Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État : encadrement légal du traitement des demandes d'accommodements pour motifs religieux

Élisabeth Bouffard, avocate

Le 18 octobre dernier, l'Assemblée nationale a adopté le projet de loi nº 62 intitulé « Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements religieux dans certains organismes »[1] (ci-après « Loi »), sanctionnée le même jour. L'adoption de cette loi ravive les débats sur les sujets sensibles que sont la laïcité de l'État, sa neutralité et les accommodements raisonnables. Les gestionnaires et le personnel des organismes publics[2], parapublics et certains organismes privés[3] doivent prendre les moyens nécessaires pour assurer le respect de la majorité des mesures prévues à la Loi[4].

L'objet de la Loi a non seulement un effet sur la prestation même des services offerts par les organismes publics, parapublics et privés visés, mais également sur le traitement, par ces organismes, des demandes d'accommodement fondées sur un motif religieux[5]. Pour l'essentiel, les conditions de travail des employés visés sont touchées par trois mesures :

- le respect de la neutralité religieuse de l'État[6];
- l'obligation pour les membres du personnel d'exercer leurs fonctions à visage découvert[7];
- le traitement des demandes d'accommodements pour un motif religieux[8].

Pour les différents organismes visés par la Loi, la difficulté résidera dans l'application de cette loi dans leurs milieux de travail respectifs. Toutefois, la Loi offre certains outils aux gestionnaires et au personnel pour faciliter son application :

- Un répondant en matière d'accommodements désigné par l'organisme qui a pour fonctions de conseiller les membres du personnel en matière d'accommodements et de formuler des recommandations ou des avis dans le cadre du traitement des demandes reçues[9].
- Des lignes directrices établies par la ministre de la Justice portant sur le traitement des accommodements pour un motif religieux, qui seront publiées avant le 30 juin 2018[10].

Concernant les demandes d'accommodements pour un motif religieux, les articles 11 et 13 de la Loi entreront en vigueur d'ici le 1er juillet 2018.

1. 2017, c. 19.
2. Art. 2 par. 7 : Les commissions scolaires sont visées par la Loi.
3. En vertu de l'article 8, sont notamment visés par la Loi les organismes privés suivants : les centres de la petite enfance, les établissements agréés aux fins de subventions en vertu de la *Loi sur l'enseignement privé*, les ressources intermédiaires et les ressources de type familial visées par la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*.
4. Art. 22 : Les articles 11, 13, 14, 20 et 21 qui entreront en vigueur aux dates fixées par le gouvernement ou au plus tard le 1er juillet 2018.
5. Art. 1
6. Art. 1 al. 1, 1 al. 2 et 4
7. Art. 1 al. 3 et 10 al. 1 : Les articles 11 et 13 entreront en vigueur aux dates fixées par le gouvernement ou au plus tard le 1er juillet 2018 (art. 22). L'article 10 de la Loi fait l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire déposé le 7 novembre 2017 devant la Cour supérieure de Montréal. Les demandeurs allèguent que cet article porte atteinte à la liberté de religion et au droit à l'égalité, droits qui sont garantis par les chartes québécoise et canadienne des droits et libertés, et demandent à la Cour de déclarer l'article 10 de la Loi invalide.
8. Art. 1 al. 4, 11, 12 et 13.
9. Art. 17
10. Art. 12

L'organisme sera appelé à s'assurer du respect des éléments généraux énumérés à l'article 11 de la Loi lors du traitement des demandes d'accommodements, à savoir :

> **11.** Lors du traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux résultant de l'application de l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, l'organisme s'assure :
>
> 1° que la demande est sérieuse;
>
> 2° que l'accommodement demandé respecte le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le droit de toute personne d'être traitée sans discrimination;
>
> 3° que l'accommodement demandé respecte le principe de neutralité religieuse de l'État;
>
> 4° que l'accommodement est raisonnable, c'est-à-dire qu'il ne doit imposer aucune contrainte excessive eu égard, entre autres, au respect des droits d'autrui, à la santé ou à la sécurité des personnes, au bon fonctionnement de l'organisme, ainsi qu'aux coûts qui s'y rattachent.
>
> Un accommodement ne peut être accordé que si le demandeur a collaboré à la recherche d'une solution qui satisfait au caractère raisonnable.

Il est pertinent de noter que la Loi prévoit que le demandeur est requis de prendre part activement au traitement de sa demande, et ce, en collaborant à la recherche d'une solution respectant le caractère raisonnable que doit revêtir l'accommodement[11]. L'accommodement ne doit donc pas constituer une contrainte excessive eu égard, entre autres, au respect des droits d'autrui, à la santé ou à la sécurité des personnes, au bon fonctionnement de l'organisme ainsi qu'aux coûts qui s'y rattachent.

Lorsque la demande d'accommodement implique une absence du travail, l'employeur doit considérer les éléments additionnels énumérés comme suit à l'article 13 de la Loi :

> **13.** Lorsqu'une demande d'accommodement pour un motif religieux par un membre du personnel implique une absence du travail, doivent être plus spécifiquement considérées :
>
> 1° la fréquence et la durée des absences pour un tel motif;
>
> 2° la taille de l'unité administrative à laquelle appartient la personne qui fait la demande et la capacité d'adaptation de cette unité ainsi que l'interchangeabilité des effectifs de l'organisme;
>
> 3° les conséquences des absences sur l'exécution du travail de la personne faisant la demande et sur celle des autres membres du personnel de même que sur l'organisation des services;
>
> 4° la contrepartie possible par la personne qui fait la demande, notamment la modification de son horaire de travail, l'accumulation ou l'utilisation de sa banque d'heures ou de jours de congé ou son engagement à reprendre les heures non travaillées;
>
> 5° l'équité au regard des conditions de travail des autres membres du personnel, notamment en ce qui a trait au nombre de congés payés et à l'établissement des horaires de travail.

Les décideurs québécois ont eu à se pencher à plusieurs reprises sur l'obligation d'accommodement de l'employeur à l'occasion d'une

11. Art. 11 al. 2 réfère à l'art. 11. al. 1 par. 4.

BEAUVAIS TRUCHON
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est
Bureau 200
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180
Télécopieur 418 692-5321
beauvaistruchon.com

demande de congé pour motif religieux[12].

Dans le domaine de l'éducation, la jurisprudence nous offre quelques illustrations.

Par exemple, dans l'arrêt *Commission scolaire régionale de Chambly* c. *Bergevin*[13], la Cour suprême a décidé que le calendrier d'une commission scolaire avait pour effet d'établir une discrimination préjudiciable contre les enseignants de religion juive. Bien que l'employeur acceptait que les enseignants visés prennent une journée de congé sans solde afin d'observer leur jour de fête religieuse, la discrimination résultait du fait qu'ils perdaient une journée de salaire alors que la majorité de leurs collègues de confession catholique avaient congé lors de leurs jours de fête religieuse. L'employeur devait donc prendre des mesures raisonnables pour s'entendre avec les employés lésés, ce qui signifiait que ces derniers devaient avoir le droit d'être rémunérés pour cette journée.

Dans *Alliance des professeures et professeurs de Montréal (FAE)* et *École Peter Hall inc.*[14], l'arbitre Diane Sabourin a repris les enseignements de la Cour suprême dans *Commission scolaire régionale de Chambly*[15] et les applique au personnel d'une école privée. Les plaignantes, des enseignantes et des préposées aux élèves handicapés, ont demandé à l'employeur un congé payé de trois jours afin de célébrer des fêtes religieuses juives. Pour les enseignantes, l'employeur avait offert le choix de prendre un congé sans traitement ou d'utiliser leur banque de congés de maladie monnayables à titre de congé personnel pour deux des trois jours d'absence. Pour les préposées aux élèves handicapés, comme elles n'avaient pas de banque de congés de maladie, mais plutôt un taux majoré de leur traitement de 17 à 19 %, l'employeur leur avait accordé un congé sans traitement.

Pour ce qui est de l'obligation d'accommodement, bien que l'employeur ait proposé d'amender la convention collective en augmentant à cinq jours le nombre de journées pour « affaires personnelles » afin d'assurer la rémunération de la totalité des fêtes religieuses, l'arbitre a été d'avis que la convention collective prévoyait déjà un accommodement raisonnable, à savoir la clause 5-1.06 relative aux congés spéciaux pour « tout autre motif non prévu et jugé valable », accordés avec ou sans traitement, et la clause 5-3.06 permettant d'utiliser deux jours à titre de congé pour « affaires personnelles ». Ces clauses englobent les absences pour pratique religieuse. D'autre part, l'arbitre a affirmé que l'obligation d'accommodement raisonnable appartient à la fois à l'employeur, au syndicat et au salarié, qui doit collaborer. Les enseignantes avaient l'obligation de collaborer en utilisant les deux jours de congé pour « affaires personnelles ». Toutefois, l'employeur aurait dû rémunérer le troisième jour d'absence en application de la clause 5-1.06 (« congé spécial pour tout autre motif non prévu et jugé valable »).

Les préposées aux élèves handicapés, pour leur part, avaient droit au congé pour les deux premiers jours d'absence mais sans compensation, puisqu'elles recevaient une compensation par le taux majoré de leur traitement de 17 à 19 %. Pour le troisième jour d'absence, elles devaient recevoir une rémunération en vertu de la clause 5-1.06 comme les enseignantes.

12. Lire à ce sujet : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* c. *Garderie éducative Le Futur de l'enfant inc.*, 2008 QCTDP 25; *Teamsters Québec, section locale 1999* et *Laboratoires Riva inc.* (grief collectif)*, D.T.E. 2008T-903 (T.A.); *Richmond* c. *Canada (Procureur général)*, [1997] 2 C.F. 946; *Stone-Consolidated Bathurst Inc., division Laurentide* et *Syndicat indépendant des travailleurs du papier de la Mauricie, section locale 1*, D.T.E. 90T-1193 (T.A.); *Fraternité nationale des charpentiers, menuisiers, forestiers, travailleurs d'usines, section locale 99* et *Industries James Maclaren Inc.*, D.T.E. 89T-44, (T.A.); *Syndicat des employés de syndicats et d'organismes collectifs du Québec Syndicat des professionnels et professionnelles du réseau scolaire du*, D.T.E. 86T-562 (T.A.); *Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.)* et *Centre hospitalier Douglas (Brenda Brown)*, A.A.S. 83A-426.
13. [1994] 2 RCS 525.
14. D.T.E. 2010T-816 (T.A.).
15. [1994] 2 RCS 525.

Vous y avez droit.

BEAUVAIS TRUCHON
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est
Bureau 200
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180
Télécopieur 418 692-5321
beauvaistruchon.com

Il ressort de ces deux décisions que les demandes de courts congés pour fêtes religieuses devraient non seulement être autorisées par l'employeur, mais que ces congés doivent être rémunérés.

Dans *Commission scolaire régionale de Chambly*[16], précitée, la Cour suprême a souligné que l'employeur n'avait pas démontré que de rémunérer les enseignants absents le jour de la fête religieuse en cause lui imposerait un fardeau financier qui résulterait en une contrainte excessive[17]. Néanmoins, un employeur pourrait faire la démonstration d'un tel fardeau pour son organisation. Nous pouvons penser à une demande de congé de plusieurs semaines. D'ailleurs, lorsque les dispositions de la Loi concernant le traitement des demandes d'accommodements pour motifs religieux entreront en vigueur, le motif financier sera expressément identifié comme étant l'un des éléments pouvant justifier une contrainte excessive pour un organisme[18].

L'article 11 de la Loi exigera également que la demande d'accommodement pour motif religieux soit « sérieuse ». Les décideurs auront à interpréter cette notion.

Dans *Syndicat de l'enseignement Val-Maska* et *Commission scolaire de St-Hyacinthe*[19], rendue en 2015, l'arbitre Martin Racine offre une piste de réflexion relativement à la justification que doit apporter la personne salariée au soutien de sa demande d'accommodement pour motif religieux. Elle doit démontrer que sa croyance religieuse requière une conduite particulière exigeant un congé ou que la participation à une activité durant ce congé contribue au développement de sa spiritualité.

Dans cette affaire, la plaignante, une enseignante au préscolaire et au primaire, avait présenté une demande de congé sans traitement afin de se rendre en pèlerinage en Israël pendant deux semaines du calendrier scolaire. Bien que l'employeur ait rejeté sa demande, la plaignante s'est absentée pendant ces deux semaines. L'employeur lui a alors imposé une suspension sans solde de cinq jours en raison de son absence sans autorisation.

L'arbitre a jugé que la plaignante n'avait pas démontré, au moment où elle a formulé sa demande de congé sans traitement, en quoi sa participation au pèlerinage était liée à ses croyances religieuses. Pour ce faire, elle devait démontrer que sa croyance reliée à la religion évangélique requérait une conduite particulière, à savoir la participation au pèlerinage, ou que sa participation au pèlerinage créerait un lien personnel avec Dieu. Or, elle s'est limitée à affirmer qu'elle devait effectuer son pèlerinage en octobre, accompagnée d'un pasteur, pour lui permettre de pratiquer sa foi judéo-chrétienne. En conséquence, selon l'arbitre, le refus de l'employeur ne pouvait constituer une atteinte importante ou non négligeable à sa pratique religieuse et à sa liberté de religion. L'obligation d'accommodement n'était donc pas en jeu.

Il sera donc intéressant de suivre comment les décideurs québécois concilieront la jurisprudence antérieure à la Loi et les nouvelles balises qu'édicte celle-ci en matière de demande d'accommodement pour motif religieux.

Par ailleurs, les tribunaux auront certainement l'occasion de préciser l'étendue des mesures prévues à la Loi afin de guider les organismes visés dans l'application du respect de la neutralité religieuse de l'État et de l'obligation pour les membres du personnel d'exercer leurs fonctions à visage découvert.

Vous pouvez communiquer avec les membres de notre secteur de droit du travail et santé et sécurité au travail pour toute question relative à cet article.

16. [1994] 2 RCS 525.
17. Idem, p. 551 et 552.
18. Art. 11 al. 1 par. 4.
19. D.T.E. 2015T-252 (T.A.).

Vous y avez droit.

BEAUVAIS TRUCHON
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est
Bureau 200
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180
Télécopieur 418 692-5321
beauvaistruchon.com