

REVUE

2016/2

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Revue soutenue par l'Institut des Sciences Humaines et Sociales du CNRS

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

La *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritti lavoro mercati (Italie)
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

CONVICTIONS RELIGIEUSES SUR LE LIEU DE TRAVAIL : VARIATIONS NATIONALES SUR UN PRINCIPE DE PROTECTION

p. 6 CHAPITRE INTRODUCTIF de Philippe Auvergnon

Une liberté oui mais... :

Esquisse d'une approche comparée de l'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail

p. 22 Lucy Vickers

L'expression des convictions religieuses au travail en Grande-Bretagne

p. 34 Titia Loenen

Le pluralisme de principe remis en question :

L'approche néerlandaise vis-à-vis des expressions de la religion sur le lieu de travail

p. 44 Philippe Auvergnon

L'expression des convictions religieuses au travail en France : une distinction des espaces du permis et de l'interdit

p. 56 Dominique Allen

La discrimination fondée sur les convictions religieuses sur le lieu de travail : une perspective australienne

p. 66 Jorge Luiz Souto Maior et Alessandro Da Silva

L'expression des convictions religieuses au travail : la situation au Brésil

p. 72 Jean-Louis Correa

Droit et non-droit dans l'expression de la liberté religieuse sur le lieu de travail en droit sénégalais

p. 78 Urwana Coiquaud et Isabelle Martin

L'expression des convictions religieuses au travail :

Liberté de religion et obligation d'accommodement au Canada

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

THÉMATIQUE : LA FANTOMATIQUE EXISTENCE DU PRINCIPE DE FAVEUR. SOUVENT ÉVOQUÉ, DIFFICILEMENT CONSACRÉ

p. 91 Allison Fiorentino

Hugo Barretto Ghione (Uruguay)

António Monteiro Fernandez (Portugal)

Támás Gyulavári (Hongrie)

Martin Štefko (République Tchèque)

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 122 Afrique du Sud

p. 124 Algérie

p. 126 Argentine

p. 128 Autriche

p. 130 Bulgarie

p. 132 Canada

p. 134 Chili

p. 136 Colombie

p. 138 Espagne

p. 140 États-Unis

p. 142 Fédération de Russie

p. 144 France - DT

p. 146 France - SS

p. 148 Grèce

p. 150 Italie

p. 152 Japon

p. 154 Lituanie

p. 156 ONU

p. 158 Pologne

p. 160 Rép. Démocratique du Congo

p. 162 République du Congo

p. 164 République Tchèque

p. 166 Roumanie

p. 168 Royaume-Uni

p. 170 Serbie

p. 172 Suisse

p. 174 Tunisie

p. 176 Turquie

p. 178 UE - DT

p. 180 UE - DPS

DOSSIER THÉMATIQUE

CONVICTIONS RELIGIEUSES SUR LE LIEU DE TRAVAIL :
VARIATIONS NATIONALES SUR UN PRINCIPE DE PROTECTION



URWANA COIQUAUD

Professeure, HEC Montréal, membre du CRIMT.

Thèmes de recherche : Nouvelles formes de travail, Transformation du travail

Parmi ses publications :

~ « The Obligation to Be Available: The Case of the Trucking Industry » *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2016, 32, n° 3, 2016, pp. 1-22.

~ « Portrait des règlements et de la prévention des différends en droit du travail », in Pierre-Claude Lafond (dir.), *Régler autrement les différends*, Montréal, 2015, LexisNexis, pp. 232-280.

ISABELLE MARTIN

Professeure, École des relations industrielles, Université de Montréal, membre du CRIMT.

Thèmes de recherche : Interactions entre le droit, l'économie et les droits et libertés, Responsabilité sociale de l'entreprise. Parmi ses publications :

~ « Corporate Social Responsibility as Work Law? A Critical Assessment in the Light of the Principle of Human Dignity », *Canadian Journal of Employment and Labour Law* 2015, 19, pp. 255-286

~ « Corporate Governance Structures and Practices: From Ordeal to Opportunities and Challenges for Transnational Labour Law », dans Adelle Blackett et Anne Trebilcock, dir., *Handbook on Transnational Labour Law*, Edward Elgar Research Handbook Series, Cheltenham (R.-U.), 2015, pp. 51-64.

L'EXPRESSION DES CONVICTIONS RELIGIEUSES AU TRAVAIL : LIBERTÉ DE RELIGION ET OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT AU CANADA



ABSTRACT

As a country marked by successive waves of immigration, what protection does Canada afford to religious freedom in the workplace? That is the question this article addresses. We will first describe the particular religious context in Canada as well as the regulatory framework. We will then outline the different forms of religious expression in the workplace and their treatment by the courts.

KEY WORDS : Religious freedom, non-discrimination, right to equality, duty to accommodate, Canadian employment law.

RÉSUMÉ

Dans un pays marqué par les vagues successives d'immigration, quelle protection le Canada accorde-t-il à la liberté de religion en milieu de travail ? C'est la question à laquelle cet article tente de répondre. Après avoir brossé le contexte religieux particulier du Canada, un examen du cadre réglementaire y est présenté avant de révéler les différentes formes d'expressions religieuses au travail et le traitement jurisprudentiel qui leur est réservé.

MOTS CLÉS : Liberté de religion, non-discrimination, droit à l'égalité, obligation d'accommodement, droit du travail canadien.

Gérard, ouvrier, travaille dans une usine où les employés sont assujettis à un code vestimentaire strict. Ce matin, il porte un habit sur lequel est inscrit «Dieu n'existe pas – www.Rael.org». Selon lui, cette inscription relève de sa liberté religieuse et de sa liberté d'expression. L'employeur ne l'entend pas de la même façon. Theresa est vendeuse dans un grand magasin. Elle informe son employeur qu'elle ne veut plus travailler les vendredis soirs et les samedis en raison de sa conversion à l'Église adventiste du septième jour. Trois salariés souhaitent s'absenter du travail, le vendredi midi, pour assister à la prière à la mosquée. Ils réclament à l'employeur d'être libérés deux heures pour y aller. L'employeur estime que la mise à disposition d'une salle pour prier est suffisante et que cette nouvelle demande s'avère exagérée.

Ces trois situations exposent les manifestations contemporaines de l'expression religieuse au travail¹ et les tensions qu'elles provoquent dans un pays marqué historiquement par l'immigration et par une grande diversité religieuse. En effet, les autochtones étaient surtout animistes, mais l'établissement d'une population francophone catholique romaine en Acadie et en Nouvelle-France, au XVII^e siècle, transformera le paysage religieux du pays, puis la colonisation britannique apportera le protestantisme et l'anglicanisme. Finalement, plus récemment, d'autres religions feront leur apparition avec l'immigration.

En 2011², plus des deux tiers (67,3 %) de la population déclaraient appartenir à une religion chrétienne, près de 24 % affirmaient n'avoir aucune appartenance religieuse, 1 % déclaraient être de religion juive, et plus de 7 % appar-

tenir aux religions musulmane, hindoue, sikhe ou bouddhiste. Une progression remarquable pour ce dernier groupe, puisque dix ans plus tôt, ils étaient un peu moins de 5 %. Le dernier recensement a eu lieu en 2016, mais les données n'étant pas encore disponibles, il est pour le moment difficile de confirmer une tendance haussière. Toutefois, d'autres données intéressantes peuvent nous éclairer à cet égard. Si l'on compare l'âge médian de la population musulmane du Canada qui était de 28,9 ans en 2011, de 32,8 ans pour celle des sikhs et de 34,2 ans pour celle des hindous avec l'âge médian moyen de la population chrétienne³ qui est de 48,7 ans ; un écart de plus de 17 ans est observable entre ces deux groupes. Le constat est clair, la population chrétienne vieillit sans grand renouvellement, tandis que celle des autres groupes religieux arrive dans la force de leur jeunesse.

À ce portrait, qui n'est pas sans lien avec le précédent, il faut ajouter le fait qu'une personne sur 5 est née à l'étranger, selon le dernier recensement, soit la plus forte proportion enregistrée parmi les pays du G8. Au cours des cinq dernières années, l'Asie (y compris le Moyen-Orient) était la principale origine des immigrants au Canada, suivi des Européens (13,7 %).

Cette coexistence entre les peuples peut susciter une « crispation identitaire »⁴ ou générer des influences (conversions) tant chez les nationaux que chez les immigrants. Chose certaine, cette diversité suscite d'importants débats autour de la portée et des limites de la liberté de religion, mais aussi des manifestations de ces croyances et leurs pratiques au sein de l'espace public⁵.

¹ *Syndicat des métallos, section locale 9414 et Transformateurs Delta inc.*, [T.A. 209-09-30] [2009] R.J.D.T. 1512, [ci-après « Delta »] ; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. 536, par. 16., [ci-après « Simpsons-Sears »] ; *Teamster Québec, section locale 1999 et Laboratoires Riva inc.*, D.T.E. 2008T-903 [ci-après « Laboratoires Riva »].

² Statistique Canada, *Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada, Enquête nationale auprès des ménages*, 2011, Ottawa, 2013, n° 99-010-X2011001 au catalogue <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/index-fra.cfm>, page consultée le 2 août 2016.

³ Seuls les groupes chrétiens les plus importants ont été pris en compte dans ce calcul, soit les catholiques romains, les anglicans et les membres de l'Église unie.

⁴ Expression empruntée à G. Bouchard et C. Taylor, *Fonder l'avenir : le temps de la conciliation*, Rapport de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles, Gouvernement du Québec, Québec, mai 2008, 310 pages, p. 185. <https://www.mce.gouv.qc.ca/publications/CCPARDC/rapport-final-integral-fr.pdf>.

⁵ L. Barnett, *Liberté de religion et signes religieux dans l'espace public*, Études générales, Bibliothèque du Parlement, Publication n° 2011-60-F, Ottawa, Canada, 2011 révisée le 15 janvier 2013. <http://www.bdp.parl.gc.ca/content/lop/researchpublications/2011-60-f.pdf>

Au Canada, la libre expression des diverses religions est privilégiée sans que ne soit reconnue la supériorité de l'une d'entre elles ; c'est le multiculturalisme. À la différence de la France, le Canada ne dispose pas d'une norme juridique instituant le principe de laïcité⁶. Cependant, l'une des composantes de la laïcité, la neutralité de l'État, s'y est progressivement institutionnalisée⁷, dans une perspective dite de neutralité « ouverte »⁸.

Sur la base de ces principes, comment l'affirmation des convictions religieuses de chacun se manifeste et s'articule-t-elle en milieu de travail ? Une pratique ou une expression religieuse est capable de subvertir le fonctionnement ou les exigences de l'organisation ou plus simplement d'un poste. Comment le droit canadien encadre-t-il ces manifestations ? Nous verrons dans un premier temps que ce cadre est fermement délimité par la liberté de religion et le droit à l'égalité garantis par la Constitution canadienne. Dans un deuxième temps, une analyse jurisprudentielle révélera la mise en œuvre de ces normes et leurs interprétations par nos tribunaux. L'analyse sera centrée sur le Canada avec quelques incursions vers les États-Unis, lorsque cela s'avérera pertinent pour comprendre la spécificité canadienne.

La recherche jurisprudentielle tiendra compte des décisions rendues par la Cour suprême du Canada en la matière, décisions qui s'appliquent à l'ensemble du pays. En ce qui concerne les décisions des niveaux inférieurs, la recherche sera centrée sur les tribunaux du Québec, l'une des dix provinces, et sur les tribunaux fédéraux. Nous tiendrons cependant compte des décisions des tribunaux des autres provinces lorsqu'ils ont traité d'un sujet qui n'a pas été abordé par les tribunaux québécois ou fédéraux.

⁶ P. Bosset, *Le droit et la régulation de la diversité religieuse en France et au Québec : une même problématique, deux approches*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Cat. 2.500.120, 2004, 11 pages, p. 7.

⁷ N. Boutouda et S. Bernatchez, « L'État et la diversité religieuse au Canada : Une possible histoire du principe de neutralité de l'État », *R.D.U.S.*, 2013, 9-48. p. 47-48.

⁸ Selon G. Bouchard et C. Taylor, la laïcité « rigide » « permet une restriction plus grande du libre exercice de la religion au nom d'une certaine interprétation de la neutralité de l'État et de la séparation des pouvoirs politiques et religieux, alors que la laïcité « ouverte » défend un modèle axé sur la protection de la liberté de conscience et de religion, ainsi qu'une conception de la neutralité étatique plus souple », dans *Fonder l'avenir : le temps de la conciliation*, op. cit., note 4, p. 137.

I - L'encadrement juridique de la liberté de religion

Quelle place les textes et les tribunaux accordent-ils à la liberté de religion ? Outre sa brève mention dans le préambule de la Charte canadienne⁹, la liberté de religion figure parmi les droits et libertés fondamentaux (art. 2) auquel s'ajoute un principe de non-discrimination (art. 15(1)). Cette protection à double volet (liberté de religion et principe de non-discrimination) est répliquée aux différents paliers provinciaux¹⁰. Ainsi, la Charte québécoise consacre parmi les droits et libertés fondamentaux, la liberté de religion (art. 3) et fixe un principe de non-discrimination (droit à l'égalité) à l'égard de ce motif (art. 10). Les prochaines lignes seront consacrées à l'analyse de cette double protection.

A - La liberté de religion : une conception subjective et individualiste axée sur la sincérité de la croyance

Selon la Cour suprême, « la liberté de religion s'entend de la liberté de se livrer à des pratiques et d'entretenir des croyances ayant un lien avec une religion, pratiques et croyances que l'intéressé exerce ou manifeste sincèrement, selon le cas, dans le but de communiquer avec une entité divine ou dans le cadre de sa foi spirituelle »¹¹. La protection de la liberté de religion s'étend donc à une pratique à laquelle une personne croit être tenue de se conformer (obligations, préceptes, commandements, coutumes ou rituels d'ordre religieux) ou à une croyance de

⁹ *Charte canadienne des droits et libertés*, Loi de 1982 sur le Canada, Annexe B, 1982 (R.-U.), ch. 11, (ci-après citée : « Charte canadienne »). Le régime fédératif institué par la Constitution distribue la compétence législative entre le Parlement du Canada et les législatures des provinces ou des territoires. Tant le gouvernement fédéral que les gouvernements provinciaux et territoriaux ont promulgué des lois sur les droits de la personne, telle la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, (ci-après citée : « Charte québécoise »). Alors que la Charte canadienne régit uniquement les rapports des individus avec l'État, les lois provinciales régissent aussi les rapports de nature privée.

¹⁰ En clair, cela signifie qu'il existe au Canada, 14 régimes (10 provinces, 3 territoires et le régime fédéral), des régimes pour lesquels il existe heureusement une veine et une inspiration commune.

¹¹ *Syndicat Northcrest c. Amselem*, 2004 CSC 47, par. 46 [ci-après : « Amselem »].

cette dernière « ayant un lien avec une religion ». Elle comprend aussi le droit d'être athée, agnostique, sceptique ou indifférent¹².

Cette conception libérale est à la fois subjective et individualiste¹³. En effet, la liberté de religion s'étend naturellement aux expressions obligatoires de la foi, mais aussi aux manifestations volontaires. L'important réside dans le « (...) caractère religieux ou spirituel d'un acte qui entraîne la protection, non le fait que son observance soit obligatoire ou perçue comme telle »¹⁴. Raisonner autrement pourrait conduire à s'immiscer dans un choix purement personnel. Or, l'État ne doit pas s'ériger comme « (...) l'arbitre des dogmes religieux (...) ». Les tribunaux doivent donc :

éviter d'interpréter (...) le contenu d'une conception subjective de quelque exigence, « obligation », précepte, « commandement », coutume ou rituel d'ordre religieux. [Ces derniers ne sont pas qualifiés] (...) pour se prononcer sur la validité ou la véracité d'une pratique ou croyance religieuse, ou pour choisir parmi les diverses interprétations d'une croyance¹⁵.

Sur la base de cette définition, qu'advient-il lorsqu'une personne invoque sa liberté de religion, prévue à la Charte (québécoise ou fédérale selon le cas) à l'encontre d'une loi, d'une action patronale ou gouvernementale ? Elle devra satisfaire trois exigences¹⁶. Premièrement, prouver qu'elle possède « une pratique ou une croyance qui est liée à la religion et requiert une conduite particulière »¹⁷. Deuxièmement, elle devra démontrer que sa croyance est sincère¹⁸ et troisièmement prouver « (...) que la disposition législative ou contractuelle (ou la conduite) contestée

entrave d'une manière plus que négligeable ou insignifiante sa capacité d'agir en conformité avec ses croyances religieuses »¹⁹. Une fois ces exigences satisfaites, il pourra être demandé à l'employeur de modifier ses pratiques afin de respecter les croyances religieuses des employés : « La nécessité de respecter les croyances religieuses sincères et de les mettre en balance avec d'autres intérêts est profondément enracinée en droit canadien »²⁰.

L'expression de cette liberté n'est cependant pas absolue, elle peut heurter celle d'autrui, comme sa propre liberté religieuse ou sa liberté de conscience. Dès lors, comment juguler celle qui devient potentiellement liberticide ? Les chartes prévoient à cet effet des limites. Celle du Québec précise par exemple : « Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec »²¹.

L'exercice des juges consistera à concilier la revendication du droit à la liberté de religion avec les droits, les valeurs et le préjudice opposés²². Une conduite susceptible de causer préjudice aux droits d'autrui ou d'entraver l'exercice de ces droits n'est pas automatiquement protégée²³. Ainsi, la liberté de religion peut être restreinte « (...) lorsqu'elle entre démesurément en conflit avec d'autres droits et intérêts publics importants »²⁴.

Il reviendra aux juges de se livrer à cet exercice de conciliation qui, de leur propre aveu, est qualifié « [...] de complexe, nuancé et tributaire des faits propres à chaque cas d'espèce »²⁵.

¹² *Alberta c. Hutterian Brethren of Wilson Colony*, 2009 CSC 37, par. 90.

¹³ Cette conception est similaire à celle souscrite par la plus haute Cour des États-Unis : *Amsalem*, préc., note 11, par. 45.

¹⁴ *Id.*, par. 47.

¹⁵ *Id.*, par. 50.

¹⁶ C. Brunelle, « Chapitre IV - Les droits et libertés dans le contexte civil », dans *Collection de droit 2015-2016, Volume 7 - Droit public et administratif*, Titre I - Les droits et libertés fondamentaux, Cowansville, Éditions Yvon Blais. <http://edoctrine.cajj.qc.ca/collec-tion-de-droit/2015/7/1383044023>.

¹⁷ *Amsalem*, préc., note 11, par. 56.

¹⁸ *Id.*, par. 56.

¹⁹ *Id.*, par. 59 (les soulignés sont dans le texte).

²⁰ *R. c. N.S.*, 2012 CSC 72, par. 54.

²¹ Art. 9.1 al. 1 Charte québécoise.

²² *Bruker c. Marcovitz*, 2007 CSC 54, par. 77.

²³ *Id.*, par. 75.

²⁴ *Id.*, par. 72. (nos soulignés).

²⁵ *Id.*, par. 78.

B - Le droit à l'égalité

Outre la reconnaissance de la liberté de religion, la Charte canadienne, de même que d'autres lois provinciales, notamment la Charte québécoise, reconnaissent le droit à l'égalité. Véritable pierre angulaire de ce texte²⁶, ce droit s'analyse avec son pendant, la discrimination. Incontestablement, les occasions de discrimination au travail, fondées sur un motif tel que la religion, sont nombreuses lors de l'embauche, de l'évaluation de la performance ou à l'occasion de la rupture du lien d'emploi. Pour expliquer le contenu et la portée de ce dispositif protecteur, les prochains développements s'attacheront à présenter plus spécifiquement celui en vigueur au Québec.

En premier lieu, il convient de définir la discrimination. Selon la Cour suprême du Canada, la discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu qui a pour effet d'imposer à cet individu des désavantages non imposés à d'autres ou de restreindre l'accès aux avantages offerts à d'autres membres de la société²⁷.

Il y a discrimination lorsqu'il y a atteinte à l'un des motifs énoncés à l'article 10 de la Charte québécoise, lequel comprend plus d'une dizaine de motifs, comme l'âge, le handicap, et celui qui nous occupe ici, la religion.

La discrimination peut prendre trois formes : la discrimination directe, la discrimination indirecte et la discrimination systémique. Chacune d'elles est prohibée par la Charte ; pour les fins de cette recherche, seules les deux premières seront examinées.

Il y a discrimination directe si une personne adopte une conduite, une pratique ou une règle qui établit à première vue une distinction pour un motif prohibé par les chartes. Par exemple, un employeur en voyant le faciès d'un candidat déclare « je n'embauche pas de musulman pour un poste de réceptionniste ».

La discrimination peut aussi être indirecte. Ce concept, emprunté aux tribunaux américains, a fait son apparition au milieu des années 80 dans l'affaire *Simpsons-Sears*²⁸. En l'espèce, l'horaire de travail d'une vendeuse entrait en conflit avec ses obligations religieuses. La Cour a constaté une discrimination indirecte en raison de l'« effet préjudiciable » que cause l'horaire de travail à la salariée. Il s'agit donc de l'adoption par un employeur d'une conduite, d'une pratique ou d'une règle qui, à première vue, est neutre et s'applique également à tous, mais qui a un effet négatif disproportionné sur un individu en raison d'une caractéristique particulière.

Ce portrait étant brossé, il reste à examiner en deuxième lieu jusqu'où s'étend le principe d'égalité, dans le cadre de l'emploi. La Charte interdit la discrimination à toutes les étapes de la relation d'emploi, de l'embauche au renvoi en passant par la promotion et les conditions de travail²⁹. Les bureaux de placement ne peuvent pas non plus exercer de discrimination³⁰. Il est à noter que ce principe de non-discrimination a des répercussions très nettes sur la façon dont les candidats rédigent leur curriculum vitae, le candidat à un emploi n'y inscrit pas son âge, pas plus qu'il n'y précise son état civil ni son sexe ni n'exhibe sa photo.

De plus, un formulaire de demande d'emploi ne peut avoir pour objet de requérir d'une personne des renseignements sur les motifs de discrimination prohibés. Il en va de même au cours d'une entrevue relative à un emploi³¹. Poser des questions, entre autres, sur la religion, lors d'une entrevue, même « par curiosité, pour casser la glace, ou pour détendre l'atmosphère »³² est strictement interdit.

Lorsqu'une personne est l'objet d'une distinction fondée sur un motif énuméré par l'article 10, elle doit encore démontrer que cette distinction a pour effet de détruire ou de compromettre son droit à l'égalité. Une fois cette preuve établie, il est permis à l'employeur de justifier une norme discriminatoire en démontrant qu'elle est fondée sur des aptitudes ou des qualités requises par l'emploi (art. 20)³³.

²⁶ D. Proulx, « Le droit à l'égalité : Pierre angulaire de la Charte québécoise ? », *Revue québécoise de droit international*, 2015, juin, s-série, 61-80.

²⁷ *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143, p. 174-175.

²⁸ *Simpsons-Sears*, préc., note 1.

²⁹ Art. 16 Charte québécoise.

³⁰ Art. 18 Charte québécoise.

³¹ Art. 18.1 Charte québécoise.

³² *C.D.P.D.J. c. Systématix Technologies de l'information inc.*, 2010 QCTDP 18, par. 114.

³³ *Colombie-Britannique [Public Service Employee Relations Commission] c. B.C.G.S.E.U.*, [1999] 3 R.C.S. 3, [ci-après « *B.C.G.S.E.U.* »].

Pour ce faire, l'employeur devra démontrer que la pratique ou la politique qui semble discriminatoire a un lien rationnel avec l'emploi requis et qu'un accommodement raisonnable est impossible sans qu'il ne subisse une contrainte excessive. Ce dispositif a pour objet d'empêcher qu'une personne, par ailleurs apte à travailler, ne soit injustement exclue en raison d'un motif discriminatoire alors qu'il est possible d'adapter ses conditions de travail. Par exemple, si un quart de travail, une règle d'affaire neutre, engendre une discrimination fondée sur la religion à l'égard d'un employé, l'employeur devra prendre des mesures d'accommodement qui consisteront par exemple à modifier un quart de travail de façon à composer avec ces contraintes religieuses.

La mesure d'accommodement n'est toutefois pas sans limites. Le coût financier, l'interchangeabilité des effectifs, le moral du personnel, la sécurité des lieux peuvent constituer les limites à cette obligation. Ceci étant dit, «il faut plus que de simples efforts négligeables pour remplir l'obligation d'accommodement. Cette obligation s'étend jusqu'à la contrainte « excessive », ce qualificatif suppose qu'une certaine contrainte est acceptable »³⁴. L'employeur ne sera cependant pas tenu de modifier de façon fondamentale les conditions de travail de l'employé ou de créer un poste sur mesure, il devra plutôt, si cela ne lui cause pas de contrainte excessive, aménager le poste de travail ou les tâches de l'employé pour lui permettre de fournir sa prestation de travail³⁵.

En établissant qu'il est acceptable que l'employeur subisse une certaine contrainte et que seule une contrainte excessive sera jugée suffisante pour que l'employeur puisse invoquer avec succès la défense de l'exigence professionnelle justifiée, la Cour suprême du Canada s'est volontairement éloignée de la jurisprudence américaine³⁶. En effet, dans la décision *Trans World Airlines inc. c. Hardison*³⁷, la Cour suprême des États-Unis avait établi que constituait une contrainte excessive tout coût plus que minime nécessaire à l'accommodement d'un employé qui désirait ne pas travailler le samedi pour des raisons religieuses³⁸. La Cour

suprême du Canada justifie cette position en expliquant que le souci des tribunaux américains de ne pas faire porter plus qu'un coût minime d'accommodement aux autres employés découle de l'interdiction par la Constitution américaine de l'établissement d'une religion d'État³⁹ alors que les tribunaux canadiens cherchent plutôt à « fournir un accès égal au travail aux personnes qui autrement seraient aux prises avec de sérieuses difficultés »⁴⁰. « En ce sens, la neutralité religieuse canadienne tente d'ouvrir les lois aux besoins particuliers des minorités, plutôt que d'adhérer à une notion plus uniforme de l'égalité »⁴¹.

En prenant appui sur cet encadrement juridique, comment le droit canadien, fortement imprégné des héritages catholique, protestant et anglican⁴², donne-t-il vie à la liberté de religion et au droit à l'égalité dans un contexte de travail caractérisé par sa grande diversité ?

II - Les demandes d'accommodement raisonnable pour motifs religieux en situation de travail

La présente section analysera les différentes demandes d'accommodement raisonnable pour motifs religieux ayant donné lieu à des décisions judiciaires. Elles ne constituent qu'une petite portion des demandes d'accommodements liées au travail traitées par les tribunaux, la majorité provenant d'allégation de discrimination fondée sur le handicap⁴³. De ce nombre, la majorité des décisions portent sur une demande de congés religieux ou de modification de l'horaire régulier de travail. Seul un petit nombre de décisions porte sur le port de signes religieux.

³⁴ *Central Okanagan School District n°. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, [ci-après : « Renaud »].

³⁵ *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43.

³⁶ *Renaud*, préc., note 34, p. 984.

³⁷ 432 U.S. 63 (1977).

³⁸ *Renaud*, préc., note 34, p. 972.

³⁹ Premier amendement.

⁴⁰ *Renaud*, préc., note 34, p. 983.

⁴¹ L. Barnett, *op. cit.*, note 5, p. 3.

⁴² Il suffit de lire le contenu des lois du travail ou des conventions collectives pour relever l'importance de l'héritage catholique et protestant dans la détermination des jours de congés.

⁴³ Une recherche sur le principal moteur de recherche juridique québécois (Soquij) en date du 12 août 2016 révèle que 375 décisions avaient trait à l'obligation d'accommodement en milieu de travail en lien avec le handicap alors que seules 21 étaient en lien avec la religion. Voir aussi : Commission des droits et libertés de la personne du Québec, *Rapport d'activités et de gestion 2014-2015*, Montréal, 2015, disponible en ligne : http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/RA_2014_2015.pdf.

A - La modification de l'horaire régulier de travail

1 - L'obligation d'accommodement de l'employeur

Le concept d'obligation d'accommodement a été façonné dans l'affaire *Simpsons-Sears*⁴⁴, lorsque Theresa O'Malley a réclamé de ne pas travailler le vendredi soir et le samedi pour observer le sabbat, conformément aux préceptes de l'Église adventiste du septième jour. L'employeur l'a informée qu'il ne pourrait alors l'employer à temps plein puisqu'il s'agissait des périodes les plus achalandées du magasin. Il lui a offert un emploi à temps partiel. Mme O'Malley s'est plainte de discrimination fondée sur la religion et a réclamé une indemnité pour la différence de salaire.

La Cour a statué que l'exigence de travailler le vendredi soir et le samedi constituait de la discrimination indirecte de l'employeur. Elle a considéré que le droit de ne pas être victime de discrimination dans son emploi emportait « l'obligation générale de le respecter et de prendre des mesures raisonnables afin de le protéger »⁴⁵. Elle en déduit que l'employeur devait prendre des mesures raisonnables pour s'entendre avec la plaignante sans que cela ne lui cause de contrainte excessive. Comme l'employeur n'en avait pas fait la preuve, la Cour a conclu qu'il devait payer à la plaignante le salaire qu'elle aurait obtenu en travaillant à temps plein pour la période demandée.

L'arrêt *Simpson-Sears* illustre l'importance déterminante de la preuve dans un tel litige. Qui plus est, puisque c'est à l'employeur qu'incombe d'apporter la preuve qu'il a pris des mesures raisonnables pour accommoder le salarié⁴⁶, l'issue du litige sera bien souvent tributaire de la qualité de la preuve de l'employeur.

C'est ainsi qu'un employeur qui a refusé à des salariés de s'absenter à l'heure du midi le vendredi pour aller prier à la mosquée sans démontrer les effets réels et quantifiés de cette mesure sur le processus de production ni présenter de solutions de rechange a été jugé avoir manqué à son obligation d'accommodement et enjoint de poursuivre les discussions avec les plaignants et le syndicat⁴⁷.

En comparaison, un employeur qui a proposé à une employée qui désirait avoir congé chaque dimanche pour assister à la messe, de modifier son horaire de travail afin qu'elle puisse assister à la messe le samedi soir lorsqu'elle devait travailler le dimanche a été jugé avoir rempli son obligation d'accommodement⁴⁸.

L'obligation d'accommodement repose donc, en premier lieu, sur les épaules de l'employeur. C'est à lui qu'il revient de prendre l'initiative de proposer des mesures d'accommodement⁴⁹ et, le cas échéant, de démontrer qu'un accommodement représenterait une contrainte excessive. Mais, l'employeur ne détient cependant pas toutes les clefs d'un accommodement réussi. La jurisprudence a reconnu que le syndicat, lorsque le milieu de travail était régi par une convention collective, de même que le plaignant, avaient une part de responsabilité dans l'accommodement.

2 - Responsabilités du syndicat et du salarié, incidence sur les autres salariés

Dans la décision *Renaud*⁵⁰, la Cour suprême devait déterminer l'impact du refus du syndicat de modifier une convention collective pour permettre à l'employeur de mettre en place une mesure d'accommodement. Le salarié réclamait de ne pas travailler le vendredi soir afin de respecter le sabbat. L'employeur aurait été favorable à la création d'un quart de travail du lundi au jeudi, mais cet accommodement nécessitait l'assentiment du syndicat parce qu'il constituait un accroc à la convention collective. Or, le syndicat s'y opposait fermement. L'employeur plaidait que, dans ces circonstances, il faisait face à une contrainte excessive.

La Cour traita, dans un premier temps, de la nature de la contrainte posée par la demande d'accommodement. L'accommodement, tel qu'envisagé, portait atteinte aux droits et au moral des autres employés, à la convention collective et risquait d'imposer à l'employeur le coût d'une défense contre un grief. La Cour convint que l'atteinte aux droits des autres employés ainsi qu'à leur moral pouvaient constituer des facteurs à prendre en considération afin de

⁴⁴ *Simpson-Sears*, préc., note 1.

⁴⁵ *Id.*, 554.

⁴⁶ *Id.*, 555-556.

⁴⁷ *Laboratoires Riva inc.* préc., note 1.

⁴⁸ *Sobeys Québec (Marché I.G.A. Victoriaville) et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500*, [2002] R.J.D.T. 1725.

⁴⁹ *Renaud*, préc., note 34, p. 992.

⁵⁰ *Id.*

déterminer le caractère excessif d'une contrainte. Elle prévit cependant que l'atteinte aux droits des autres employés devait être importante et non anodine⁵¹ et que l'atteinte au moral des employés doit provenir de craintes légitimes que leurs droits soient lésés et non d'«oppositions fondées sur des attitudes incompatibles avec les droits de la personne»⁵². En ce qui concerne les contraintes résultant d'une atteinte à la convention collective et du coût potentiel de défense d'un grief, la Cour estima que ces facteurs, en soi, ne constituaient pas des contraintes excessives.

Dans un deuxième temps, la Cour suprême du Canada établit que le syndicat pourrait lui aussi devenir partie à la discrimination et être jugé responsable d'un manquement au droit à l'égalité conjointement avec l'employeur. La responsabilité du syndicat pourrait découler soit de sa participation à la formulation de la règle ayant un effet discriminatoire sur le salarié, soit de son entrave aux efforts de l'employeur pour s'entendre avec le salarié⁵³.

Dans un dernier temps, la Cour releva que le salarié qui invoque avoir droit à un accommodement raisonnable a lui aussi une obligation d'aider à en arriver à un compromis convenable. Il doit faciliter la mise en œuvre des propositions raisonnables faites par l'employeur et est tenu d'accepter une mesure d'accommodement raisonnable proposée par l'employeur⁵⁴.

La question de la contrainte excessive, et notamment de l'atteinte aux droits des autres employés, a été développée dans le cadre de demandes de congés pour fêtes religieuses annuelles, dont la prochaine section fera état.

B - Les congés pour fêtes religieuses annuelles

Les demandes de congés à l'occasion de fêtes religieuses annuelles sont à l'origine de deux décisions phares de la Cour suprême du Canada. D'abord, dans *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta*⁵⁵, un salarié avait demandé à son employeur un congé non rémunéré afin de ne pas travailler le lundi de Pâques. L'employeur a refusé et le salarié a été congédié parce qu'il ne s'était pas rendu au travail.

⁵¹ *Id.*, 984-985.

⁵² *Id.*, 988.

⁵³ *Id.*, 990.

⁵⁴ *Id.*, 995.

⁵⁵ [1990] 2 R.C.S. 489, [ci-après : « Dairy Pool »].

La Cour suprême a jugé que le congédiement avait porté atteinte au droit à l'égalité du salarié et que l'employeur n'avait pas réussi à prouver que l'accommodement des croyances du salarié lui aurait imposé une contrainte excessive. Si la Cour convient que le lundi constitue une journée particulièrement chargée, elle remarque que l'employeur devait faire face aux absences sporadiques de salariés malades ou en vacances. L'absence du salarié un lundi dans l'année ne constituait donc pas une contrainte excessive.

Par la suite, dans *Commission scolaire de Chambly c. Bergevin*⁵⁶, un employeur a accordé une journée de congé non rémunéré à des enseignants de religion juive qui désiraient s'absenter à l'occasion de la fête du Yom Kippour. Les enseignants ont contesté le fait que ce congé ne soit pas rémunéré, compte tenu du fait que la convention collective prévoyait explicitement la rémunération des enseignants absents pour un motif jugé valable. La Cour leur a donné raison, soulignant que la souplesse de la convention collective démontrait que l'accommodement demandé ne constituait pas un fardeau déraisonnable pour l'employeur.

De façon générale, l'obligation d'accommodement par rapport aux congés religieux a donné lieu à des aménagements variés, modelés selon le secteur d'opération de l'entreprise, sa taille et, lorsqu'il y a lieu, les conventions collectives qui régissent les relations de travail. La Commission Bouchard-Taylor a ainsi mis en lumière l'existence de trois types de régimes d'accommodements⁵⁷. Un premier régime, qui prévaut dans l'administration publique québécoise, prévoit l'octroi de congés payés pour motifs religieux avec contrepartie du salarié de puiser dans sa banque de congés payés prévus ou de reprendre les heures non travaillées. Un deuxième régime, plus utilisé dans le secteur privé, accorde plutôt des congés sans traitement. Enfin, un dernier régime octroie des congés supplémentaires payés aux employés réclamant des jours de congé pour fêtes religieuses.

Ce dernier régime particulièrement généreux découle d'une certaine interprétation de l'arrêt *Chambly* comme instituant la règle que les congés pour fêtes religieuses devaient être accordés sans perte de salaire⁵⁸ ni de congé⁵⁹.

⁵⁶ [1994] 2 R.C.S. 525, [ci-après « Chambly »].

⁵⁷ G. Bouchard et C. Taylor, *op. cit.*, note 4, p. 93-94.

⁵⁸ *Richmond c. Canada (Procureur général)*, [1997] 2 C.F. 946, p. 6.

⁵⁹ *C.D.P.D.J. c. Garderie éducative Le Futur de l'enfant inc.* (2008) QCTDP 25, par. 122.

Le problème d'une telle interprétation réside dans le sentiment d'injustice qu'il peut faire naître chez les autres employés⁶⁰. Sur ce fondement l'employeur pourrait-il refuser un accommodement ?

L'employeur serait, certes, justifié de tenir compte du moral des employés dans la détermination de ce que constitue une contrainte excessive⁶¹. Mais, plutôt que le refus du congé, la conciliation optimale des droits en présence se trouvera dans une détermination des modalités des congés religieux qui soit respectueuse des dispositions de la convention collective en cause. Lorsqu'une convention prévoit un certain nombre de jours de congé pour affaires personnelles, l'employeur pourra raisonnablement demander aux salariés d'utiliser ces journées pour prendre congé le jour de fête en question⁶². Si les salariés sont couverts par une convention collective qui ne leur attribue pas de tels jours, mais prévoit une majoration de leur salaire pour compenser ce fait, l'employeur pourrait alors être justifié de ne pas rémunérer les jours de congé⁶³.

C - Les codes vestimentaires et signes religieux

Un employeur devrait-il exempter un salarié de religion sikh désirant conserver son turban de l'obligation de porter un casque de sécurité ? Pourrait-il prohiber le port du foulard islamique chez ses employées ? La question de l'expression des convictions religieuses en situation de travail au moyen du port de certains couvre-chefs et accessoires n'a fait l'objet que de très peu de litiges judiciaires. Un seul arrêt de la Cour suprême du Canada est survenu en 1985, avant que le droit relatif à l'obligation d'accommodement ne soit pleinement fixé.

Dans cette décision, M. Bhinder réclamait de ne pas porter un casque de sécurité parce que sa religion, le sikhisme, l'obligeait à porter un turban sur la tête⁶⁴. La

Cour y établit que le port du casque constitue une exigence professionnelle normale et que l'employeur n'avait pas à l'accommoder dans ce cas. Depuis, la Cour suprême ayant reconnu l'existence d'une obligation d'accommodement dans les cas d'exigence professionnelle justifiée⁶⁵, il n'est pas assuré que l'interdiction serait maintenue si la question se posait à nouveau aux tribunaux⁶⁶. Sans présumer de leurs réponses, quelles seraient maintenant les balises pour répondre à une telle demande ?

En premier lieu, il s'agirait d'établir si le code vestimentaire ou la règle, quant à l'apparence personnelle imposée par l'employeur, contrevient au droit du salarié d'être traité en toute égalité indépendamment de sa religion⁶⁷. Le salarié devrait faire la preuve que la règle de l'employeur constitue une condition d'emploi qui a un effet discriminatoire en lui interdisant une pratique religieuse. Ainsi, un salarié désirant porter un gilet comportant l'inscription « Dieu n'existe pas - www.rael.org » n'a pas réussi à faire reconnaître l'atteinte à sa religion résultant d'un code vestimentaire prohibant le port de vêtements à caractère religieux, car il n'avait pas prouvé que le port de cette inscription sur son gilet constituait le reflet d'une croyance ou d'une pratique religieuse⁶⁸. En deuxième lieu, il reviendrait à l'employeur désirant imposer le respect de sa norme d'établir qu'il lui est impossible de composer avec la demande du salarié sans contrainte excessive. Les facteurs suivants pourront notamment être considérés : les limites aux ressources financières et matérielles, les atteintes aux droits et les conflits de droits, le bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'institution⁶⁹. Notons cependant que certains facteurs ne sont pas considérés comme légitimes : les arguments fondés sur « les préférences de la clientèle, la crainte de créer un précédent ou encore d'être exposé à un recours civil »⁷⁰.

⁶⁰ G. Bouchard et C. Taylor, *op. cit.*, note 4, page 94.

⁶¹ Dairy Pool, préc., note 55, p. 35-36.

⁶² Alliance des professeurs et professeurs de Montréal (FAE) et École Peter Hall inc., [2010] R.J.D.T. 1352 (T.A.), par. 138.

⁶³ *Id.*, par. 149. Pour une décision d'une cour d'appel confirmant que les congés payés ne sont pas les seules mesures d'accommodements raisonnables envisageables suite à la décision *Chambly* voir *Ontario c. Grievance Settlement Board*, [2000] 50 O.R. (3d) 560 (C.A.).

⁶⁴ [1985] 2 R.C.S. 561.

⁶⁵ Dairy Pool, préc., note 55.

⁶⁶ Voir, à ce sujet, la remise en question de l'arrêt *Bhinder* dans la décision *Dairy Pool* préc., note 55, aux pages 508, 512-513.

⁶⁷ *Simpson-Sears*, préc., note 1.

⁶⁸ *Transformateurs Delta*, préc., note 1.

⁶⁹ C. Brunelle, *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2001, p. 248-251. Voir aussi : *Dairy Pool*, préc., note 55, p. 521.

⁷⁰ C. Brunelle, *id.*, p. 251-252.

La doctrine a conclu de ce qui précède qu'un employeur qui refuserait qu'une salariée porte un foulard islamique ferait preuve de discrimination⁷¹ à moins qu'il ne réussisse à prouver qu'une contrainte excessive en découlerait. Deux facteurs pourraient en particulier être invoqués. Le premier a trait à l'atteinte aux droits, ceux d'autrui ou ceux relatifs à la sécurité alors que le deuxième concerne l'importance de la neutralité religieuse pour le bon fonctionnement des institutions publiques. Les sous-sections suivantes exposeront les balises juridiques relatives à ces deux facteurs.

1 - L'atteinte aux droits comme source de contrainte excessive

Le port d'un signe religieux en milieu de travail pourrait-il être source de contrainte excessive s'il en résultait une atteinte aux droits à la santé ou la sécurité du salarié ou des autres travailleurs, ou aux valeurs des autres employés? Quels poids devraient être accordés à ces deux types de contrainte?

Dans le premier cas, on reconnaît généralement qu'un accommodement comportant des dangers pour la santé ou la sécurité de l'employé, des autres employés ou du public devrait être refusé⁷². Les obligations de l'employeur en matière de sécurité sont d'ailleurs strictement encadrées. En effet, les diverses lois provinciales obligent l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité du salarié⁷³ alors que le droit commun établit la responsabilité de l'employeur pour tout dommage causé à autrui par le fait de ses employés⁷⁴. Même le Code criminel impose aux «personnes qui supervisent un travail» de prendre des mesures nécessaires pour éviter que des blessures corporelles n'en résultent⁷⁵.

⁷¹ P. Bosset, « Le port du foulard islamique en milieu scolaire » dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, Congrès annuel du Barreau du Québec (1995), Montréal, Barreau du Québec, p. 781, à la p. 790; A.-M. Delagrave, *Le contrôle de l'apparence physique du salarié*, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2010, p. 73.

⁷² C. Brunelle, *op. cit.*, note 69, p. 250; A.-M. Delagrave, *op. cit.*, note 71, p. 101.

⁷³ Voir ainsi art. 51, *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ chapitre S-2.1.

⁷⁴ Voir au Québec l'art. 1463 du *Code civil du Québec*. Une obligation similaire existe en vertu de la *common law*.

⁷⁵ *Code criminel*, L.R.C. 1985, c. C-46, art. 217.1.

Notons toutefois que la simple existence d'un risque potentiel n'est pas suffisante pour justifier un refus d'accommodement⁷⁶. En matière de droit à l'égalité, la Cour suprême a plutôt retenu le critère du «risque grave»⁷⁷ et de la «sécurité raisonnable»⁷⁸ pour justifier le refus d'un accommodement.

À la lumière de ce qui précède, permettrait-on à M. Bhinder de conserver son turban en 2016? D'un côté, il est vrai que la justesse de cette interdiction a été remise en cause postérieurement par la Cour suprême, notant le fait que le port du turban ne posait aucun risque pour les collègues de travail de M. Bhinder ni pour le public en général et ne représentait qu'un risque minime pour sa propre sécurité⁷⁹. D'un autre côté, la question des obligations statutaires de l'employeur, en matière de santé et sécurité, n'a jamais été abordée directement devant les tribunaux. À cet égard, remarquons que des décisions contradictoires ont été rendues par les tribunaux de Colombie-Britannique⁸⁰ et d'Ontario⁸¹ sur le droit d'un sikh de ne pas porter de casque protecteur à motocyclette. Bref, la question du port du turban en présence de risque pour la sécurité demeure à notre avis ouverte.

En ce qui concerne le deuxième type de contrainte, la question de l'atteinte aux droits d'autrui est couramment invoquée par ceux qui réclament l'interdiction du foulard islamique dont le symbolisme heurterait la valeur d'égalité hommes/femmes. Sur ce sujet, Jean-François Gaudrault-Desbiens remarque que le caractère offensant pour certains du foulard islamique doit être distingué d'une atteinte proprement dite à un droit individualisé⁸². Une offense seule

⁷⁶ A.-M. Delagrave, *op. cit.*, note 79, p. 104-105.

⁷⁷ *B.C.G.S.E.U.*, préc., note 33, par 79.

⁷⁸ *Id.*, par. 27; *Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeois*, 2006 CSC 6, par 45.

⁷⁹ *Dairy Pool*, préc., note 55, p. 512-513.

⁸⁰ *Dhillon c. British Columbia (Ministry of Transportation & Highways)* (1999) 35 CHRR D/293 (Tribunal des droits de la personne de C.-B.).

⁸¹ *R. c. Badesha*, [2008] O.J. n° 854 (Ont. C.J.).

⁸² J.-F. Gaudrault-Desbiens, «Quelques angles morts du débat sur l'accommodement raisonnable à la lumière de la question du port de signes religieux à l'école publique : réflexions en forme de points d'interrogation» dans Myriam Jézéquel, dir., *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007, p. 257-262.

ne pourrait dans une société libérale fonder une interdiction d'expression religieuse. C'est uniquement si cette expression constitue une atteinte individualisée à la réputation d'autrui⁸³ ou une négation de son humanité comme telle⁸⁴ qu'on pourrait refuser un accommodement.

2 - L'importance de la neutralité religieuse dans les institutions publiques

Les employeurs des institutions publiques pourraient-ils interdire le port d'un couvre-chef au motif que cela contrevient à la neutralité religieuse de l'État et constitue de ce fait une contrainte excessive ? Il s'agit là d'une question qui a divisé les foyers québécois lorsqu'en 2013 le Parti québécois proposa une Charte de la laïcité⁸⁵ interdisant le port de signes religieux ostentatoire aux employés d'un organisme public. Plus modestement, la Commission Bouchard-Taylor avait proposé, dans son rapport, que certains agents de l'État qui exercent le pouvoir de sanction ou de coercition de l'État, tels les juges et les policiers, ne puissent porter de signes religieux⁸⁶. Quelle serait la validité juridique de telles interdictions ?

La question a déjà été posée à la Cour fédérale en 1995 lorsque des citoyens s'étaient opposés à un projet de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) permettant aux policiers sikhs de porter un turban plutôt que le couvre-chef réglementaire⁸⁷. La Cour a rejeté l'argument voulant que les rapports avec un policier dont l'uniforme comporterait un symbole de sa religion violeraient la liberté religieuse des citoyens, estimant que rien ne prouvait que cela constituerait une contrainte pour le citoyen d'adopter les croyances ou pratiques du policier. Le citoyen serait simplement amené à constater l'appartenance religieuse du policier. De la même manière, aucune preuve ne démontrait que la manifestation de la foi religieuse puisse susciter une crainte raisonnable de partialité.

⁸³ *Id.*, p. 257.

⁸⁴ *Id.*, p. 261.

⁸⁵ *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*, Projet de loi n°60, 40^e législature, 1^{ère} session. Ce projet de loi n'a jamais été adopté.

⁸⁶ G. Bouchard et C. Taylor, *op. cit.*, note 4, p. 151.

⁸⁷ *Grant c. Canada* [1995] 1 C.F. 158, conf. par [1995] A.C.F. 830.

Quel poids devrait-on accorder à cette décision ? S'il est vrai que cette décision n'émane pas du plus haut tribunal du pays, il s'agit tout de même d'une décision confirmée par une Cour d'appel et dont la Cour suprême a refusé d'entendre le pourvoi⁸⁸. De plus, elle s'inscrit en droite ligne avec l'interprétation de la neutralité religieuse favorisée par la Cour suprême, qui est « celle des institutions et de l'État, non celle des individus »⁸⁹. Enfin, une interdiction du port de signes religieux pour les agents de l'État serait fort probablement jugée contraire au droit à l'égalité puisqu'une telle interdiction aurait pour effet d'empêcher l'accès à certaines fonctions sur la base de la pratique religieuse. Même le caractère rationnel d'une telle interdiction serait difficile à démontrer : en quoi l'impartialité d'un juge n'arborant pas un signe religieux – soit parce que sa religion ne le lui impose pas, soit parce qu'il est du sexe auquel sa religion n'associe aucune demande vestimentaire – serait-elle plus assurée⁹⁰ ?

Au terme de cette analyse, le lecteur, tout comme le voyageur, sera frappé par la diversité du paysage religieux présent sur le territoire canadien. Cette diversité s'affiche sans trop de heurts dans nos milieux de travail et dans nos vies civiles. L'expression la plus visible, s'il en est une, est sans doute celle du port de signes religieux. À cet égard, la majorité des Canadiens côtoient des collègues qui arborent la kippa ou revêtent le hidjab, y compris des policières de la Gendarmerie Royale du Canada (GRC)⁹¹ qui ont le droit de le porter sous leur couvre-chef conventionnel.

Ce paysage, comme nous l'avons vu, est le fruit d'un encadrement constitutionnel et législatif qui place la liberté de religion parmi les droits et libertés fondamentaux. Cependant, l'essentiel de cet équilibre sociétal est le fruit d'une création prétorienne relativement récente. L'approche retenue pourrait être qualifiée de subjective et réaliste.

⁸⁸ 15 février 1996.

⁸⁹ *Mouvement laïque québécois c. Saguenay*, 2015 CSC 16, par. 74 ; *R. c. N.S.*, préc., note 20, par. 31 et 50-51.

⁹⁰ Commission des droits et libertés de la personne et des droits de la jeunesse, *Mémoire à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale*, Projet de loi n° 60, décembre 2013, p. 66 ; R. Moon, *Freedom of Conscience and Religion*, Toronto, Irwin Law, 2014, p. 123-124.

⁹¹ K. Harris, *RCMP allows Muslim women Mounties to wear hijab*, CBC, 24 Aug 2016, <http://www.cbc.ca/news/politics/rcmp-diversity-policy-hijab-1.3733829>, page consultée le 25 août 2016.

Elle s'articule en premier lieu autour d'une interprétation subjective de la liberté de religion. La sincérité du plaignant sert de pivot à l'analyse. Les juges laissent au phénomène religieux sa part de mystère ; ils ne s'immiscent nullement dans le dogme, ne cherchent pas davantage à le rationaliser selon une pratique préétablie, mais s'attachent seulement à vérifier la sincérité du croyant. Cette perspective offre, au bout du compte, une définition très libérale de la religion qui se double en deuxième lieu d'une analyse pragmatique. Cette analyse repose sur l'articulation entre l'expression de cette liberté religieuse et le respect d'autres droits ou libertés. À ce stade, une analyse au cas par cas est alors livrée par les tribunaux où le juge n'hésite pas à faire dialoguer la liberté religieuse au contact d'autres droits et libertés dans un contexte sociétal donné qui tourne autour du concept de l'obligation d'accommodement. Une approche réaliste et souple, qui permet aux juges de modeler leurs décisions sur l'évolution de nos sociétés. Il faut dire que la particularité de nos chartes tient à leur « texture ouverte »⁹², laquelle sert de foyer d'inspiration et de création, tant aux procureurs qu'aux juges, pour penser la liberté religieuse d'aujourd'hui et demain.

⁹² Terminologie empruntée à H. HART, « Positivism and the Separation of Laws and Morals », *Harvard Law Review*, 1957-1958 (71), p. 593.

IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2017 MARCO BIAGI AWARD

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the **International Association of Labour Law Journals** announces a **Call for Papers** for the **2017 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



1. The Call requests papers concerning *comparative and/or international* labour or employment law and employment relations, broadly conceived. Research of an empirical nature within the Call's purview is most welcome.

2. Submissions will be evaluated by an academic jury to be appointed by the Association.

3. The paper chosen as the winner of the award will be assured publication in a member journal, subject to any revisions requested by that journal.

4. Papers may be submitted preferably in English, but papers in French, or Spanish will also be accepted. The maximum length is 12,500 words, including footnotes and appendices. Longer papers will not be considered.

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the **Association's 2017 meeting**, to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.

6. The deadline for submission is **March 31st, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be.

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

2016 Mimi Zou, « Towards Exit and Voice: Redesigning Temporary Migrant Workers's Programmes ».

2015 Uladzislau Belavusau (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), « A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociația ACCEPT (C-81/12) ».

2014 Lilach Lurie (Bar-Ilan University, Israel), « Do Unions Promote Gender Equality ? ».

2013 Aline Van Bever (University of Leuven, Belgium), « The Fiduciary Nature of the Employment Relationship ».

2012 Diego Marcelo Ledesma Turbide (Buenos Aires University, Argentina), « Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica ».

Special Commendation : **Apoorva Sharma** (National Law University, Delhi), « Towards an Effective Definition of Forced Labor ».

2011 Beryl Ter Haar (Universiteit Leiden, The Netherlands), **Attila Kun** (Károli Gáspár University, Hungary) et **Manuel Antonio Garcia-Muñoz Alhambra** (University of Castilla-La Mancha, Spain), « Soft On The Inside; Hard For The Outside. An Analysis Of The Legal Nature Of New Forms Of International Labour Law ».

REVUE

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études** et la **Jurisprudence Sociale Comparée**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant la fin des mois d'**avril** (pour le premier semestre) et de **septembre** (pour le second).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC—UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél : 33(0)5 56 84 54 74—Fax : 33(0)5 56 84 85 12

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Manuscrits

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- 40 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à 30 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- 25 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Jurisprudence Sociale Comparée** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement de l'auteur, son titre, ainsi que son adresse postale et électronique.

Lss manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront également comporter :

- le titre de l'article ;
- un résumé, en français et en anglais (de 400 caractères chacun) ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs.



Notes et références bibliographiques

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

2016 71-4 AUTOMNE FALL

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée
depuis 1945 par le Département des
relations industrielles de l'Université Laval

ARTICLES

Multi-Scalar Trade Unionism:
Lessons from Maritime Unions

PETER FAIRBROTHER AND VICTOR OYARO GEKARA

Le système d'emploi des travailleurs
agricoles saisonniers: topographie
d'un rapport salarial multipartite

DALIA GESUALDI-FECTEAU

What's Next after Psychological
Contract Violation?

SYLVIE GUERRERO AND MICKAEL NAULLEAU

Le rôle médiateur de l'engagement
au travail dans la relation entre
la justice organisationnelle et les
comportements de citoyenneté:
le cas de la police française

MATHIEU MOLINES ET AMAR FALL

Analyzing Exclusion in Global
Worker Health Policy

JEFFREY HILGERT

Analyse des processus menant
à des changements dans une
entreprise du secteur aéronautique:
vers un modèle d'évaluation
des interventions ergonomiques

VALÉRIE ALBERT, NICOLE VÉZINA, HENRIETTE BILODEAU
ET FABIEN COUTAREL

Labour Standards in Global Value Chains:
Disentangling Workers' Voice, Vicarious
Voice, Power Relations, and Regulation

EMMANUEL JOSSERAND AND SARAH KAINÉ

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since
1945 by the Industrial Relations
Department, Université Laval

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne
sur le site Érudit :

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de publication
ou vous abonner, visitez notre site
Internet :

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on
Érudit website at:

www.erudit.org/revue/ri

For an institutional subscription to
digitalized issues, please contact Érudit.

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

**RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS**

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-Humaines
Bureau 3129, Université Laval
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

TARIFS 2017

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC - UMR 5114
Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tel. 33(0)5 56 84 54 74 - Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS) }
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS) } PAR AN

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal:

Ville/City/Ciudad:

Pays/Country/País:



		PRIX PRICE PRECIO
Abonnement Annuel	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
Annual Subscription	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)	70 €
Suscripción anual	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / revistas impresa y electrónica (3 n° en français & 1 n° en anglais / 3 issues in French & 1 in English / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa	40 €
Unit Price	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
Precio unitario	Article / Journal article / Artículo	6 €
Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery / Entrega : 2,10% France 1,05% DOM & Corse 0% CEE & hors CEE	TOTAL
		...

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année

à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement :

Please mention here the issues you are interested in :

Por favor, especifique aquí los números de la revista que desea :

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de crédito

CHÈQUE / CHECK / CHEQUE
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de :
Monsieur l'Agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred

El pago en linea se prefiere

Pour souscrire un abonnement permanent (renouvellement annuel automatique), cocher la case ci-dessous



**ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE**

DATE : SIGNATURE :



Achévé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex
Dépôt légal : Février 2017

