

Accommodements religieux : des employeurs dépassés par certaines demandes

Publié le jeudi 16 mai 2019 à 4 h 24

Thomas Gerbet

Que faire quand son employé veut pratiquer le vaudou sur ses heures de travail? Des gestionnaires québécois se retrouvent parfois en face de demandes d'accommodements religieux déstabilisantes. Depuis 10 ans, un service méconnu leur vient en aide.

Un employé peut-il afficher un grand portrait de Jésus à son bureau? Est-ce acceptable qu'une stagiaire refuse de serrer la main des clients? Réciter le bénédicité avant un repas d'affaires nuira-t-il à l'entreprise? Tous ces cas sont bien réels. Des employeurs québécois ont dû traiter ces situations dans les cinq dernières années.

On les retrouve détaillées dans un rapport qui recense les requêtes d'aide en matière d'accommodements religieux reçues par le service-conseil de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Nouvelle fenêtre) (CDPDJ). Ce rapport a été rendu public grâce à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics.

Entre le 1er janvier et le 28 octobre 2018, le service-conseil a reçu 36 demandes d'assistance. Un chiffre en hausse par rapport aux années précédentes, mais qui reste très faible. La Commission aimerait faire connaître davantage ce service, né il y a 10 ans à la suite des recommandations de la commission Bouchard-Taylor.

Le casse-tête des congés religieux

En septembre 2018, dans un service des ventes d'une entreprise, un employé de confession juive souhaite prendre congé pour des jours religieux et travailler des jours fériés en remplacement, comme à Noël. Le problème, c'est qu'à Noël, le service des ventes est fermé. Un camp de jour donne une semaine de formation à ses animateurs, mais l'un d'entre eux demande à s'absenter trois jours en raison du ramadan.

Un travailleur veut être payé pour un congé religieux en plus des autres fériés. L'employeur craint une iniquité.

Une employée juive refuse de prendre l'avion le samedi pour un voyage d'affaires et demande d'avancer le vol.

En 2018, les trois quarts des 36 sollicitations reçues par le service-conseil concernaient l'obtention de congés religieux ou l'aménagement de l'horaire de travail.

Jongler avec les horaires de travail

En septembre 2018, dans un service des ventes d'une entreprise, un employé de confession juive souhaite prendre congé pour des jours religieux et travailler des jours fériés en remplacement, comme à Noël. Le problème, c'est qu'à Noël, le service des ventes est fermé.

Un camp de jour donne une semaine de formation à ses animateurs, mais l'un d'entre eux demande à s'absenter trois jours en raison du ramadan.

Un travailleur veut être payé pour un congé religieux en plus des autres fériés. L'employeur craint une iniquité.

Une employée juive refuse de prendre l'avion le samedi pour un voyage d'affaires et demande d'avancer le vol.

En 2018, les trois quarts des 36 sollicitations reçues par le service-conseil concernaient l'obtention de congés religieux ou l'aménagement de l'horaire de travail.

Jongler avec les horaires de travail

En mai 2018, une entreprise s'adresse à la Commission : « Que faire avec un employé qui doit faire sa prière entre 13 h et 14 h et retardera tout le travail en chaîne des autres employés? »

Les modifications des horaires de travail sont fréquemment l'objet d'accommodements.

Un employé musulman qui travaille à la cafétéria fait plusieurs prières sur ses heures de travail (plus de trois par jour, 15 à 20 minutes chaque). L'entreprise a besoin d'un service rapide à la restauration [...]. Il y a des employés qui le remplacent. Par contre, la compagnie se demande jusqu'où ils sont tenus de l'accommoder, car cela nuit aux opérations.

Extrait du rapport de la CDPDJ, daté du 21 août 2018

En 2017, une entreprise de transport s'adresse à la Commission. L'employeur affirme que 70 % de ses 300 chauffeurs sont musulmans pratiquants. En raison du ramadan, il reçoit des requêtes de changement de quart de travail de nuit pour le jour.

« Nous devons répondre à nos clients dans les heures de pointe, explique-t-il. Nous avons déjà un nombre manquant pour les horaires de soir et l'attribution des horaires se fait en fonction de l'ancienneté. Présentement, nous essayons de devancer l'heure de pause dîner des chauffeurs qui travaillent la nuit afin que ça respecte l'heure de la fin du jeûne. Est-ce que nous avons une obligation d'accommoder nos chauffeurs au cas par cas? »

Malgré des demandes pas toujours faciles à traiter, la Commission des droits de la personne affirme que les employeurs et les employés parviennent à trouver des compromis dans la plupart des cas.

L'enjeu des lieux de prière

Dans une PME industrielle, des employés ont commencé à prier sur des tapis dans l'entrepôt, faute de place ailleurs. « Notre entreprise a une cinquantaine d'employés et des mouvements de chariots élévateurs permanents, raconte un responsable de l'entreprise, en février 2017. Nous avons déjà un problème de place, mais si des gens se mettent à terre, je pense qu'un accident peut arriver. »

Certains employés utilisent l'eau des toilettes ou des lavabos afin de se nettoyer les pieds (avant prière). Des questions d'hygiène ont été soulevées, mais également de sécurité (plancher glissant). Notre lieu de travail est très vaste et cette pratique se fait dans plusieurs salles de bain.

De la barbe à la casquette

Que faire quand son employé veut pratiquer le vaudou sur ses heures de travail? Des gestionnaires québécois se retrouvent parfois en face de demandes d'accommodements religieux déstabilisantes. Depuis 10 ans, un service méconnu leur vient en aide.

Un employé peut-il afficher un grand portrait de Jésus à son bureau? Est-ce acceptable qu'une stagiaire refuse de serrer la main des clients? Réciter le bénédicité avant un repas d'affaires nuira-t-il à l'entreprise? Tous ces cas sont bien réels. Des employeurs québécois ont dû traiter ces situations dans les cinq dernières années.

On les retrouve détaillées dans un rapport qui recense les requêtes d'aide en matière d'accommodements religieux reçues par le service-conseil de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Nouvelle fenêtre) (CDPDJ). Ce rapport a été rendu public grâce à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics.

Entre le 1er janvier et le 28 octobre 2018, le service-conseil a reçu 36 demandes d'assistance. Un chiffre en hausse par rapport aux années précédentes, mais qui reste très faible. La Commission aimerait faire connaître davantage ce service, né il y a 10 ans à la suite des recommandations de la commission Bouchard-Taylor.

Le casse-tête des congés religieux

En septembre 2018, dans un service des ventes d'une entreprise, un employé de confession juive souhaite prendre congé pour des jours religieux et travailler des jours fériés en remplacement, comme à Noël. Le problème, c'est qu'à Noël, le service des ventes est fermé. Un camp de jour donne une semaine de formation à ses animateurs, mais l'un d'entre eux demande à s'absenter trois jours en raison du ramadan.

Un travailleur veut être payé pour un congé religieux en plus des autres fériés. L'employeur craint une iniquité.

Une employée juive refuse de prendre l'avion le samedi pour un voyage d'affaires et demande d'avancer le vol.

En 2018, les trois quarts des 36 sollicitations reçues par le service-conseil concernaient l'obtention de congés religieux ou l'aménagement de l'horaire de travail.

Jongler avec les horaires de travail

En mai 2018, une entreprise s'adresse à la Commission : « Que faire avec un employé qui doit faire sa prière entre 13 h et 14 h et retardera tout le travail en chaîne des autres employés? »

Les modifications des horaires de travail sont fréquemment l'objet d'accommodements.

Un employé musulman qui travaille à la cafétéria fait plusieurs prières sur ses heures de travail (plus de trois par jour, 15 à 20 minutes chaque). L'entreprise a besoin d'un service rapide à la restauration [...]. Il y a des employés qui le remplacent. Par contre, la compagnie se demande jusqu'où ils sont tenus de l'accommoder, car cela nuit aux opérations.

Extrait du rapport de la CDPDJ, daté du 21 août 2018

En 2017, une entreprise de transport s'adresse à la Commission. L'employeur affirme que 70 % de ses 300 chauffeurs sont musulmans pratiquants. En raison du ramadan, il reçoit des requêtes de changement de quart de travail de nuit pour le jour.

« Nous devons répondre à nos clients dans les heures de pointe, explique-t-il. Nous avons déjà un nombre manquant pour les horaires de soir et l'attribution des horaires se fait en fonction de l'ancienneté. Présentement, nous essayons de devancer l'heure de pause dîner des chauffeurs qui travaillent la nuit afin que ça respecte l'heure de la fin du jeûne. Est-ce que nous avons une obligation d'accommoder nos chauffeurs au cas par cas? »

Malgré des demandes pas toujours faciles à traiter, la Commission des droits de la personne affirme que les employeurs et les employés parviennent à trouver des compromis dans la plupart des cas.

L'enjeu des lieux de prière

Dans une PME industrielle, des employés ont commencé à prier sur des tapis dans l'entrepôt, faute de place ailleurs. « Notre entreprise a une cinquantaine d'employés et des mouvements de chariots élévateurs permanents, raconte un responsable de l'entreprise, en février 2017. Nous avons déjà un problème de place, mais si des gens se mettent à terre, je pense qu'un accident peut arriver. »

Certains employés utilisent l'eau des toilettes ou des lavabos afin de se nettoyer les pieds (avant prière). Des questions d'hygiène ont été soulevées, mais également de sécurité (plancher glissant). Notre lieu de travail est très vaste et cette pratique se fait dans plusieurs salles de bain.

De la barbe à la casquette

L'an dernier, une entreprise qui a interdit le port de casquette aux employés contacte la Commission, car deux employées portent le voile. « Cela génère des incompréhensions et un sentiment d'injustice entre les autres employés, peut-on lire dans le rapport du service-conseil. Les filles demandent maintenant d'avoir le droit de remettre leur casquette. »

Une fédération sportive s'inquiète : certains athlètes veulent porter la barbe lors de compétitions sportives pour des motifs d'ordre religieux, ce que ne permet pas le règlement. Une jeune femme candidate à une formation d'éducatrice a soulevé les inquiétudes d'un cégep, en avril 2018, parce qu'elle porte le niqab qui couvre son visage, à l'exception des yeux.

L'établissement craignait qu'elle soit victime de discrimination dans son futur milieu de stage et de travail : « Une partie de l'évaluation des cours est reliée au mouvement et aux gestes

faciaux (chant, théâtre...) et le niqab permet difficilement de voir les différents mouvements ou expressions. »

Des situations surprenantes et inattendues

Parfois, les réclamations d'accommodement prennent de court les organisations.

Début octobre 2018, un stagiaire dans un milieu de travail avec des enfants mentionne qu'il ne pourra pas faire les tâches prévues le jour de l'Halloween, car cela va à l'encontre de ses croyances religieuses.

Pour la Saint-Valentin, une garderie a acheté une nappe en papier et des serviettes de table avec de petits coeurs. Une cuisinière témoin de Jéhovah refuse d'y toucher, car il s'agit d'une activité païenne.

Une directrice des ressources humaines d'une fonderie sollicite de l'aide. 40 % de ses employés sont musulmans et ils sont partis pour une fête religieuse sans permission.

Dossier traité par la Commission en juillet 2017

Les employeurs du privé ne sont pas les seuls à solliciter de l'aide. Dans une moindre mesure, les prestataires de services publics s'adressent aussi à la Commission.

Le responsable d'une clinique s'interroge : peut-il exiger d'une patiente portant le voile intégral (burqa, niqab) de se découvrir le visage?

C'est en prenant des radiographies d'une patiente qu'ils se sont aperçus qu'il ne s'agissait pas de la même patiente.

Extrait d'une demande transmise au service-conseil de la CDPDJ en mai 2018.

Dans une boutique de mode, les employées sont encouragées à porter les vêtements du magasin et elles obtiennent une réduction de 50 % pour les acheter. Une employée récemment embauchée a respecté le code vestimentaire jusqu'à la fin de sa période de probation de trois mois. Elle s'est alors présentée au travail avec un hijab et une jupe longue, noire et évasée. Son employeur ne sait que faire.

En octobre 2018, une entreprise de soins à domicile a maille à partir avec une préposée catholique pratiquante qui n'est pas satisfaite de son horaire de travail. Elle menace d'exiger un accommodement religieux afin d'avoir congé tous les dimanches.

« La plupart du temps, on arrive à s'accommoder »

« On a une démarche pédagogique et on agit en amont des situations, explique la conseillère en accommodements raisonnables Valérie Féquière, qui tient seule les rênes de ce service-conseil. La plupart du temps, on arrive à s'accommoder. »

Au Québec, la Charte des droits et libertés de la personne oblige un employeur à étudier tous les moyens raisonnables pour répondre à une demande. L'objectif est d'éviter toute

discrimination fondée sur la religion, mais aussi sur le handicap, le genre, la grossesse, l'âge, etc.

L'objectif, c'est d'accorder un traitement différent à une personne qui, autrement, serait discriminée. Ce ne sont pas des privilèges, mais des mesures d'équité, pour assurer l'égalité. Valérie Féquière, conseillère en accommodement raisonnable de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Les employeurs ont une obligation de moyens, mais pas de résultat. Ils ont le droit de refuser un accommodement, mais pour cela, ils doivent démontrer l'existence d'une contrainte excessive.

Par exemple, une contrainte excessive peut se justifier par un coût exagéré ou une entrave induite à l'organisation du travail.

« Une simple contrainte n'est pas une contrainte excessive », précise Valérie Féquière. La peur d'un effet de contagion en accordant un accommodement à un employé n'est pas non plus un élément justificatif de refus suffisant.

À quelques jours du ramadan 2018, la responsable des ressources humaines d'un centre d'appels s'inquiétait qu'une employée de l'horaire de nuit veuille travailler de jour pour tout le mois du jeûne. L'employeur craignait un effet boule de neige, puisque la moitié du personnel est de religion musulmane. Mais ce n'est pas arrivé. Une entente a été trouvée et le dossier s'est réglé.

Si la demande est jugée excessive, l'employeur a toutefois la responsabilité de trouver, avec l'aide de l'employé, des solutions de rechange pour s'adapter autant que possible. Encore du travail à faire pour les employeurs, selon une spécialiste

« Mon Dieu, les employeurs ne savent pas quoi faire », lance l'avocate en droit du travail Marianne Plamondon, du cabinet Langlois, à qui nous avons fait lire le rapport. Elle était jusqu'à récemment présidente de l'Ordre des conseillers en ressources humaines.

« Je réalise qu'il y a encore une incompréhension de comment effectuer un accommodement raisonnable pour motif religieux en milieu de travail, dit Me Plamondon. Les gens qui appellent ne semblent pas avoir les outils pour le faire. »

Marianne Plamondon confirme que les dossiers d'accommodements religieux sont souvent liés à des modifications d'horaire pour des congés religieux.

Les grandes entreprises bénéficient souvent de l'appui d'avocats en droit du travail et d'un service de ressources humaines, mais c'est plus difficile pour les petites organisations d'avoir accès à ces ressources.

« Il y a des entreprises qui ont mis sur pied une politique d'accommodement raisonnable [...], explique l'avocate. Le processus d'analyse est objectif et tout le monde sait à quoi s'en tenir. C'est plus facile d'en accepter l'issue. »

Marianne Plamondon rappelle que l'employeur mais aussi le syndicat peuvent être condamnés s'ils refusent un droit garanti par la Charte qui n'occasionne pas de contrainte excessive.

En avril 2018, la directrice des ressources humaines d'une entreprise a contacté le service-conseil pour une situation hors de l'ordinaire. Un employé réclamait un accommodement pour pouvoir pratiquer le vaudou durant ses heures de travail. Grâce à l'aide de la Commission, l'entreprise est parvenue à s'entendre avec le travailleur et à régler le dossier sans créer de litige.