

LANGLOIS
KRONSTRÖM
DESJARDINS

Finesse et Instinct

L'impact des pratiques et croyances religieuses des clients (élèves, patients, etc.) sur les droits du personnel

Conférence présentée par Me Bernard Jacob – 31 janvier 2008 – Colloque FCSQ

● INTRODUCTION

→ **Montée du multiculturalisme**

→ **Place des libertés et droits fondamentaux**

1. LA LIBERTÉ DE RELIGION

1.1 ORIGINE

- *Charte canadienne des droits et libertés (art. 2 a)*

« 2. Chacun a les libertés fondamentales suivantes :

a) liberté de conscience et de religion ;

(...) »

1.1 ORIGINE

- *Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12, art. 3)*
 - « 3. *Toute personne est titulaire des libertés fondamentales, telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association. »*

1.2 DÉFINITION DE LA LIBERTÉ DE RELIGION

- *R. c. Big M. Drug Mart*, [1985] 1 RCS 295:
« Le concept de la liberté de religion se définit essentiellement comme le droit de croire ce que l'on veut en matière religieuse, le droit de professer ouvertement des croyances religieuses sans crainte d'empêchement ou de représailles et le droit de manifester ses croyances religieuses par leur mise en pratique et par le culte ou par leur enseignement et leur propagation. » (page 336)

1.2 DÉFINITION DE LA LIBERTÉ DE RELIGION

- Précisions de l'arrêt *Amselem* (*Syndicat Northcrest c. Amselem*, [2004] 2 RCS 551):

1.3 NOTION DE « SINCÉRITÉ » DE LA CROYANCE RELIGIEUSE

- Preuve à faire par celui qui invoque l'atteinte à sa liberté de religion:
 1. Qu'il a une croyance sincère en une pratique ou en une croyance ayant un lien avec la religion;
 2. Que la conduite reprochée nuit d'une manière plus que négligeable ou insignifiante à sa capacité de se conformer à cette pratique ou croyance (*Amselem et Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, [2006] 1 RCS 256, par. 34).

2. LES CONFLITS DE DROITS FONDAMENTAUX

Préambule

2.1 La Charte canadienne

- Art. 2 a):
« 2. *Chacun a les libertés fondamentales suivantes :*
a) *liberté de conscience et de religion ;*
(...) »
- Arrêt *Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*,
[2006] 1 RCS 256

2.1.1 Étude de l'article 1 de la Charte

« 1. La Charte canadienne des droits et libertés garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être retreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique. »

2.1.1 Étude de l'article 1 de la Charte

- **Type de preuve**
- **Éléments de preuve**
 1. **Importance de l'objectif;**
 2. **Proportionnalité des moyens choisis:**
 - a) Lien rationnel de la décision avec l'objectif;
 - b) Atteinte minimale aux droits;
 - c) Effets de la mesure prise.

2.1.2 Applicabilité de la Charte canadienne

2.2 La Charte québécoise

→ **Article 3:**

« **3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association. »**

→ **Arrêt *Bruker c. Marcovitz*, [2007] CSC 54, 14 décembre 2007.**

2.2.1 Étude de l'article 9.1 de la Charte québécoise

« 9.1 [Exercice des droits et libertés fondamentaux]

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. (...) »

2.2.2 Une brèche dans le refus de hiérarchisation des droits fondamentaux ?

2.3 La discrimination et la notion d'accommodement raisonnable

Préambule

Articles pertinents de la Charte québécoise:

« **10.** *Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.*

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

2.3 La discrimination et la notion d'accommodement raisonnable

Articles pertinents (suite)

« **16.** *Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi. »*

2.3 La discrimination et la notion d'accommodement raisonnable

Articles pertinents (suite)

« **46.** *Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »*

- **Discrimination**

Fardeau de preuve:

- 1. Il existe une distinction, exclusion ou préférence;**
- 2. Elle est fondée sur l'un des éléments mentionnés au premier alinéa de l'article 10;**
- 3. Elle a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne.**

- **Discrimination acceptable si la norme ou la mesure constitue une exigence professionnelle justifiée (art. 20 de la Charte).**

2.3.1 Origine de l'obligation d'accommodement raisonnable

→ Arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne (O'Malley) c. Simpson-Sears*, [1985] 2 RCS 536.

2.3.2 Définition de la notion

Les tribunaux définissent l'accommodement raisonnable comme « (...) *l'obligation qu'ont l'appareil étatique ou les organismes privés d'aménager leurs pratiques, leurs lois ou leurs règlements afin d'accorder, dans des limites raisonnables, un traitement différentiel à certains individus qui risquent d'être pénalisés par l'application d'une norme à portée universelle.* » (Les accommodements raisonnables en matière religieuse et les droits des femmes : La cohabitation est-elle possible ? Texte de Paul Eid, CDPDJ, 24 mars 2006).

2.3.2 Définition de la notion

- ***Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal, [2007] 1 RCS 161:***

« L'obligation d'accommodement en milieu de travail naît lorsqu'un employeur cherche à appliquer une norme qui cause préjudice à un employé en raison de caractéristiques particulières protégées par la législation sur les droits de la personne. »

2.3.2 Définition de la notion

- **Distinction entre l'« ajustement volontaire » et l'accommodement raisonnable.**

2.3.3 Les limites de l'obligation d'accommodement

2.3.3.1 Les limites fonctionnelles

1. Le lien rationnel;
2. La bonne foi;
3. La contrainte excessive:
 - Coûts de l'accommodement;
 - Entrave à l'exploitation de l'entreprise;
 - Atteinte aux droits des coemployés.

2.3.3.2 **Réflexion sur l'adaptation des critères à la nature de l'entreprise**

2.3.3.3 **Les limites « sociales » à l'obligation d'accommodement**

« 9.1 *Les libertés et les droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec. La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.* »
(Charte québécoise)

2.3.4 Le rôle du syndicat en matière d'accommodement raisonnable

2.3.5 Cas d'application

***CDPDJ c. Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis*, TDP, 500-53-000182-020, 26 octobre 2007 (Requête pour permission d'en appeler accueillie le 14 décembre 2007).**

CONCLUSION