

GUIDE EXPLICATIF

Le chien-guide, d'assistance
ou de soutien émotionnel au Cégep Garneau

Juin 2024

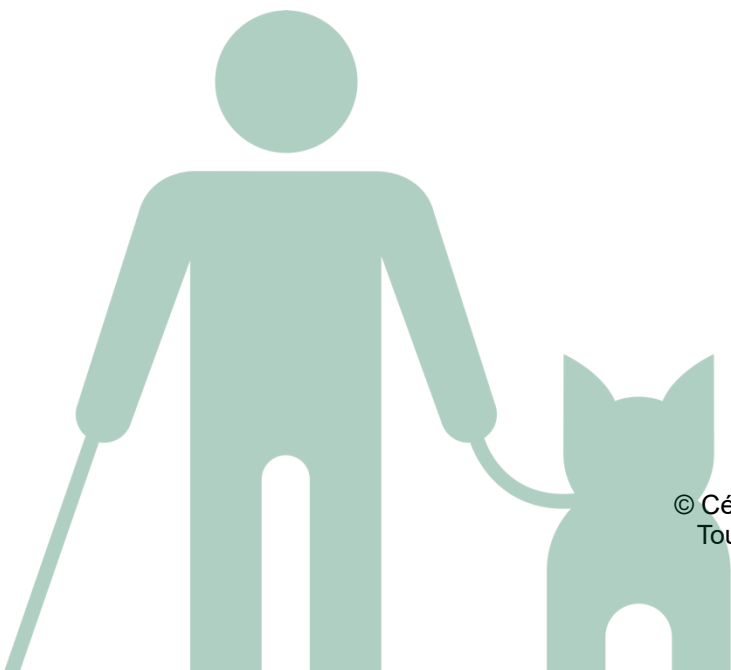


TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	2
LE DROIT À L'ÉGALITÉ	5
Le droit à l'égalité au Cégep	5
Le droit à l'égalité au travail.....	6
ACCOMMODEMENT RAISONNABLE	6
LES LIMITES DE L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE	7
La contrainte excessive	7
L'exigence professionnelle justifiée (EPJ)	8
DEMANDER UN ACCOMMODEMENT RAISONNABLE PERMETTANT LA PRÉSENCE D'UN CHIEN-GUIDE, D'ASSISTANCE OU DE SOUTIEN ÉMOTIONNEL AU TRAVAIL	8
POUR RÉPONDRE AUX QUESTIONS FRÉQUENTES	12
RESSOURCES	13
Pour la DRHAC	13
Pour les personnes candidates ou employées.....	13

AVANT-PROPOS

Le Cégep Garneau (Cégep) adhère à des valeurs de respect et d'inclusion et reconnaît que le recours à un chien-guide, d'assistance ou de soutien émotionnel peut être nécessaire pour permettre à une personne employée de pallier son handicap et d'accéder au marché du travail dans le respect de son droit à l'égalité.

En avril 2005, le Cégep se dotait d'un Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) conformément à ses obligations découlant de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, puis du Programme d'accès à l'égalité en emplois des personnes handicapées en janvier 2010.

Le présent guide, qui se veut évolutif, a pour objectif notamment d'informer les personnes intéressées sur les principes qui s'appliquent, les démarches à suivre et les rôles et responsabilités de chacun lorsqu'il s'agit de permettre la présence de chiens-guides, d'assistance ou de soutien émotionnel au Cégep.

Attention! Ce guide ne vise pas les personnes accompagnées d'un chien en famille d'accueil en vue de son futur entraînement. D'autres principes et mesures s'appliquent dans ce cas.

POUR COMPRENDRE LES TERMES UTILISÉS

> Le **chien-guide** est un chien entraîné et certifié qui agit à titre d'aide technique en permettant de pallier les limitations fonctionnelles (ex. : mobilité, orientation) de la personne non voyante ou ayant une déficience visuelle.

> Le **chien d'assistance** est un chien entraîné et certifié qui permet, de manière plus générale, d'accroître l'autonomie et la qualité de vie de la personne ayant un handicap.

> Le **chien de soutien émotionnel**, quant à lui, est un chien qui n'a reçu ni entraînement ni certification d'un organisme spécialisé et qui est utilisé par la personne employée pour pallier son handicap.



Les **chiens-guides** et d'**assistance** sont **reconnus par les tribunaux** comme étant des moyens de pallier un handicap. Les chiens dits de soutien émotionnel ne bénéficient pas de la même reconnaissance officielle.

> La **discrimination**, c'est le fait de traiter une personne différemment ou de l'empêcher d'exercer ses droits à cause d'une caractéristique qui lui est bien personnelle.

> Un **handicap** est un désavantage qui limite la personne physiquement, mentalement ou psychologiquement.

Ex. : déficience visuelle ou auditive, amputation, paraplégie, déficience intellectuelle, TDA/H, trouble du spectre autistique, trouble anxieux, syndrome de stress post-traumatique.

> Un **accommodement raisonnable**, c'est une manière d'aménager ou de permettre des exceptions à la règle, dont peut bénéficier une personne qui serait autrement discriminée.



La **Charte des droits et libertés de la personne** (*Charte québécoise*) interdit toute forme de discrimination fondée sur le handicap et impose des obligations d'accommodement.

LE DROIT À L'ÉGALITÉ

La *Charte québécoise* reconnaît le droit à toute personne d'exercer ses droits et ses libertés en toute égalité, c'est-à-dire sans faire l'objet de distinction, d'exclusion ou de préférence en raison d'un handicap ou du moyen choisi pour y pallier.

Ce droit fait en sorte qu'une règle, normalement applicable à tous de manière uniforme, doit parfois être adaptée pour ne pas créer d'inégalité entre deux personnes qui, n'eût été une caractéristique qui leur est bien personnelle, exerceraient leur droit de la même manière.

La *Charte québécoise* accorde une protection aux personnes vivant avec un handicap contre la discrimination, qu'elle soit **directe**, **indirecte** ou **systémique**, volontaire ou involontaire, en leur garantissant un traitement équivalent, équitable.

Le droit à l'égalité au Cégep

Toutes les personnes au Québec sont soumises à la *Charte québécoise* et doivent la respecter. Le Cégep fait partie de ces personnes de même que les personnes qui le fréquentent ou y travaillent.

Le Cégep doit donc s'assurer de respecter le **droit à l'égalité** de toute personne avec qui il est en relation, notamment lorsqu'il adopte des règles et les applique.

C'est en raison de ce droit que le Cégep, en tant qu'institution, ne peut pas interdire l'accès à ses bâtiments et à ses installations à une personne handicapée accompagnée de son chien-guide, d'assistance ou de soutien émotionnel sous prétexte que les animaux de compagnie ne sont pas admis et que cette règle est la même pour tous. Une telle interdiction serait discriminatoire, car elle empêcherait une personne d'accéder à un lieu autrement accessible au public uniquement en raison du moyen qu'elle a choisi pour pallier son handicap, créant ainsi une exclusion fondée sur un motif interdit par la *Charte québécoise*.

Il est important de mentionner qu'une règle peut être discriminatoire même si les préoccupations qui sont à l'origine de cette règle, comme le souci de maintenir la propreté des lieux et d'assurer la sécurité des personnes, peuvent être légitimes.



Saviez-vous que? Outre le handicap ou le moyen d'y pallier, il existe 13 autres motifs de discrimination interdits : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale et la condition sociale.

Le droit à l'égalité au travail

Le Cégep ne peut agir de manière discriminatoire à l'égard d'une personne, et ce, quel que ce soit le contexte et notamment **en matière d'emploi**.

La *Charte québécoise* précise qu'un employeur ne peut traiter une personne handicapée différemment des autres durant le processus d'embauche ou de mutation, lors de l'établissement de ses conditions de travail ou au moment de mettre fin à son emploi.

En tant qu'employeur, le Cégep doit permettre à une personne candidate ou une personne employée vivant avec un handicap et ayant choisi le moyen d'y pallier d'accéder au marché du travail et de travailler dans des conditions justes et équitables, en toute **dignité**.

Pour assurer ce droit à l'égalité, la *Charte québécoise* ajoute qu'un employeur ne peut, dans le cadre d'un **processus d'embauche**, poser des questions ou chercher à obtenir des **informations** sur l'un des **motifs interdits** de discrimination, soit le handicap de la personne, présumé ou existant ou le moyen d'y pallier.

ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

Si la règle interdisant les animaux de compagnie au Cégep est jugée discriminatoire à l'égard d'une personne, le Cégep a l'obligation de chercher à adapter cette règle de manière à ne plus exclure cette personne et ainsi redresser la situation afin de ne plus créer d'inégalité. Cette adaptation, l'**exception recherchée**, est ce qu'on appelle un accommodement raisonnable.

L'accommodement raisonnable peut prendre plusieurs formes. Il peut entraîner une modification de la règle générale de manière à tenir compte des différences qui existent dans notre société. Il peut aussi simplement entraîner un aménagement ou une exemption individualisée.



Dans le cas qui nous occupe, c'est-à-dire permettre la présence de chien-guide, d'assistance ou de soutien émotionnel au Cégep dans le cadre du travail, l'accommodement raisonnable prendra la forme d'un aménagement et d'une exemption individuelle de l'application de la règle générale.

En matière d'accommodement raisonnable, la souplesse est de mise. En tant qu'employeur, le Cégep doit faire preuve d'ouverture et chercher des solutions adaptées afin de les proposer à la personne employée concernée.

Le Cégep doit, pour respecter ses obligations, accommoder la personne candidate ou employée, dans la mesure où les adaptations recherchées sont **raisonnables**, afin de garantir son droit à l'égalité.

La mesure d'accommodement raisonnable est analysée et évaluée au cas par cas. Le contexte, dont les besoins de la personne candidate ou employée, les éléments propres à l'employeur et les **particularités de chaque situation** doivent être considérées.

LES LIMITES DE L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

La contrainte excessive

Le **droit** d'une personne à un accommodement raisonnable **n'est pas absolu**. Un employeur n'a pas une obligation d'accommoder une personne candidate ou employée sans limites. Il n'a pas l'obligation d'atteindre un résultat et encore moins d'acquiescer de manière automatique à une demande.

« **La liberté des uns s'arrête là où commence celle des autres.** » - John Stuart Mill

La mesure d'accommodement retenue n'a pas à être parfaite pour toutes les parties. Elle doit être **raisonnable**.

Un employeur peut refuser d'accommoder une personne candidate ou employée, notamment s'il en résulte pour lui une **contrainte excessive**. Cette contrainte devient pour lui une **justification** à sa décision et peut entraîner, par exemple, le rejet de la candidature ou un congédiement après une absence prolongée.

Un désagrément, une difficulté, un risque pour la sécurité ou un inconvénient ne sont pas considérés comme des contraintes excessives d'emblée. L'employeur se doit de tolérer un certain niveau d'inconfort et de difficultés.

Pour être considérée comme une contrainte excessive, la mesure d'accommodement doit généralement compromettre de manière sérieuse la sécurité des personnes, entraver les droits d'autres personnes, autrement nuire au bon fonctionnement ou à l'organisation du travail, et ce, de manière importante et inconciliable. Une contrainte excessive peut aussi découler d'enjeux importants au niveau des ressources financières et matérielles que l'employeur ne peut raisonnablement assumer.

Il appartient à l'employeur de démontrer que la mesure d'accommodement représente pour lui une telle contrainte et qu'il est impossible dans les circonstances de trouver un compromis acceptable.

L'exigence professionnelle justifiée (EPJ)

La *Charte québécoise* pose une limite au droit à l'égalité en matière d'emploi. En effet, elle prévoit qu'un employeur peut adopter une conduite qui serait autrement jugée discriminatoire si elle est basée sur les **aptitudes** et les **qualités requises** par l'emploi.

L'exigence professionnelle, pour être justifiée, doit être intimement liée à des objectifs légitimes touchant notamment les compétences de la personne engagée. Cette exigence doit aussi être **raisonnable** et **nécessaire** afin de réaliser les **tâches essentielles** du travail.



Nécessaire. Selon le dictionnaire *Le Robert*, ce terme désigne ce qui s'impose, ce dont on ne peut se passer. Ainsi, l'atteinte de cette exigence doit être indispensable, requise, essentielle pour permettre à la personne de réaliser les tâches principales du travail. Une aptitude ou une qualité recherchée, mais seulement utile ou idéale n'est pas nécessaire.

L'employeur doit démontrer qu'il lui est impossible de composer avec les personnes présentant les mêmes caractéristiques que la personne candidate ou employée sans subir de **contrainte excessive**.

DEMANDER UN ACCOMMODEMENT RAISONNABLE PERMETTANT LA PRÉSENCE D'UN CHIEN-GUIDE, D'ASSISTANCE OU DE SOUTIEN ÉMOTIONNEL AU TRAVAIL

La personne candidate ou employée qui souhaite être accompagnée d'un chien-guide, d'assistance ou de soutien émotionnel au Cégep afin de pallier son handicap doit suivre les étapes suivantes :

1- Présenter la situation à la Direction des ressources humaines et des affaires corporatives (DRHAC)

Elle doit faire parvenir sa demande d'accommodement raisonnable à la DRHAC à l'adresse courriel suivante : srh@cegepgarneau.ca.

Il appartient à la personne candidate ou employée d'exposer sa situation clairement et de **fournir toutes les informations pertinentes** à l'analyse de sa demande.

› Si la demande concerne un chien-guide ou un chien d'assistance

Elle doit **joindre à sa demande les documents suivants** :

- a. une attestation d'entraînement et de certification du chien ;
- b. une attestation d'assurance responsabilité civile en vigueur.



Plusieurs entreprises et organismes se spécialisent dans l'entraînement de chien-guide et d'assistance. Il **n'existe** toutefois **pas** d'**organisations** officielles ou **certifiées** ou de **registres**.

› Si la demande concerne un chien de soutien émotionnel

Elle doit **joindre à sa demande les documents suivants** :

- a. une recommandation spécifique d'un professionnel de la santé et des services sociaux.

Ce document doit établir le lien entre la situation de handicap de la personne candidate ou employée et le choix du chien comme moyen de pallier le handicap au Cégep. Il doit aussi faire état des bienfaits de la présence du chien au Cégep pour cette personne.

- b. une attestation d'assurance responsabilité civile en vigueur.



Si la demande d'accommodement concerne un chien de **soutien émotionnel**, il est possible que, dans le cadre de son analyse, le Cégep demande une **évaluation du comportement** du chien afin de s'assurer qu'il ne représente pas un danger ou un risque pour la sécurité des autres.

2- Collaborer dans le cadre de l'analyse de la demande

Afin de remplir son obligation d'accommodement, le Cégep peut poser des questions à la personne candidate ou employée pour obtenir les renseignements nécessaires à l'évaluation de la demande. Ces questions doivent se fonder sur la réalité concrète de l'emploi et des tâches à accomplir, et ce, de manière objective.

Selon la situation, ces questions peuvent porter notamment sur l'état de santé de la personne et ses répercussions possibles au travail.

La personne **candidate ou employée**, ainsi que le **syndicat** s'il y a lieu, doivent collaborer avec la **DRHAC**, faire preuve de bonne foi et de souplesse. Il s'agit ici d'obligations et d'attentes réciproques.



Il a été reconnu à de nombreuses reprises par **les tribunaux** que le fait pour une personne candidate ou employée de refuser de fournir l'information nécessaire sur son état de santé empêchait l'employeur de remplir son obligation d'accommodement raisonnable.

Une fois la demande reçue, les ressources humaines l'analysent et la documentent. Ils traitent la demande avec objectivité et tiennent compte, notamment des besoins, des lieux, du contexte et de la durée de la présence de l'animal.

Les ressources humaines discutent de la demande avec la personne employée et le syndicat, s'il y a lieu, afin de trouver les solutions les plus appropriées à la situation et qui respectent les réalités et les besoins de chacun.

Dans le cadre de leurs discussions, les ressources humaines et la personne employée établissent un **plan d'accommodement**.

Ce plan d'accommodement contient des informations personnalisées, notamment sur l'étendue des besoins de la personne employée et sur les mesures d'accommodement qui seront mises en place. Le plan peut également contenir des informations sur les lieux et les moments des déplacements du chien au Cégep. Ce document est strictement **confidentiel**.



Il se peut que le Cégep doive tenir compte **d'autres demandes d'accommodement** et faire preuve de créativité dans le but de trouver les solutions les plus appropriées.

Ex. : *Tenir compte d'une personne allergique au chien qui partage un cours.*

3- Signature d'une entente d'accommodement

Si la demande d'accommodement est acceptée, la personne employée s'engage à poursuivre sa **collaboration** avec le Cégep, à être **responsable** et à agir avec **bienveillance** et **diligence**.

Elle et le Cégep signent une entente d'accommodement qui encadre notamment la présence du chien au Cégep.

Voici certains des engagements que la personne employée doit respecter :

- › agir comme seul maître et gardien du chien et veiller à son bien-être ;
- › s'assurer que le chien porte un élément d'identification visuelle en tout temps ;
Ex. : harnais, foulard ou tout autre élément visuel d'identification.
- › s'assurer que le chien a un comportement adéquat et intervenir, au besoin, selon les consignes enseignées ;
- › s'assurer que les lieux fréquentés par le chien demeurent propres ;
- › faire de la sensibilisation quant aux comportements à adopter en présence du chien.



Et si la demande est rejetée? Le Cégep justifie sa décision. Si la personne employée se sent lésée dans ses droits, elle peut s'adresser à son syndicat ou à la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (CDPDJ).

POUR SUIVRE LA SITUATION

Une fois le chien intégré au Cégep, la personne employée doit informer le Cégep de toutes situations qui pourraient avoir un impact sur l'entente d'accommodement et la présence du chien au Cégep.

Comme les situations peuvent changer, des modifications et des ajustements peuvent être apportés à l'entente avec l'accord du Cégep et de la personne employée.

POUR RÉPONDRE AUX QUESTIONS FRÉQUENTES

Cette section est principalement destinée aux personnes qui s'interrogent sur la mesure d'accommodement accordée à une personne employée.

Dans tous les cas, nous invitons la personne employée qui a des questions à s'adresser à la DRHAC. La personne étudiante est quant à elle invitée à s'adresser aux services adaptés du Cégep.

Je suis un collègue de bureau de la personne employée accompagnée de son chien-guide. J'ai une allergie sévère aux chiens et ne peux être en leur présence sans avoir de fortes réactions allergiques. À qui dois-je m'adresser?

À la DRHAC. Le Cégep a l'obligation de mettre en œuvre des solutions et des stratégies pour vous accommoder aussi, puisque les allergies sont reconnues par les tribunaux comme un handicap protégé par la *Charte québécoise*.

Des solutions peuvent être envisagées et proposées, et ce, en collaboration avec les personnes impliquées.

Je suis une personne étudiante. Je suis allergique au chien et la présence d'un chien-guide dans la salle de cours va certainement provoquer de fortes réactions. À qui puis-je m'adresser pour partager ma situation?

Aux services adaptés du Cégep. Le Cégep a l'obligation de mettre en œuvre des solutions et des stratégies pour vous accommoder aussi, puisque les allergies sont reconnues par les tribunaux comme un handicap protégé par la *Charte québécoise*.

Le cas échéant, les services adaptés doivent immédiatement aviser la DRHAC. Ces derniers doivent travailler ensemble afin de trouver des solutions adaptées qui répondent le plus possible aux besoins de chacun, et ce, en collaboration avec vous.

La peur des chiens est-elle considérée comme un handicap?

Chaque situation est un cas d'espèce. Ce faisant, elle doit être évaluée au cas par cas. Les phobies spécifiques, comme la cynophobie, c'est-à-dire la peur des chiens, font partie de la grande famille des troubles anxieux. Un trouble anxieux peut représenter un handicap et nécessiter la recherche de mesures d'accommodement. Ces mesures peuvent prendre différentes formes.

RESSOURCES

Pour les ressources humaines

- › La CDPDJ propose un [Guide d'accompagnement – Traitement d'une demande d'accommodement](#) disponible en ligne.
- › *Service-conseil en accommodement raisonnable* de la CDPDJ
1-866-361-6477 poste 4

Pour les personnes candidates ou employées

- › La CDPDJ propose un guide intitulé [Charte des droits et libertés de la personne simplifiée](#) disponible en ligne.
- › Le syndicat
 - › **Syndicat du personnel de soutien**
418-688-8310, poste 2203
presidence@spsfxq.org
 - › **Syndicat des professeur-e-s**
418 688-8310, poste 2321
localsyndical@spcfxx.qc.ca
 - › **Syndicat des professionnels**
418 688-8310, poste 2031
secretaire@spgarneau.org