ils travaillent a reçu au moins une demande d'accommodement au cours des douze derniers mois. Cela signifie 5,4 demandes d'accommodement en moyenne. Cette moyenne grimpe à 7,3 demandes pour les CRHA et CRIA évoluant au sein d'organismes publics et parapublics.

Le projet de loi n° 60 propose d'inclure à la Charte des droits et libertés de la personne les critères permettant de juger du caractère raisonnable d'une demande d'accommodement. Ces critères, présents au sein de la jurisprudence depuis plusieurs années, sont d'ores et déjà largement appliqués au sein des organisations. C'est d'ailleurs le cas dans les organisations où

les CRHA et CRIA évoluent. Le tableau 1 démontre les critères qui sont utilisés par les membres de l'Ordre afin de déterminer si une demande d'accommodement est raisonnable.

Critères de détermination des accommodements raisonnables	
N'a pas d'impact négatif sur le bon fonctionnement de l'organisation	77 %
Respecte les droits des autres employés	72 %
Ne nuit pas à la santé/sécurité du travailleur qui fait la demande et/ou des autres travailleurs/clients/fournisseurs	68 %
Ne représente par un coût excessif pour l'entreprise	65 %
Ne cause pas de contraintes excessives	1 %
Respecte les conventions collectives	1 %
Autre	9 %
Je ne sais pas / refus de répondre	5 %

L'Ordre salue la proposition, faite à l'article 42 du projet de loi, d'ajouter l'article 20.2 à la Charte des droits et libertés de la personne afin de définir la notion d'accommodement et d'énoncer les critères permettant de juger du caractère raisonnable d'une demande d'accommodement. Néanmoins, l'Ordre croit bon de rappeler que les demandes d'accommodement, que ce soit en milieu de travail ou dans d'autres sphères de la société, n'émanent pas exclusivement de motifs religieux. Fait intéressant, parmi les trois principaux éléments ayant fait l'objet de demandes d'accommodement au sein des organisations des répondants au sondage CROP, on retrouve la famille (44 %). Or, la notion de discrimination basée sur la famille n'est pas présente dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne.

Aussi, l'Ordre rappelle que la gestion des demandes d'accommodements demeure, malgré les balises proposées, une question de cas par cas. Chaque demande, chaque environnement de travail et chaque contexte doivent être traités de manière particulière et, en ce sens, une recette déjà réparée n'est pas souhaitable. Il est aussi nécessaire de mentionner que cette insertion à la Charte des droits et libertés de la personne, proposée à l'article 42, pourrait avoir pour effet d'augmenter les demandes d'accommodement et, également, le nombre de demandes de révisions ou de plainte à l'égard des demandes d'accommodement. Loin d'être un frein à la mise en place de cette disposition, cette possibilité doit simplement être prise en compte par les autorités compétentes.

Recommandation

L'Ordre salue la proposition de l'article 42 du projet de loi n° 60. La définition de la notion d'accommodement et la mise en place de balises afin de déterminer si un accommodement est raisonnable représentent un ajout intéressant à la Charte des droits et libertés de la personne.

Application et multiplication des politiques de mise en œuvre

Le chapitre VI du projet de loi n° 60 est destiné aux politiques de mise en œuvre relative à la Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement au sein des organismes publics. L'Ordre craint que la multiplication de politiques différentes au sein de l'État québécois engendre de l'incohérence par rapport à l'opérationnalisation des dispositions proposées dans le projet de loi. Cette incohérence pourrait être encore plus importante dans une optique de mobilité de la main-d'œuvre au sein du secteur public.

Recommandation

L'Ordre considère qu'il est important de clarifier le chapitre VI du projet de loi n° 60. Il est peu souhaitable de voir une multiplication de politiques de mise en œuvre différente. L'Ordre comprend que chacun des organismes publics possède ces particularités, néanmoins la prise en compte de ces dernières ne peut se faire au détriment de la cohérence quant à l'application de la Charte au sein de l'État.

Pour conclure

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés n'est ni en faveur, ni en défaveur du projet de loi n° 60, Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement. Les milieux de travail du Québec sont de plus en plus diversifiés. Cette diversité est de tout ordre et ne se limite pas seulement à une question religieuse. Les conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) et les conseillers en relations industrielles agréés (CRRIA) sont des professionnels particulièrement compétents pour conseiller les entreprises relativement à la mise en place de milieux de travail harmonieux et exempts de discrimination.

Le projet de loi n° 60 a pour effet de renforcer la laïcité et la neutralité religieuse de l'État. L'Ordre désire attirer l'attention de la Commission des institutions sur le besoin de documenter davantage, sur le plan juridique, l'article 5 de ce projet de loi. Finalement, l'Ordre tient à assurer la Commission et le ministre responsable du projet de loi n° 60, monsieur Bernard Drainville, de son entière collaboration à la recherche et à la mise en place de solutions afin de trouver, pour les entreprises du Québec, une manière de vivre ensemble en se basant sur des principes d'équité et d'ouverture.

Annexe



**ORDRE DES CONSEILLERS EN
RESSOURCES HUMAINES AGRÉÉS**

*PERCEPTION DES MEMBRES À L'ÉGARD
DE LA CHARTE ET DE SON IMPACT*

DÉCEMBRE 2013

de la vie aux idées

CROP

TABLE DES MATIÈRES

CONTEXTE ET OBJECTIFS	3
À QUI A-T-ON PARLÉ?	5
INFLUENCE DES PRATIQUES RELIGIEUSES AU TRAVAIL	12
LA GESTION DES DEMANDES D'ACCOMMODEMENTS AU TRAVAIL	17



Contexte et objectifs

RAPPORT PRÉPARÉ POUR L'ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES AGRÉÉS

┌
de la vie aux idées

Contexte et objectifs

CROP a mesuré la perception des membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés à l'égard de la charte de la laïcité et de ses impacts dans le milieu du travail.

Les pages suivantes font état des résultats.



À qui a-t-on parlé?

RAPPORT PRÉPARÉ POUR L'ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES AGRÉÉS

┌
de la vie aux idées

Méthodologie

RAPPORT PRÉPARÉ POUR L'ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES AGRÉÉS

de la vie aux idées

Méthodologie

Collecte de données

La collecte de données en ligne s'est déroulée du **4 au 16 décembre 2013** via un courriel qui a été acheminé à tous les membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (N=8 815).

Au total, **1 452 questionnaires** ont été complétés.

Pondération et caractère représentatif de l'échantillon

Les résultats ont été pondérés afin de refléter la distribution des membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés selon ***le sexe, l'âge, la région administrative des activités de l'entreprise et le titre des conseillers.***

Comment lire les données

Les différences significatives statistiquement plus...

...**élevées** sont indiquées **EN BLEU**

...**basses** sont indiquées **EN ROUGE**.

Profil des membres

RAPPORT PRÉPARÉ POUR L'ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES AGRÉÉS

de la vie aux idées

Profil des membres

Base : ensemble des répondants n=1 452

SEXE

	TOTAL (n=1 452)
Homme	30%
Femme	70%

ÂGE

Moins de 35 ans	34%
35 à 44 ans	29%
45 à 54 ans	22%
55 ans et plus	15%

RÉGION

Montréal	51%
Capitale-Nationale	12%
Montérégie	12%
Laval	3%
Laurentides	3%
Mauricie	2%
Estrie	2%
Outaouais	2%
Abitibi-Témiscamingue	2%
Côte-Nord	2%
Chaudière-Appalaches	2%
Lanaudière	2%
Centre-du-Québec	2%
Bas-Saint-Laurent	1%
Saguenay-Lac-Saint-Jean	1%
Nord-du-Québec	1%

Profil des membres

Base : ensemble des répondants n=1 452

TYPE D'ENTREPRISE

TOTAL
(n=1 452)

Organisme à but non lucratif	7%
Entreprise privée	64%
Organisme public	19%
Organisme parapublic	10%

NOMBRE D'EMPLOYÉS

Moins de 100 employés	22%
De 100 à 249 employés	16%
250 employés et plus	62%

TYPE DE MEMBRES

CRHA	72%
CRIA	28%

Profil des membres

Base : ensemble des répondants n=1 452

SECTEURS D'ACTIVITÉS	TOTAL (n=1 452)
Services professionnels	21%
Fabrication	13%
Administrations publiques	11%
Intermédiaire financier et assurances / Immobilier	7%
Commerce de détail	6%
Services d'enseignement	6%
Soin de la santé et assistance sociale	6%
Haute technologie	5%
Transport et entreposage	4%
Construction	3%
Services publics	3%
Arts, spectacles et loisirs	2%
Commerce de gros	2%
Extraction minière et extraction pétrole/gaz	2%
Pharmaceutique	2%
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1%
Hébergement et services de restauration	1%
Industrie de l'information et culturelle	1%
Services administratifs	1%
Télécommunications	1%
Autre	1%



Influence des pratiques religieuses au travail

RAPPORT PRÉPARÉ POUR L'ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES AGRÉÉS

de la vie aux idées

Diversité des pratiques religieuses

Base : ensemble des répondants n=1 452

	CATÉGORIE D'ENTREPRISE				NOMBRE D'EMPLOYÉS DANS L'ENTREPRISE		
	TOTAL	ORG. À BUT NON LUCRATIF	ENT. PRIVÉE	ORG. PUBLIC/ PARAPUB.	- DE 100	100 À 249	250 ET PLUS
	1 452	102	932	418	322	232	898
TRÈS + ASSEZ VARIÉES	35%	22%	33%	41%	15%	25%	44%
Très variées	14%	7%	12%	18%	5%	9%	18%
Assez variées	21%	15%	21%	23%	10%	16%	26%
PEU + PAS DU TOUT VARIÉES	55%	68%	58%	46%	72%	66%	46%
Peu variées	34%	40%	35%	31%	29%	43%	34%
Pas du tout variées	21%	28%	23%	15%	43%	23%	12%
Je ne sais pas	10%	10%	9%	13%	13%	9%	10%

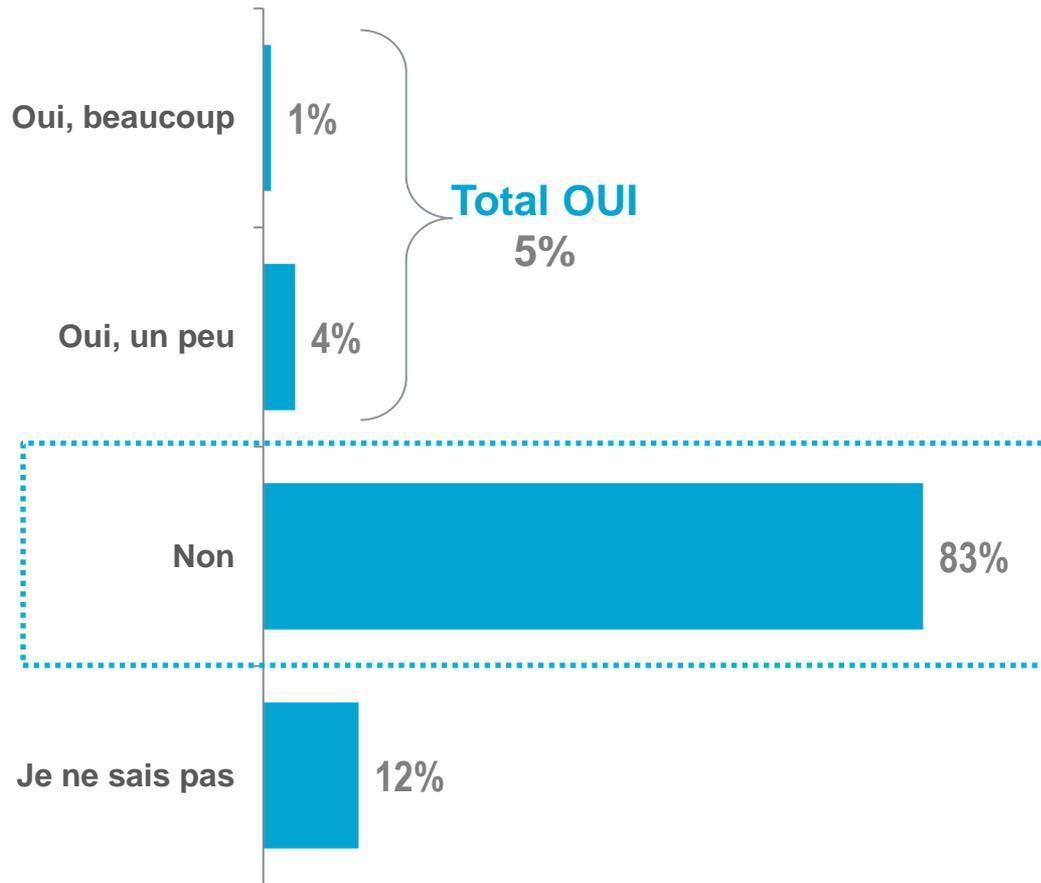
Plus du tiers des membres considèrent que les pratiques religieuses sont variées (très ou assez) dans leur milieu de travail.

Ce phénomène est encore plus marqué chez les membres qui travaillent pour un organisme public/parapublic et pour entreprise de grande taille.

Q5. Les pratiques religieuses sont-elles très, assez, peu ou pas du tout variées parmi les travailleurs de votre entreprise?

Influence des pratiques religieuses

Base : ensemble des répondants n=1 452

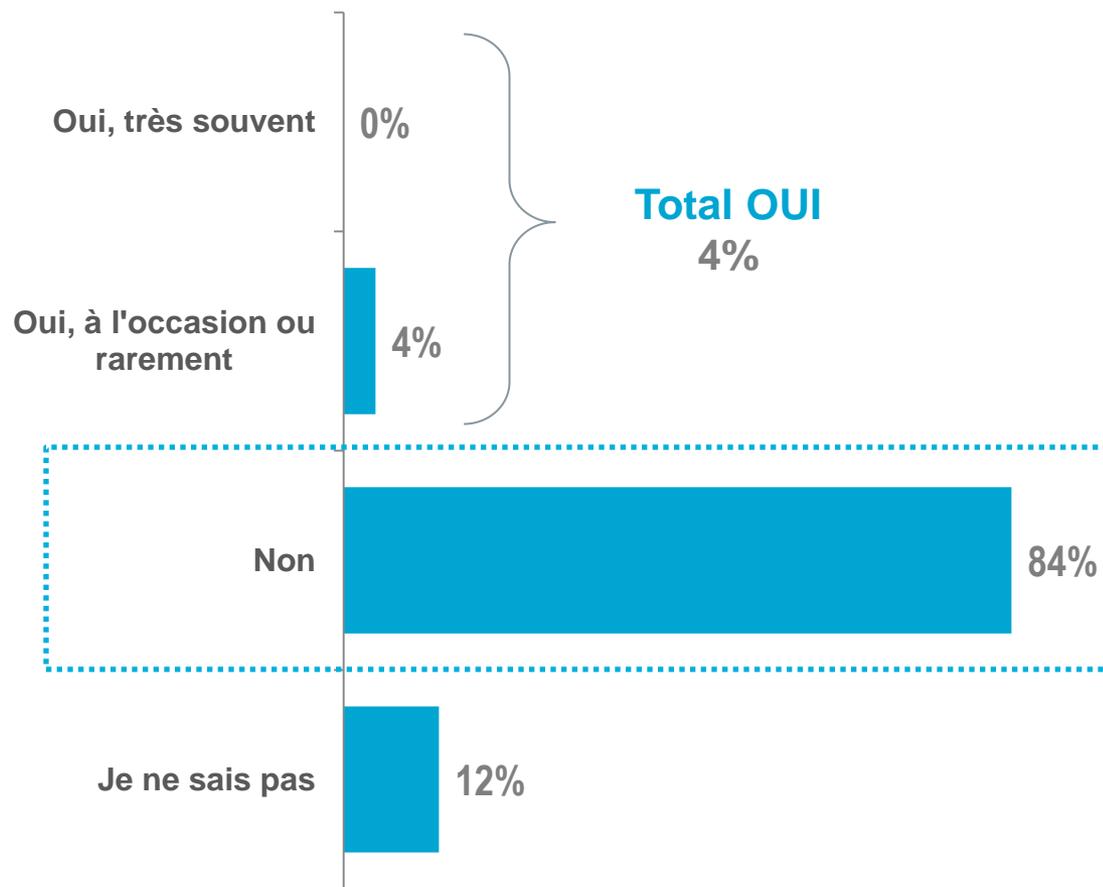


La quasi-totalité des membres juge que les pratiques religieuses des travailleurs de leur entreprise n'ont pas d'influence sur leur progression au sein de l'organisation.

Q11. À votre connaissance, les pratiques religieuses des travailleurs ont-elles une influence sur leur progression au sein de votre organisation?

Impact sur l'embauche d'un candidat

Base : ensemble des répondants n=1 452



De même, la majorité des membres affirme que leur entreprise n'a pas renoncé à l'embauche d'un candidat, au cours des 12 derniers mois, à cause de sa pratique religieuse.

Q12. À votre connaissance au cours des 12 derniers mois, votre entreprise a-t-elle renoncé à l'embauche d'un candidat à cause de sa pratique religieuse?

Opinion à l'égard d'un environnement de travail laïc

Base : ensemble des répondants n=1 452

Un environnement de travail laïc, où aucun signe religieux ostentatoire n'est permis, devrait être la norme au Québec.

	CATÉGORIE D'ENTREPRISE				NOMBRE D'EMPLOYÉS DANS L'ENTREPRISE		
	TOTAL	ORG. À BUT NON LUCRATIF	ENT. PRIVÉE	ORG. PUBLIC/ PARAPUB.	- DE 100	100 À 249	250 ET PLUS
	1 452	102	932	418	322	232	898
TOTAL ACCORD	54%	60%	55%	51%	62%	57%	51%
Tout à fait en accord	24%	29%	23%	24%	32%	22%	22%
Plutôt en accord	30%	30%	32%	27%	29%	35%	29%
TOTAL DÉSACCORD	39%	34%	37%	42%	32%	37%	41%
Plutôt en désaccord	22%	16%	22%	24%	15%	21%	25%
Tout à fait en désaccord	16%	18%	16%	18%	17%	16%	16%
Je n'ai pas d'opinion	7%	6%	8%	6%	6%	6%	8%

Plus de la moitié des membres sont d'avis qu'un environnement de travail laïc, où aucun signe religieux ostentatoire n'est permis, devrait être la norme au Québec.

Notons que les membres qui travaillent au sein d'une petite entreprise manifestent plus fortement leur appui à cette affirmation contrairement à ceux qui évoluent au sein d'une grande entreprise.

Q13. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant?

Un environnement de travail laïc, où aucun signe religieux ostentatoire n'est permis, devrait être la norme au Québec.



La gestion des demandes d'accommodements au travail

RAPPORT PRÉPARÉ POUR L'ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES AGRÉÉS

de la vie aux idées

Mise en place d'une politique pour gérer les demandes d'accommodement

Base : ensemble des répondants n=1 452

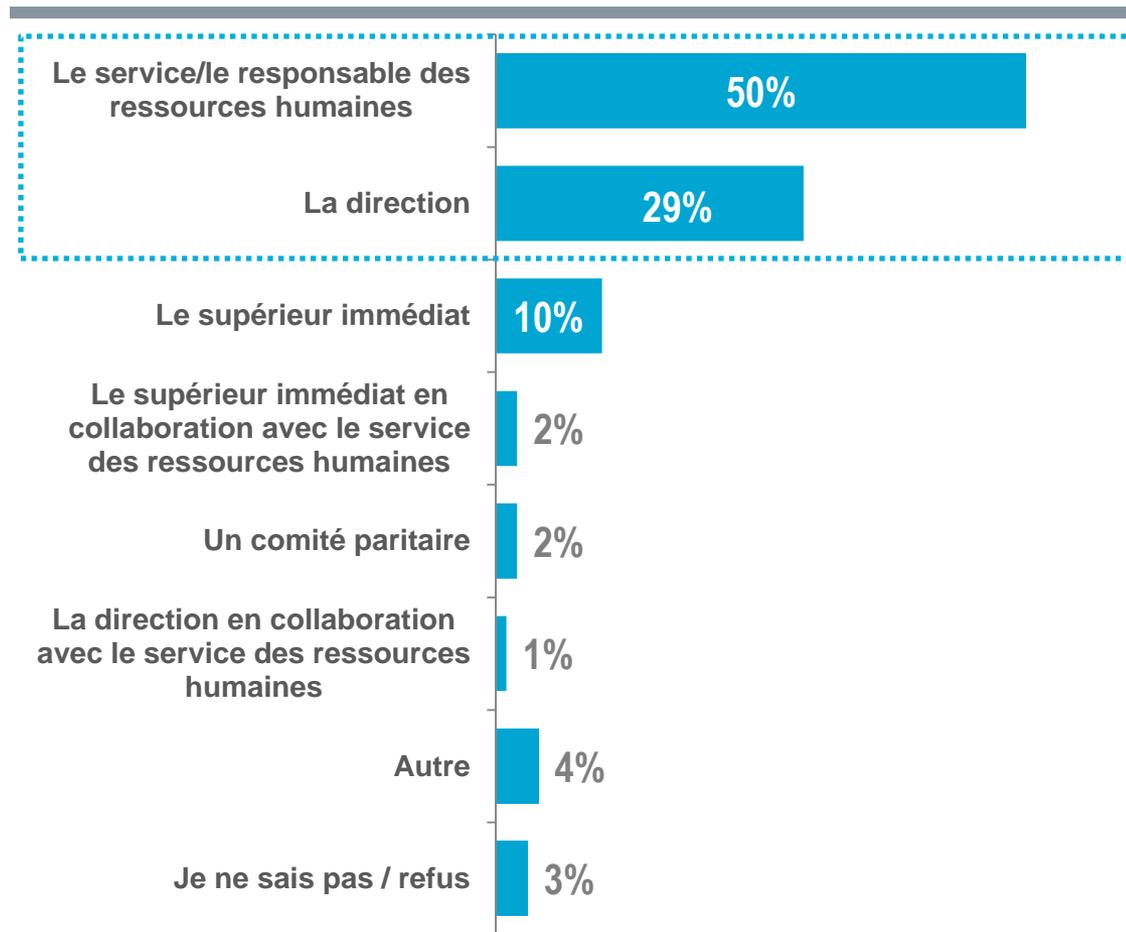
	TOTAL	CATÉGORIE D'ENTREPRISE			NOMBRE D'EMPLOYÉS DANS L'ENTREPRISE		
		ORG. À BUT NON LUCRATIF	ENT. PRIVÉE	ORG. PUBLIC/ PARAPUB.	- DE 100	100 À 249	250 ET PLUS
	1 452	102	932	418	322	232	898
Oui	15%	4%	12%	23%	3%	9%	21%
Non	74%	93%	79%	59%	94%	87%	64%
Je ne sais pas	11%	3%	9%	18%	3%	4%	16%

Les membres provenant d'un organisme public/parapublic et ceux travaillant pour une grande entreprise sont plus nombreux à prétendre que leur organisation a implanté une politique de gestion des demandes d'accommodement.

Q6. Votre entreprise a-t-elle mis en place une politique ou une norme afin de gérer les demandes d'accommodement de la part des travailleurs?

Principaux intervenants qui évaluent les demandes d'accommodement

Base : ensemble des répondants n=1 452

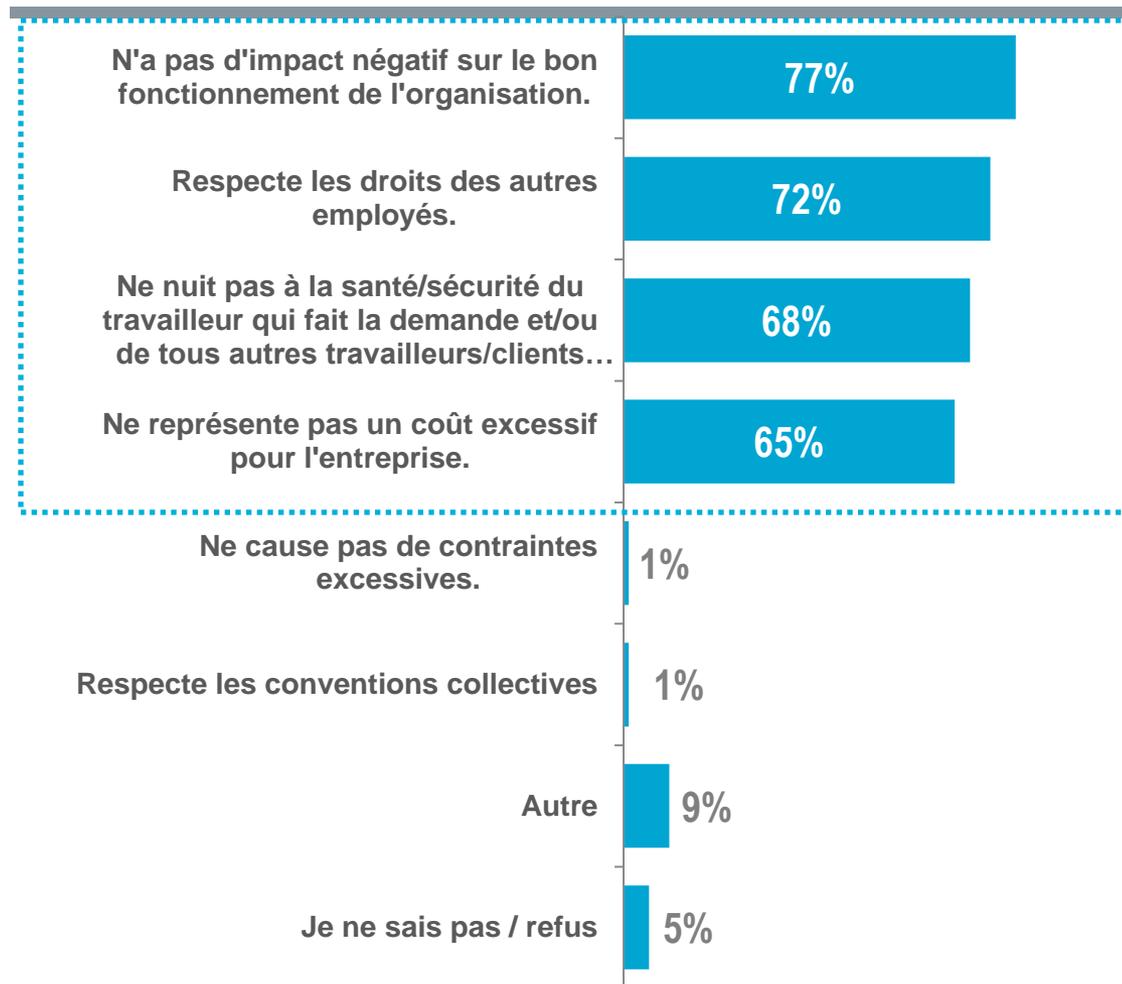


De manière générale, le service des ressources humaines et la direction sont les deux principaux intervenants qui évaluent les demandes d'accommodement au sein des entreprises.

Q7. Dans votre entreprise, qui est responsable de déterminer si une demande d'accommodement est raisonnable?

Critère de détermination des accommodements raisonnables

Base : ensemble des répondants n=1 452



Q8. Parmi les critères suivants, quels sont ceux qui servent à déterminer si une demande d'accommodement est raisonnable dans votre organisation? Sélectionnez tous les critères qui correspondent à la réalité de votre organisation.

Nombre de demandes d'accommodement reçues au sein de l'entreprise

Base : ensemble des répondants n=1 452

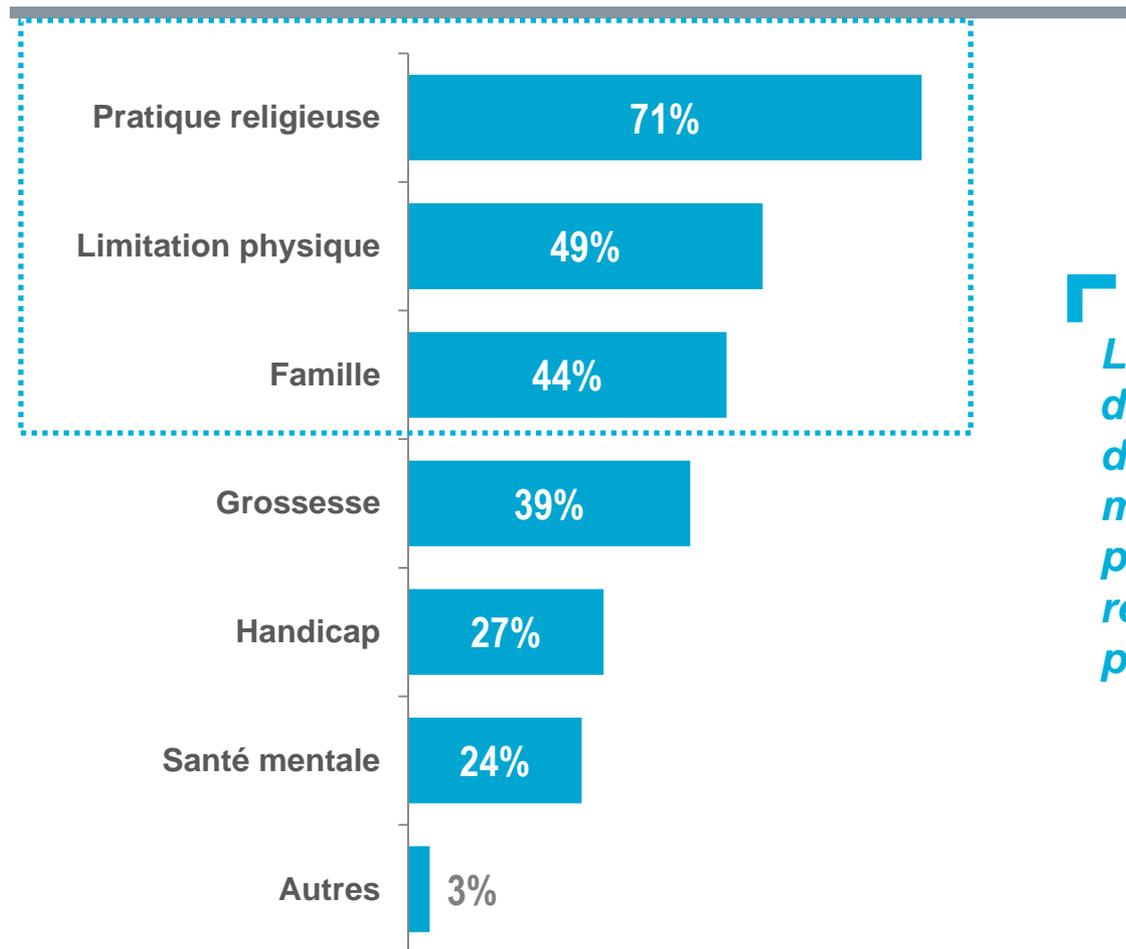
	CATÉGORIE D'ENTREPRISE				NOMBRE D'EMPLOYÉS DANS L'ENTREPRISE		
	TOTAL	ORG. À BUT NON LUCRATIF	ENT. PRIVÉE	ORG. PUBLIC/ PARAPUB.	- DE 100	100 À 249	250 ET PLUS
	1 452	102	932	418	322	232	898
OUI	30%	18%	32%	29%	16%	32%	38%
1 seule	6%	6%	7%	2%	7%	9%	5%
De 2 à 4	10%	8%	11%	9%	7%	11%	11%
5 et plus	7%	2%	7%	9%	1%	6%	11%
MOYENNE	5.4	3.4	5.0	7.2	2.4	4.3	6.4
NON	41%	63%	46%	26%	74%	58%	25%
Je ne sais pas	35%	20%	28%	54%	11%	16%	49%

Les membres travaillant pour un organisme public/parapublic et qui évoluent pour une grande entreprise sont ceux qui font état du plus grand nombre de demandes d'accommodement au sein de leur organisation.

Q9. Au cours des douze derniers mois, combien de demandes d'accommodement votre entreprise a-t-elle reçues de la part de ses travailleurs?
CROP

Type de demandes d'accommodement reçues au sein de l'entreprise

Base : au sein des entreprises ayant reçu une ou des demandes d'accommodement, n=335



Les principales demandes d'accommodement au sein des entreprises des membres concernent, en premier lieu, les pratiques religieuses, les limitations physiques et la famille.

Q10. Parmi les éléments de la liste suivante, veuillez sélectionner ceux pour lesquels votre entreprise a reçu une demande d'accommodement au cours des douze derniers mois.

550, RUE SHERBROOKE OUEST

MONTRÉAL (QUÉBEC) H3A 1B9

BUREAU 900 – TOUR EST

T 514 849-8086

WWW.CROP.CA

「CROP」

「de la vie aux idées