

**OBLIGATION POUR LES PERSONNES PROFESSANT LA RELIGION ISLAMIQUE
D'ASSISTER À LA PRIÈRE RITUELLE LE VENDREDI :
CONFLIT AVEC UN HORAIRE DE TRAVAIL – POSSIBILITÉ D'ACCOMMODEMENT**

**Document adopté à la 336^e séance de la Commission,
tenue le 18 décembre 1989, par sa résolution COM-336-9.1.7**

André Labonté
Secrétaire de la Commission

Note

Ce document a été publié par la Commission des droits de la personne. Le 29 novembre 1995, cette commission a été fusionnée avec la Commission de protection des droits de la jeunesse. Le nom du nouvel organisme est *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*.

Introduction

En février dernier, la Fondation internationale musulmane du Canada soumettait au ministre de la Justice ainsi qu'au premier ministre du Québec certaines doléances relatives à la difficulté qu'éprouveraient les personnes de religion islamique, dans le cadre de leur emploi, à concilier les exigences de leur employeur et celles de leur pratique religieuse.

Le problème exposé par la Fondation découle du fait que la religion islamique exige normalement que ses adhérents assistent chaque vendredi, en mosquée, à la Prière rituelle. Cette exigence entre en conflit avec les horaires de travail en vigueur dans de nombreuses entreprises. Plusieurs musulmans, tenus de travailler le vendredi, se verraient dans l'impossibilité d'observer un rite fondamental de leur religion. La Fondation, invoquant les dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne relatives au droit à l'égalité et à la liberté de religion, ⁽¹⁾ souhaite que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour que ces personnes puissent observer plus facilement les exigences de la religion islamique. Le ministre de la Justice a tenu à obtenir les commentaires de la Commission sur ce problème avant de répondre officiellement à la Fondation. ⁽²⁾

La présente note vise à examiner le problème à la lumière des dispositions de la Charte. Elle propose d'abord une analyse des droits respectifs des salariés et des employeurs dans des situations de ce genre, tels qu'ils découlent des articles 10, 16 et 20

(1) L.R.Q., c. C-12, articles 3, 10 et 16.

(2) Lettre du 31 mars 1989 de Me Céline Cyr, du cabinet du ministre.

et de la jurisprudence de la Cour suprême du Canada. En conclusion, elle suggère qu'une approche fondée sur la promotion de certains types de solutions auprès des intervenants en cause serait de nature à favoriser le respect des principes découlant de la Charte en cette matière. Elle garde à l'esprit le double postulat, énoncé au préambule de la Charte, voulant que: (1) les êtres humains sont égaux en valeur et en dignité; et que (2) les droits et libertés de la personne humaine sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général.

L'application des principes de la Charte à des cas particuliers exigera, le cas échéant, un examen attentif de toutes les circonstances pertinentes, et sort donc du cadre du présent avis.

1. Possibilité d'examiner le problème sous l'angle de la discrimination indirecte

La question de savoir si l'application d'un horaire de travail ayant un effet préjudiciable sur une catégorie d'employés caractérisés par leur religion peut être discriminatoire a fait l'objet d'un important jugement de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears, [1985] 2 R.C.S. 536. Dans cette affaire jugée sous l'empire de l'ancienne loi ontarienne, (3) une employée appartenant à l'Église adventiste du Septième Jour alléguait que l'application d'un horaire de travail comportant l'obligation de travailler le samedi était discriminatoire à son égard puisqu'elle

(3) Ontario Human Rights Code, R.S.O. 1980, c. 340, art. 4.

la plaçait en conflit avec les exigences de sa religion, contrairement aux autres employés. La Cour suprême abonda dans ce sens, estimant qu'une

condition d'emploi adoptée honnêtement, pour de bonnes raisons économiques ou d'affaires, également applicable à tous ceux qu'elle vise, peut quand même être discriminatoire si elle touche une personne ou un groupe de personnes d'une manière différente par rapport à d'autres personnes auxquelles elle peut s'appliquer. (4)

Même si la Charte ne consacre pas la notion de "discrimination indirecte" en toutes lettres, l'application de ce principe en contexte québécois ne fait guère de doute. La Cour suprême, en l'absence d'appui législatif explicite dans la loi ontarienne, s'est fondée sur trois facteurs pour conclure au caractère discriminatoire de l'horaire de travail en cause: le besoin d'interpréter la législation antidiscriminatoire de façon large, l'approche curative (plutôt que répressive) privilégiée par la loi, et les difficultés de preuve que poserait l'exigence d'une mauvaise foi de la part du discriminant. (5) Ces trois facteurs, ainsi que nous l'avons démontré ailleurs, sont pertinents à l'interprétation de la Charte et justifient une conclusion analogue en contexte québécois. (6)

(4) [1985] 2 R.C.S. 536, p. 551.

(5) Ibid., pp. 547-49.

(6) Voir notre étude La discrimination indirecte dans le domaine de l'emploi: aspects juridiques (Coll. Études et documents de recherche sur les droits et libertés, no 1; Montréal, Éditions Yvon Blais, 1989), pp 53-55. Au même effet: G. LAVERGNE, "La discrimination systémique sous la Charte québécoise: en marge des arrêts O'Malley et Bhinder", (1986) 27 C. de D. 901.

L'application intégrale d'un horaire de travail ayant un effet préjudiciable sur une catégorie d'employés caractérisés par leur religion pourrait donc être considérée comme indirectement discriminatoire au sens de la Charte. (7)

2. Application possible de l'article 20

Toutefois, un tel horaire ne sera contraire à la Charte que si l'exception prévue à l'article 20 ne trouve pas application. Aux termes de l'article 20,

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi [...] est réputée non discriminatoire.

Dans l'arrêt Commission des droits de la personne du Québec c. Ville de Brossard, [1988] 2 R.C.S. 279, la Cour suprême, statuant sur l'interprétation à donner à cette exception telle qu'elle se lisait dans sa version antérieure, (8) a jugé que l'application de l'article 20 dépendait du lien entre l'exigence contestée et l'emploi: l'exigence doit être raisonnablement nécessaire pour assurer l'exécution efficace et économique du travail. Cela implique que:

- a) l'aptitude ou la qualité exigée ait un lien rationnel avec l'emploi; et

(7) La recevabilité d'une plainte alléguant discrimination fondée sur la religion, dans ce cas, exigera la preuve que le plaignant est pratiquant. Voir Discrimination fondée sur la religion: critères d'intervention de la Commission, [1986] D.L.Q. 127, par. 2.2.2.

(8) L.Q. 1975, c. 6, art. 20: "Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises de bonne foi pour un emploi [...] est réputée non discriminatoire.

- b) qu'elle soit bien conçue, de manière que l'exigence puisse être remplie sans que ceux qui y sont assujettis se voient imposer un fardeau excessif (critère de proportionnalité).

La Cour suprême a pris la peine de préciser que la modification faite à l'article 20, en 1982, (9) n'a fait que renforcer l'exigence de ce lien objectif devant exister entre l'exigence contestée et l'exercice de l'emploi en cause. (10)

Par ailleurs, il n'est pas nécessaire, a souligné la Cour, que l'aptitude ou la qualité exigée soit l'un des critères de discrimination énumérés à l'article 10: il suffit qu'elle ait un lien avec l'un de ces critères. (11) Ainsi, l'absence de conflits d'intérêts dus à des liens familiaux a été considérée, dans l'affaire Brossard, comme une qualité ou aptitude susceptible d'être couverte par l'article 20 en raison de son lien avec le critère "état civil". La capacité d'accomplir son travail avec assiduité et ponctualité, en respectant un horaire de travail malgré des contraintes d'ordre religieux, pourrait entrer dans cette catégorie en raison de son lien avec le critère "religion". L'article 20 ne trouvera cependant application que si le critère décrit plus haut est respecté.

Il est impossible de se prononcer dans l'abstrait sur cette question, car celle-ci exige un examen de facteurs concrets variant d'un cas à l'autre, tels la nature et les conditions d'exécution du travail. Un travail devant absolument s'effectuer sur une

(9) L.Q. 1982, c. 61, art. 6. Les mots "requisés de bonne foi pour" ont été remplacés par "requisés par".

(10) [1988] 2 R.C.S. 279, p. 319.

(11) Ibid., p. 308.

chaîne de montage, par exemple, exigera peut-être la présence assidue de l'employé, alors qu'un emploi n'impliquant pas de relations avec autrui pourrait, dans certaines circonstances, souffrir l'absence de son titulaire prêt à reprendre les heures perdues à un moment opportun.

L'application des critères énoncés par la Cour suprême exige, en somme, la prise en compte de données factuelles propres à chaque situation.

3. Possibilité de mesures individuelles d'adaptation

Lorsque l'article 20 ne trouve pas application (le respect intégral de l'horaire de travail n'étant pas raisonnablement nécessaire à l'exécution efficace et économique des tâches), l'employé est normalement en droit de réclamer de son employeur l'adaptation de son horaire de travail à sa situation particulière.

1. Ce droit découle de l'article 10 de la Charte, qui, combiné à l'article 16, consacre le droit à l'égalité dans l'emploi. Dans l'arrêt Simpsons-Sears, la Cour suprême a considéré le droit à des mesures individuelles d'adaptation comme la "conséquence naturelle" du droit à l'égalité, (12) et ce en l'absence de toute mention explicite dans la loi. Le droit à des mesures d'adaptation paraît donc implicitement inscrit dans la norme même de l'article 10. (13)

En pratique, l'adaptation pourrait prendre les formes suivantes:

- remplacement ponctuel d'un employé de religion islamique par un employé qualifié et

(12) [1985] 2 R.C.S. 536, p. 554.

(13) La discrimination indirecte dans le domaine de l'emploi, précité (note 6), pp. 102-103.

désireux d'occuper temporairement les fonctions concernées (avec, le cas échéant, la mise en place de mécanismes d'information - tableaux d'affichage, etc. - sur ces possibilités de substitution);

- permission de reprendre les heures de travail manquées à un moment opportun;
- mise en place d'un régime d'horaires variables, ou de congés ou pauses-café mobiles;
- etc. (14)

2. Le droit à des mesures d'adaptation est soumis à des limites qui visent à préserver un équilibre entre les droits de l'employé et ceux de l'employeur. La Cour suprême a fait allusion au besoin de "préserver la structure sociale dans laquelle chaque droit peut être protégé sans porter atteinte indûment aux autres". (15) Par conséquent, le droit à des mesures d'adaptation cesse si l'adaptation demandée causerait à l'employeur une contrainte excessive, c'est-à-dire entraverait indûment l'exploitation de l'entreprise ou lui imposerait des frais excessifs. (16) Le fardeau de prouver cette contrainte excessive revient à l'employeur.

3. L'obligation d'adaptation est une obligation de moyens. Elle s'arrête là où commencent les responsabilités de l'employé. Lorsque les mesures d'adaptation raisonnable proposées par l'employeur ne suffisent pas à assurer l'accommodement intégral, il revient à l'employé de faire, à son tour, des concessions. La Cour suprême est formelle sur ce point:

"Lorsque [des mesures raisonnables d'adaptation] ne permettent pas d'atteindre complètement le but souhaité, le plaignant,

(14) V. par exemple Guidelines on Discrimination Because of Religion, 29 C.F.R., part 1605.2 (d)(1) (1980) [Equal Employment Opportunity Commission, U.S.A.].

(15) [1985] 2 R.C.S. 536, pp. 554-55.

(16) Ibid., p. 555.

en l'absence de concession de sa propre part, comme l'acceptation en l'espèce d'un emploi à temps partiel, doit sacrifier soit ses principes religieux, soit son emploi." (17)

4. Conclusion

La question de l'accommodement des pratiques religieuses en entreprise met en cause des principes et des intérêts importants. La Charte doit, à cet égard, servir de guide lorsqu'on cherche à résoudre les problèmes posés par la coexistence d'horaires de travail et de pratiques religieuses particulières.

La mise sur pied, par voie législative, d'un système universel de congés mobiles disponibles à chaque employé a parfois été proposée comme solution à des problèmes de ce genre. (18) Cette solution, rejetée par le législateur fédéral, pourrait cependant présenter des inconvénients. Outre qu'elle ne pallierait qu'en partie le problème soulevé par la Fondation musulmane (en ne permettant qu'un nombre limité d'absences par année), elle pourrait se révéler mal adaptée aux besoins des personnes concernées et au contexte de certains milieux de travail. Un musulman, par exemple, a-t-il nécessairement besoin de toute une journée de congé pour accomplir ses devoirs religieux? (19) Vu les particularités de chaque situation, il semble préférable de laisser aux parties concernées une certaine latitude dans le choix des mesures possibles.

(17) [1985] 2 R.C.S. 536, p. 555.

(18) Voir Égalité pour tous, rapport du Comité parlementaire (fédéral) sur les droits à l'égalité (Ottawa, 1985), p. 80.

(19) Selon la lettre de la Fondation musulmane, le trajet aller-retour et la Prière peuvent s'effectuer dans un délai de trois heures environ.

En prévoyant des mesures d'adaptation individualisées variant selon les circonstances, la possibilité pour l'employeur de démontrer le caractère excessif de l'adaptation exigée, et le besoin de tenir compte des exigences objectives de chaque emploi, la Charte favorise une approche in concreto de la réalité, et nous semble constituer, au plan juridique, un compromis honorable entre le besoin de promouvoir le droit à l'égalité et celui de respecter les droits et intérêts légitimes d'autrui.

Il faut être conscient, cependant, des difficultés que pourraient rencontrer les travailleurs musulmans dans la mise en oeuvre des droits que leur donne la Charte. Négocier individuellement avec un employeur l'adaptation d'un horaire de travail peut représenter un lourd fardeau pour un travailleur ou une travailleuse minoritaire isolé dans une entreprise par ailleurs homogène. La position de force dans laquelle se trouve généralement l'employeur, dans de telles situations, peut décourager l'employé de faire valoir ses droits auprès de l'employeur, ou l'inciter à capituler dès que celui-ci manifeste une certaine résistance à ses demandes. Des démarches en vue d'obtenir l'adaptation individuelle d'un horaire de travail peuvent aussi être vues par les compagnons de travail comme visant à obtenir des passe-droits, et créer un certain ressentiment vis-à-vis l'employé concerné. L'approche individuelle, en d'autres termes, peut parfois se révéler peu pratique pour l'employé.

Une approche plus globale, fondée sur la généralisation de certains types de solution en consultation avec les intervenants en cause, s'avérerait peut être indiquée. Elle pourrait prendre la forme, par exemple, d'une incitation aux employeurs à mettre sur pied, sur une base générale plutôt qu'ad hoc, des horaires de travail plus flexibles et à se doter de politiques favorisant la prise en compte des besoins particuliers de certains

individus en matière d'horaires de travail. Une telle incitation à se doter de politiques plus souples pourrait se faire à l'occasion de campagnes de sensibilisation menées auprès d'employeurs de certains secteurs économiques. Conjuguée aux pouvoirs d'enquête dont jouit la Commission lorsque sont alléguées des atteintes au droit à l'égalité, elle pourrait assurer une plus grande effectivité aux principes qu'énonce la Charte en la matière. Un tel assouplissement des horaires de travail, notons-le, ne profiterait pas qu'aux musulmans, mais aussi aux employés de religion juive, aux personnes handicapées devant recevoir des traitements médicaux périodiques, aux femmes ayant des responsabilités familiales, etc.

Texte préparé par Pierre Bosset, conseiller juridique
Direction de la recherche

PB/cl/sd/cd

