

Discrimination en emploi et accommodement raisonnable

Fascicule de référence — Charte des droits et libertés de la personne

Sources : Charte des droits et libertés de la personne (LégisQuébec, chapitre C-12), publications CDPDJ. À jour en date d'août 2026.

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec (art. 10 et 16) interdit la discrimination en emploi fondée sur des motifs précis, à toutes les étapes de la relation d'emploi : embauche, conditions de travail, formation, promotion, mesures disciplinaires ou fin d'emploi. Elle impose également, dans certaines circonstances, une obligation d'accommodement raisonnable envers les personnes visées.

Motifs de discrimination interdits (art. 10 de la Charte)

- La race, la couleur de la peau, l'origine ethnique ou nationale.
- Le sexe (y compris la grossesse), l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle.
- L'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi.
- Les convictions politiques, la religion, la langue.
- L'état civil, la condition sociale.
- Le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier un handicap (fauteuil roulant, chien-guide, etc.).

Ce que la loi interdit en matière d'emploi (art. 16 et 18.1)

- Traiter une personne différemment lors de l'embauche, de la préembauche, de la formation, d'une promotion, d'une mutation, d'une mise à pied, d'une suspension ou d'un renvoi, en raison d'un motif interdit.
- Poser des questions sur les caractéristiques personnelles énumérées à l'article 10 dans un formulaire de demande d'emploi ou en entrevue, sauf exception liée à une exigence professionnelle justifiée.
- Refuser un emploi ou congédier une personne en raison d'une infraction criminelle sans lien avec l'emploi, ou pour laquelle elle a obtenu un pardon.
- Verser un salaire différent pour un travail équivalent effectué au même endroit, sauf sur la base de critères objectifs appliqués uniformément (expérience, ancienneté, qualité et quantité de production, etc.).

L'obligation d'accommodement raisonnable

Lorsqu'une règle, une politique ou une pratique d'emploi, en apparence neutre, désavantage une personne en raison d'une caractéristique protégée (handicap, religion, grossesse, etc.), l'employeur a l'obligation de l'accommoder, jusqu'à la limite de la contrainte excessive.

Exemples d'accommodement

- Aménagement de l'horaire de travail pour des motifs religieux ou des obligations familiales.

- Adaptation du poste de travail ou des tâches pour une personne en situation de handicap ou en retour progressif au travail.
- Tolérance d'absences additionnelles liées à un traitement médical, en sus des congés prévus par la loi.

Limite : la contrainte excessive

L'employeur n'est pas tenu d'accommoder si cela entraîne une contrainte excessive, évaluée notamment en fonction du coût, de l'impact sur les opérations, de la taille de l'entreprise, des enjeux de santé et de sécurité, et des effets sur les autres membres du personnel. Le fardeau de démontrer la contrainte excessive appartient à l'employeur.

Démarche recommandée

- Analyser individuellement chaque demande d'accommodement plutôt que d'appliquer une réponse uniforme.
- Documenter les échanges avec la personne concernée et, au besoin, obtenir les informations pertinentes (ex. limitations fonctionnelles, sans exiger un diagnostic).
- Explorer les solutions possibles avec la personne avant de conclure à une contrainte excessive.
- Réviser périodiquement les mesures d'accommodement mises en place.

Rôle de la CDPDJ

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) reçoit les plaintes pour discrimination, mène des enquêtes, peut proposer une médiation et, le cas échéant, saisir le Tribunal des droits de la personne. Elle offre également des outils de prévention et de sensibilisation pour les employeurs.

Prévenir la discrimination en emploi

- Réviser les offres d'emploi et les critères de sélection pour éliminer les exigences non pertinentes au poste.
- Former les gestionnaires responsables de l'embauche et de la gestion du personnel sur les motifs de discrimination interdits.
- Mettre en place un processus clair pour recevoir et traiter les demandes d'accommodement.
- Documenter les décisions liées à l'embauche, la promotion ou la fin d'emploi sur la base de critères objectifs et liés au poste.

Ce fascicule résume le cadre applicable au Québec en matière de discrimination en emploi et d'accommodement raisonnable et ne constitue pas un avis juridique. Consulter la Charte des droits et libertés de la personne (LégisQuébec, chapitre C-12) et cdpdj.qc.ca pour les détails et la jurisprudence applicable.