

Projet de loi n°60 : 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

**Le Projet de loi 60: un instrument qui porte atteinte aux droits fondamentaux sans pour autant garantir ni la laïcité ni l'égalité entre les femmes et les hommes**

Mémoire présenté à la Commission des institutions chargée d'étudier le projet de loi 60  
20 décembre 2013

 **ASSOCIATION  
DES  
JURISTES  
PROGRESSISTES**

Décembre 2013

## TABLE DES MATIÈRES

	<b>Page</b>
<b>- Présentation de l'AJP</b>	<b>3</b>
<b>- Introduction</b>	<b>4</b>
<b>- Analyse</b>	<b>4</b>
- Restrictions relative au port d'un signe religieux	<b>4</b>
- Liberté de religion	<b>5</b>
- La liberté d'expression	<b>9</b>
- Le droit à l'égalité	<b>9</b>
- Obligation de fournir le service à visage découvert	<b>11</b>
- Dispositions portant sur les demandes d'accommodement en matière religieuse	<b>12</b>
- Les dispositions relatives aux services de garde	<b>15</b>
<b>- Conclusions</b>	<b>18</b>

## Présentation de l'AJP

L'Association des juristes progressistes (AJP) a été fondée en 2010 et vise à unir des avocates et avocats, professeur(e)s et chargé(e) de cours en droit, des étudiantes et étudiants en droit et des travailleuses et travailleurs du domaine juridique dans un regroupement qui agit en tant que force politique et sociale au service de la collectivité, afin que les droits humains et socio-économiques soient considérés comme étant plus importants que la propriété privée, les profits ou les intérêts purement individuels.

La mission de l'AJP est de rassembler toutes celles et ceux qui constatent que le droit actuel est la résultante des rapports de force existants dans la société et qui reconnaissent le besoin d'éliminer les inégalités qui en découlent et qui reconnaissent également le besoin de préserver et d'améliorer les droits de tous les groupes opprimés et exploités.

L'AJP compte environ une centaine de membres qui sont principalement des avocat(e)s, professeur(e)s de droit et étudiant(e)s en droit.

Depuis sa fondation, l'AJP a contribué au débat juridique à travers les actions suivantes:

- La publication de prises de position sur des sujets diversifiés tels: la modernisation du *Code du travail*, L.R.Q, chapitre C-27, la *Loi permettant aux étudiants de recevoir l'enseignement dispensé par les établissements de niveau postsecondaire qu'ils fréquentent* (projet de loi 78), le *Règlement sur la prévention des troubles de la paix, de la sécurité et de l'ordre publics, et sur l'utilisation du domaine public de la Ville de Montréal* (P-6) et la *Loi électorale*.

- La publication d'analyses et travaux de recherche, tels un mémoire sur l'histoire et le droit applicable à la notion de grève étudiante ainsi que le rapport d'enquête produit conjointement avec la Ligue des droits et libertés du Québec et l'Association pour une solidarité syndicale étudiante intitulé «*Témoignages de la grève étudiante: répression et discrimination*».

- La tenue d'un colloque annuel sur diverses questions juridiques. Les colloques de l'AJP bénéficient de la reconnaissance du Barreau du Québec à titre de formation continue et sont offertes à un coût très modique, ce qui est en lien avec la mission sociale de l'organisme.

-Les membres de l'AJP interviennent également dans les médias concernant les enjeux juridiques d'importance, dont notamment sur Radio-Canada, CJAD, le Devoir, la Presse, etc.

-L'AJP tient également des séances d'information sur les sujets d'actualité dans le domaine juridique. La séance la plus récente portait justement sur le projet de loi 60 et fut donnée par Me Pierre Brun, procureur et co-auteur, avec Me Henri Brun, de l'ouvrage «*Chartes des droits de la personne: législation, jurisprudence et doctrine*».

Le site internet de l'AJP est situé à l'adresse suivante: [www.ajpquebec.org](http://www.ajpquebec.org).

L'AJP est également actif sur les médias sociaux tels Twitter: <https://twitter.com/juriprogres> et Facebook: <https://www.facebook.com/pages/Association-des-juristes-progressistes-AJP/120609411343604>

## INTRODUCTION

L'AJP a pris position contre la 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 (ci-après le «projet de loi 60») principalement pour les motifs suivants:

1- Ce projet de loi ne répond pas à une problématique existante au sein de la société québécoise qui commande une intervention de la part de l'état mais découle plutôt de la propagation de certains préjugés, incompréhensions et intolérances qui méritent d'être combattues à travers l'éducation et l'information.

2- Ce projet de loi renferme des dispositions qui sont clairement contraires à la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., chapitre C-12 (ci-après la « Charte québécoise ») ainsi que la *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* (ci-après la « Charte canadienne »).

## ANALYSE

La présente analyse porte surtout sur la conformité du projet de loi 60 avec la Charte canadienne. En effet, même si la Charte québécoise est amendée pour rendre le projet de loi conforme à cette dernière, le projet de loi doit tout de même passer le test de conformité avec la Charte canadienne, à défaut de quoi elle sera invalidée. De plus, la Charte québécoise étant elle-même assujettie à la Charte canadienne, les amendements à celle-ci pourraient être contestés s'ils sont contraires à cette dernière<sup>1</sup>.

Il convient également de noter que la présente analyse porte sur certains articles du projet de loi 60. Cela ne signifie pas que le reste de cette législation est exempt de difficultés potentielles. L'AJP soumet tout simplement que les articles traités démontrent déjà à quel point ce projet de loi est problématique eu égard aux droits fondamentaux dont devrait jouir la population québécoise.

## RESTRICTIONS RELATIVE AU PORT D'UN SIGNE RELIGIEUX

**5. Un membre du personnel d'un organisme public ne doit pas porter, dans l'exercice de ses fonctions, un objet, tel un couvre-chef, un vêtement, un bijou ou une autre parure, marquant ostensiblement, par son caractère démonstratif, une appartenance religieuse.**

**14. Lors du premier manquement à la restriction relative au port d'un signe religieux de la part d'un membre du personnel d'un organisme public, l'imposition de toute mesure disciplinaire par l'organisme est précédée d'un dialogue avec la personne concernée afin de lui rappeler ses obligations et de l'inciter à se conformer.**

Selon l'AJP, ces restrictions violent la liberté d'expression, de religion et sont discriminatoires. De plus, elles ne sont pas justifiées au sens de l'article 1 de la Charte canadienne.

---

<sup>1</sup> *Vriend c. Alberta*, [1998] 1 R.C.S. 493.

## Liberté de religion

Dans la décision *Multani c. CSMB*, [2006] 1 R.C.S. 256, la Cour suprême rappelle que:

« 32. Notre Cour a, à maintes reprises, souligné l'importance de la liberté de religion. Pour les besoins du débat qui nous occupe, il suffit de reproduire l'énoncé suivant, tiré de l'arrêt *Big M Drug Mart*, p. 336-337 et 351:

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. Toutefois, ce concept signifie beaucoup plus que cela.

. . . La liberté signifie que, sous réserve des restrictions qui sont nécessaires pour préserver la sécurité, l'ordre, la santé ou les moeurs publics ou les libertés et droits fondamentaux d'autrui, nul ne peut être forcé d'agir contrairement à ses croyances ou à sa conscience.

. . .

. . . La Charte reconnaît à tous les Canadiens le droit de déterminer, s'il y a lieu, la nature de leurs obligations religieuses et l'État ne peut prescrire le contraire.

33. L'arrêt *Amsalem* est venu préciser, au par. 46, que 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, indépendamment de la question de savoir si la pratique ou la croyance est prescrite par un dogme religieux officiel ou conforme à la position de représentants religieux. [Je souligne.] »

Par conséquent, il est clair que la liberté de religion comprend le droit de manifester ses croyances sans crainte de représailles.

La Cour rappelle ensuite l'analyse à suivre quant à l'atteinte :

« 34. Dans *Amsalem*, la Cour a statué que, pour démontrer l'existence d'une atteinte à sa liberté de religion, le demandeur doit établir (1) qu'il croit sincèrement à une pratique ou à une croyance ayant un lien avec la religion, et (2) que la conduite qu'il reproche à un tiers nuit d'une manière plus que négligeable ou insignifiante à sa capacité de se conformer à cette pratique ou croyance ».

Il faut aussi souligner que le critère pour établir l'existence d'une pratique ou conduite est la croyance sincère de la personne qui soulève l'atteinte et non le niveau de popularité de la pratique ou conduite parmi les autres adeptes de la religion en question. En effet, la Cour suprême dit que:

« 35. Le fait que plusieurs personnes pratiquent la même religion de façon différente n'invalide pas pour autant la demande de celui qui allègue une violation à sa liberté de religion. Ce qui importe, c'est que cette personne démontre qu'elle croit sincèrement que sa religion lui impose une certaine croyance ou pratique. La croyance religieuse invoquée doit être avancée de bonne foi, elle ne doit pas être fictive, ni arbitraire, et elle ne doit pas constituer un artifice (*Amsalem*, par. 52). Dans l'appréciation de cette sincérité, le tribunal doit notamment tenir compte de la

crédibilité du témoignage de celui qui invoque la croyance particulière et de la question de savoir si cette croyance s'accorde avec ses autres pratiques religieuses courantes (Amselem, par. 53). »

Par conséquent, le fait que certaines femmes musulmanes ne portent pas le voile, par exemple, n'est pas du tout pertinent pour déterminer si le fait pour une femme musulmane de porter le voile constitue une pratique ou conduite protégée par la liberté de religion.

Par ailleurs, dans la décision *R. c. N.S.*, [2012] 3 RCS 726, la Cour suprême rappelle que la question de savoir si une personne a un droit porte sur la sincérité de la croyance plutôt que sur sa force<sup>2</sup>. La Cour a également reconnu que des écarts passés à cette pratique ne vont pas nécessairement empêcher la personne de soulever son droit<sup>3</sup>.

Il s'ensuit que la liberté de religion relève de chaque individu et, de façon conforme avec la séparation entre la religion et l'État, il n'appartient pas à ce dernier de déterminer quelles pratiques ou conduites sont représentatives d'une religion donnée, ni lesquelles peuvent constituer un remplacement adéquat à la pratique attaquée.

Dans les deux décisions citées plus haut, la Cour suprême a conclu qu'il y avait atteinte à la liberté de religion puisque la norme imposée forçait les personnes affectées de se départir des signes religieux, soient le kirpan et le niqab, respectivement à l'école et à la Cour. Dans la décision *Multani*, précitée, la Cour souligne que devoir changer d'école en raison de l'interdiction constitue une atteinte non-négligeable à la liberté de religion. L'AJP soumet que l'attaque au droit au travail prévue dans le projet de loi 60 est au moins aussi attentatoire, sinon plus. L'article 14 prévoit expressément que le refus d'obtempérer donnera lieu à des mesures disciplinaires. Il s'ensuit que la personne affectée devra en toute probabilité choisir entre garder son emploi et exercer sa liberté de religion. Il est important également de noter à l'instar de cette jurisprudence qu'il n'est pas du ressort de l'État d'imposer des signes qu'il a lui-même conçus ou choisis pour remplacer les signes religieux qui font état de la croyance sincère d'une personne.

L'AJP soumet qu'à la lumière des Chartes et cette jurisprudence de la Cour suprême, il est clair que l'interdiction des signes religieux ostentatoires pour tous les employés du secteur public "élargi" prévu dans le projet de loi 60 viole la liberté de religion.

Une fois cette atteinte établie, il faudra que l'État démontre que celle-ci est raisonnable et sa justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique au sens de l'article 1 de la Charte canadienne (9.1 de la Charte québécoise)<sup>4</sup>. La Cour suprême a élaboré le test applicable dans l'arrêt *R. c. Oakes*, [1986] 1 RCS 103 de la manière suivante:

« 69. Pour établir qu'une restriction est raisonnable et que sa justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique, il faut satisfaire à deux critères fondamentaux. En premier lieu, l'objectif que visent à servir les mesures qui apportent une restriction à un droit ou à une liberté garantis par la Charte, doit être "suffisamment important pour justifier la suppression d'un droit ou d'une liberté garantis par la Constitution": *R. c. Big M Drug Mart Ltd.*, précité, à la p. 352. La norme doit être sévère afin que les objectifs peu importants ou contraires aux principes

---

<sup>2</sup> Par. 13.

<sup>3</sup> *Idem.*

<sup>4</sup> *Idem*, par. 30.

qui constituent l'essence même d'une société libre et démocratique ne bénéficient pas de la protection de l'article premier. Il faut à tout le moins qu'un objectif se rapporte à des préoccupations urgentes et réelles dans une société libre et démocratique, pour qu'on puisse le qualifier de suffisamment important.

70. En deuxième lieu, dès qu'il est reconnu qu'un objectif est suffisamment important, la partie qui invoque l'article premier doit alors démontrer que les moyens choisis sont raisonnables et que leur justification peut se démontrer. Cela nécessite l'application d'une sorte de critère de proportionnalité": R. c. Big M Drug Mart Ltd., précité, à la p. 352. Même si la nature du critère de proportionnalité pourra varier selon les circonstances, les tribunaux devront, dans chaque cas, soupeser les intérêts de la société et ceux de particuliers et de groupes. À mon avis, un critère de proportionnalité comporte trois éléments importants. Premièrement, les mesures adoptées doivent être soigneusement conçues pour atteindre l'objectif en question. Elles ne doivent être ni arbitraires, ni inéquitables, ni fondées sur des considérations irrationnelles. Bref, elles doivent avoir un lien rationnel avec l'objectif en question. Deuxièmement, même à supposer qu'il y ait un tel lien rationnel, le moyen choisi doit être de nature à porter "le moins possible" atteinte au droit ou à la liberté en question: R. c. Big M Drug Mart Ltd., précité, à la p. 352. Troisièmement, il doit y avoir proportionnalité entre les effets des mesures restreignant un droit ou une liberté garantis par la Charte et l'objectif reconnu comme "suffisamment important".

71. Quant au troisième élément, il est évident que toute mesure attaquée en vertu de l'article premier aura pour effet général de porter atteinte à un droit ou à une liberté garantis par la Charte; d'où la nécessité du recours à l'article premier. L'analyse des effets ne doit toutefois pas s'arrêter là. La Charte garantit toute une gamme de droits et de libertés à l'égard desquels un nombre presque infini de situations peuvent se présenter. La gravité des restrictions apportées aux droits et libertés garantis par la Charte variera en fonction de la nature du droit ou de la liberté faisant l'objet d'une atteinte, de l'ampleur de l'atteinte et du degré d'incompatibilité des mesures restrictives avec les principes inhérents à une société libre et démocratique. Même si un objectif est suffisamment important et même si on a satisfait aux deux premiers éléments du critère de proportionnalité, il se peut encore qu'en raison de la gravité de ses effets préjudiciables sur des particuliers ou sur des groupes, la mesure ne soit pas justifiée par les objectifs qu'elle est destinée à servir. Plus les effets préjudiciables d'une mesure sont graves, plus l'objectif doit être important pour que la mesure soit raisonnable et que sa justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique. »

Il convient de noter que, quant à la détermination de l'objectif, ce dernier devrait normalement être précis et se rapporter à l'article en question et pas nécessairement tout le projet de loi. Lorsqu'on regarde l'objectif poursuivi par cet article, il s'agit d'une poursuite générale de la laïcité.

La laïcité est définie dans le Petit Robert comme étant : « (...) **2.** Principe de séparation de la société civile et de la société religieuse, l'État n'exerçant aucun pouvoir religieux et les Églises aucun pouvoir politique. « laïcité, c'est l'État neutre entre les religions » (Renan) ».

Il est rare que les tribunaux remettent en question un objectif déterminé par l'État. Par conséquent, il convient de concéder que l'objectif d'assurer la laïcité dans la société québécoise est un objectif louable et acceptable.

Une fois l'objectif accepté, l'État doit établir qu'il existe un lien rationnel entre la mesure contestée, soit l'interdiction des signes religieux ostentatoires et l'objectif d'assurer la laïcité. Le

lien doit être rationnel. Il ne peut être basé sur des préjugés ou intolérances, même si ces dernières sont portées par la majorité. L'AJP soutient que ce lien est difficile à établir puisque dans les faits, l'élimination des signes religieux « ostentatoires » est contraire au devoir de l'État de demeurer neutre à l'égard de la religion et des choix des personnes qui composent la société québécoise. En effet, tel qu'il sera discuté plus loin dans le volet concernant le droit à l'égalité, cette interdiction favorise la religion chrétienne en majorité en permettant à la très grande majorité des personnes chrétiennes de pouvoir manifester leurs croyances en empêchant les personnes dans les autres religions, telles le Judaïsme et l'Islam de pouvoir faire de même. L'AJP se questionne également à savoir quelles seront les balises pour faire la détermination de ce qui est « ostentatoire ». À titre d'exemple, il est permis de se demander quelle serait la grosseur limite de la croix autour du cou? Aussi, comment déterminera-t-on si une femme porte le foulard sur la tête par choix esthétique ou en raison de sa religion? Toutes ces questions ne servent qu'à illustrer, avec égards, que le moyen choisi n'est pas soigneusement identifié pour répondre aux problématiques soulevées.

De plus, cette mesure semble résulter d'une confusion entre l'obligation de laïcité de l'État, qui est une question méritant une grande réflexion, et l'apparence des employés qui travaillent pour ce dernier. Or, il n'existe aucune preuve à l'effet que le port de signes religieux ostentatoires aurait une quelconque incidence sur la laïcité, par exemple en augmentant le prosélytisme. La Commission des droits de la personne, un organisme spécialisé dans le domaine du respect des droits fondamentaux, confirmait d'ailleurs en octobre 2013 que son service conseil en accommodement raisonnable n'avait reçu aucune information en ce sens. En date du dépôt du présent mémoire, aucun citoyen québécois n'a donc porté plainte relativement à une atteinte à la neutralité de l'État découlant du port un signe religieux ostentatoire. De plus, malgré l'objectif de laïcité avancé par le gouvernement, des symboles religieux ornant les murs de l'Assemblée nationale ainsi que les hôpitaux et palais de justice pourront faire l'objet d'une autorisation de demeurer en place, tout comme les prières dans les séances des conseils municipaux et les signes « non-ostentatoires », qui appartiennent surtout à la religion dominante.

Par conséquent, l'AJP soumet que l'État échoue le test à cette étape, ce qui suffirait pour annuler cette mesure. Si pour les fins du mémoire, nous présumons que l'État franchissait cette étape, il devrait tout de même démontrer que la mesure porte le moins d'atteinte possible au droit en cause. Or, ce n'est pas le cas. Cette mesure affecte au-dessus de 600 000 employés, dont certain(e)s n'ayant pas de contact avec le public. Il s'agit clairement d'une attaque massive commise en l'absence de toute preuve quant à sa nécessité.

Finalement, même si l'État prouvait que l'atteinte est minimale, ce qui est, selon l'AJP, impossible, il serait tout de même possible de conclure qu'en raison de la gravité des effets préjudiciables de la mesure sur des particuliers ou sur des groupes, elle ne soit pas justifiée par les objectifs qu'elle est destinée à servir. En effet, plus les effets préjudiciables d'une mesure sont graves, plus l'objectif doit être important pour que la mesure soit raisonnable et que sa justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique<sup>5</sup>.

L'AJP soumet que l'atteinte, qui force les individus à choisir entre leurs convictions religieuses et leur travail, est grave au point de ne pas être justifiable. Il convient de noter que cette mesure s'en

---

<sup>5</sup> Oakes, précitée, par 71.



prend directement aux principes de multiculturalisme, tolérance religieuse et protection des droits des minorités qui sont applicables au Canada et au Québec<sup>6</sup>.

En conclusion, cette mesure est contraire à la liberté de religion et n'est absolument pas justifiable dans le cadre d'une société libre et démocratique.

### **La liberté d'expression**

Il est clair selon l'AJP que le port de signes religieux est une activité expressive et que l'interdiction constitue une atteinte.

Il s'ensuit par conséquent que la même analyse doit être faite au niveau de la justification et que cette analyse démontre, selon l'AJP, que la norme n'est pas justifiée.

L'AJP n'élabore pas sur cette question puisque l'atteinte à la liberté de religion suffit comme motif pour faire annuler la norme.

### **Le droit à l'égalité**

L'AJP soumet également que cette restriction est discriminatoire au sens de l'article 15(1) de la Charte canadienne qui est rédigé de la manière suivante:

« 15. (1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. »

Voici le test développé par la Cour suprême du Canada à cet égard<sup>7</sup> :

- 1- Est-ce que la loi établit une distinction formelle entre la ou les personnes affectées et d'autres personnes en raison d'une ou de plusieurs caractéristiques personnelles, ou omet-elle de tenir compte de la situation défavorisée dans laquelle la ou les personnes affectées se trouvent déjà dans la société canadienne, créant ainsi une différence de traitement réelle entre celles-ci et d'autres personnes en raison d'une ou de plusieurs caractéristiques personnelles?
- 2- Si oui, est-ce que la ou les personnes affectées subissent effectivement un traitement différent en raison d'un ou de plusieurs des motifs énumérés ou des motifs analogues?
- 3- Si oui, est-ce que la différence de traitement est réellement discriminatoire, faisant ainsi intervenir l'objet du par. 15(1) de la Charte canadienne pour remédier à des fléaux comme les préjugés, les stéréotypes et le désavantage historique?

En interdisant aux personnes œuvrant dans presque tous les secteurs public et parapublic de porter des signes religieux « ostentatoires », le gouvernement créé une distinction formelle entre les

---

<sup>6</sup> *Multani*, précitée, par. 71, 74, 76.

<sup>7</sup> *Law c. Canada (ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1999] 1 R.C.S. 497. Ce test est repris dans les décisions subséquentes de la Cour, à quelques variations près.

personnes dont les convictions religieuses prévoient le port d'un signe « ostentatoire » et les autres personnes qui n'ont pas les mêmes convictions religieuses. Il va sans dire que la religion fait partie des motifs énumérés dans la Charte canadienne. Quant à la deuxième partie de l'analyse, tel que discuté plus haut, cette restriction affecte le droit au travail dans un secteur donné aux personnes ayant ces convictions. Et même si on pouvait prétendre que la mesure ne vise pas directement des personnes ayant des convictions religieuses particulières, il est clair qu'elle affectera surtout des personnes adhérant à certaines religions « minoritaires », par exemple les femmes musulmanes qui portent le voile, les hommes juifs qui portent le kippa et les hommes sikhs portant le turban. Cette obligation va faire en sorte que ces personnes ne pourront pas accéder à l'emploi dans les secteurs énumérés alors qu'une personne catholique, par exemple, pourra facilement avoir un emploi dans ces organismes tout en exhibant son symbole religieux qui est généralement considéré comme étant non-ostentatoire<sup>8</sup>. L'AJP soumet également que la différence de traitement est réellement discriminatoire puisqu'elle a pour effet de refuser aux personnes visées, qui se trouvent déjà dans des groupes historiquement défavorisés, le droit d'accéder à un emploi dans ces secteurs, les excluant ainsi d'une grande partie de la société civile et les stigmatisant comme étant contraire, de par leur simple apparence, aux valeurs dites « québécoises ».

Une fois la discrimination démontrée, la prochaine étape est l'analyse de l'arrêt *Oakes* que l'État va échouer selon l'AJP, tel que démontré dans la section sur la liberté de religion. Par conséquent, l'AJP soumet que cette restriction est, en toute probabilité, discriminatoire et n'est pas justifiable au sens de la Charte canadienne.

## **OBLIGATION DE FOURNIR LE SERVICE À VISAGE DÉCOUVERT**

**6. Un membre du personnel d'un organisme public doit exercer ses fonctions à visage découvert, sauf s'il est tenu de le couvrir notamment en raison de ses conditions de travail ou des exigences propres à ses fonctions ou à l'exécution de certaines tâches.**

Bien que le débat populaire a porté surtout sur les signes ostentatoires, il convient de noter que l'obligation d'exercer les fonctions à visage découvert pourrait également constituer une violation de la liberté de religion.

En effet, la Cour suprême a statué dans l'arrêt *R. c. N.S.*, [2012] 3 R.C.S. 726 que l'obligation de témoigner à visage découvert constitue une violation de la liberté de religion pour une personne dont la croyance sincère commande qu'elle porte le niqab. Il importe de noter que la Cour suprême n'a pas reconnu que l'obligation absolue d'enlever le niqab était justifiée dans toutes les circonstances. Voici les commentaires de la juge en chef au nom de la majorité:

« [1] Que devrait répondre l'État à une personne appelée à témoigner dont les croyances religieuses sincères l'obligent à porter, pendant son témoignage dans une instance criminelle, un niqab qui voile son visage, sauf les yeux? Il est possible de répondre qu'elle doit toujours enlever son niqab, puisque la salle d'audience est un espace neutre où la religion n'a pas sa place. Il est aussi possible de répondre que le système de justice devrait respecter la liberté de religion du témoin et toujours lui permettre de témoigner en portant le niqab. À mon avis, ces deux extrêmes doivent être rejetés en faveur d'une troisième solution : permettre au témoin de

---

<sup>8</sup> Voir les pictogrammes produits par le gouvernement à cet effet.

déposer à visage voilé à moins que cela ne porte atteinte d'une façon injustifiée au droit de l'accusé à un procès équitable.

[2] Une réponse laïque obligeant les témoins à laisser de côté leur religion à l'entrée de la salle d'audience est incompatible avec la jurisprudence et la tradition canadienne, et restreint la liberté de religion là où aucune limite n'est justifiable.

(...)

[3] Pour les motifs qui suivent, je conclus que la personne appelée à témoigner qui souhaite, pour des motifs religieux sincères, porter le niqab pendant son témoignage dans une instance criminelle sera obligée de l'enlever si les deux conditions suivantes sont respectées :

a) l'obligation qui lui est faite d'enlever le niqab est nécessaire pour écarter un risque sérieux que le procès soit inéquitable, vu l'absence d'autres mesures raisonnables pouvant écarter ce risque;

b) les effets bénéfiques de l'obligation d'enlever le niqab, y compris ses effets sur l'équité du procès, sont plus importants que ses effets préjudiciables, y compris ses effets sur la liberté de religion. »

Il convient donc de noter que, même dans une salle d'audience, la Cour suprême ne reconnaît pas la validité d'une interdiction absolue d'avoir le visage couvert. L'AJP souligne ce commentaire qui fait état de l'approche retenue à cet effet:

« [54] Troisièmement, la démarche retenue au Canada depuis 60 ans pour régler les conflits susceptibles d'opposer la liberté de religion à d'autres valeurs consiste à respecter la conviction religieuse de l'intéressé et à trouver des mesures d'accommodement dans la mesure du possible. On a demandé aux employeurs de modifier les pratiques en milieu de travail afin de respecter les croyances religieuses des employés : *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpson-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, p. 555; *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525, p. 551-552; *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, p. 982. Les écoles, les villes, les législatures et d'autres institutions ont fait de même : *Saumur c. City of Quebec*, [1953] 2 R.C.S. 299, p. 327-329; *R. c. Big M Drug Mart Ltd.*, [1985] 1 R.C.S. 295, p. 336-337; *R. c. Edwards Books and Art Ltd.*, [1986] 2 R.C.S. 713, p. 782; *Amselem*, par. 103; *Multani*, par. 2. La nécessité de respecter les croyances religieuses sincères et de les mettre en balance avec d'autres intérêts est profondément enracinée en droit canadien. Cette tradition nous sert bien depuis plus d'un demi-siècle. S'en écarter aurait pour effet d'engager le droit dans une nouvelle voie parsemée de virages et de détours inconnus.

[55] Tout récemment, dans *S.L. c. Commission scolaire des Chênes*, 2012 CSC 7, [2012] 1 R.C.S. 235, la juge Deschamps a écrit ce qui suit au sujet de l'idéal de « neutralité » en droit :

. . . suivant une approche réaliste et non absolutiste, la neutralité de l'État est assurée lorsque celui-ci ne favorise ni ne défavorise aucune conviction religieuse; en d'autres termes, lorsqu'il respecte toutes les positions à l'égard de la religion, y compris celle de n'en avoir aucune, tout en prenant en considération les droits constitutionnels concurrents des personnes affectées. [par. 32] »

Par conséquent, l'AJP soumet qu'une interdiction absolue de couvrir le visage pourrait constituer une violation de la liberté de religion en plus d'être discriminatoire envers les femmes qui portent le niqab, par exemple.

## **DISPOSITIONS PORTANT SUR LES DEMANDES D'ACCOMMODEMENT EN MATIÈRE RELIGIEUSE**

**15. Un organisme public doit, lorsqu'une demande d'accommodement pour des motifs religieux lui est soumise, s'assurer :**

**1° qu' il s' agit d' une demande d' accommodement résultant de l' application de l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12);**

**2° que l'accommodement demandé respecte le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes;**

**3° que l'accommodement est raisonnable, c'est-à-dire qu'il ne lui impose pas une contrainte excessive, eu égard entre autres au respect des droits d'autrui, à la santé ou à la sécurité des personnes, à ses effets sur le bon fonctionnement de l'organisme ainsi qu'aux coûts qui s'y rattachent;**

**4° que l'accommodement demandé ne compromet pas la séparation des religions et de l'État ainsi que la neutralité religieuse et le caractère laïque de celui-ci.**

**16. Lorsqu'une demande d'accommodement pour des motifs religieux implique une absence du travail, l'organisme public doit plus spécifiquement considérer :**

**1° la fréquence et la durée des absences pour de tels motifs;**

**2° la taille de l'unité administrative à laquelle appartient la personne qui fait la demande et la capacité d'adaptation de cette unité ainsi que l'interchangeabilité des effectifs de l'organisme;**

**3° les conséquences des absences sur l'exécution du travail de la personne faisant la demande et sur celle des autres membres du personnel de même que sur l'organisation des services;**

**4° la contrepartie possible, notamment la modification de l'horaire de travail, l'accumulation ou l'utilisation d'une banque d'heures ou de jours de congé ou l'engagement à reprendre les heures non travaillées;**

**5° l'équité au regard des conditions de travail des autres membres du personnel notamment en ce qui a trait au nombre de congés payés et à l'établissement des horaires de travail.**

[...]

**18. Une demande d'accommodement pour des motifs religieux ne peut porter sur les devoirs et obligations énoncés aux articles 3 à 6.**

Selon la Cour suprême, « 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.<sup>9</sup> » Cette obligation découle du droit à l'égalité et l'interdiction de discriminer qui découlent des articles 10 de la Charte québécoise ainsi que l'article 15 de la Charte canadienne, cités plus haut.

La Cour suprême s'est penchée sur les raisons de l'accommodement dans un jugement rendu en 1994<sup>10</sup>:

---

<sup>9</sup> Voir *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] 1 RCS 161.

<sup>10</sup> *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 RCS 525, p. 538.

« Il peut être approprié de commencer par une question: pourquoi devrait-il y avoir accommodement raisonnable dans les cas où des règles, des normes ou des procédures en matière d'emploi, apparemment neutres, lèsent néanmoins un employé ou groupe d'employés identifiable? »

La réponse à cette question doit émaner de l'objet même des lois en matière de droits de la personne. Ces lois cherchent, dans la mesure où il est raisonnable de le faire, à garantir l'équité ou la justice en milieu de travail aux personnes de toutes religions, races et nationalités. Pour la vaste majorité des Canadiens, leur travail et leur lieu de travail sont des questions d'importance fondamentale. L'équité en milieu de travail est souhaitée par tous. C'est un objectif magnifique qu'il vaut la peine de s'efforcer d'atteindre. Une fois qu'il est établi que des règles, procédures ou normes en matière d'emploi sont sources de discrimination par suite d'un effet préjudiciable, l'employeur doit tenter raisonnablement de s'entendre avec les employés lésés qui appartiennent presque toujours à un groupe minoritaire. Pour qu'il y ait égalité et équité véritables en milieu de travail, quelles que soient les croyances religieuses des employés, il va de soi que l'employeur doit être tenu de prendre des mesures raisonnables pour s'entendre avec les employés lésés par les règles en matière d'emploi. Cela est essentiel à la réalisation de l'objet des lois en matière de droits de la personne. Toute mesure moindre frustrerait l'objet de ces lois et en fait des textes creux de peu de valeur dans le milieu de travail.

Ce principe est si important que le juge McIntyre a indiqué, au nom de notre Cour à l'unanimité, dans l'arrêt *O'Malley*, précité, qu'une mesure d'accommodement raisonnable fait partie intégrante du droit à l'égalité. On peut donc considérer que l'obligation d'accommodement est un aspect fondamentalement important des lois en matière de droits de la personne et une partie intégrante du droit à l'égalité en milieu de travail. Il devient alors nécessaire de déterminer précisément ce qui constitue une mesure d'accommodement raisonnable<sup>11</sup>».

Dans cette affaire, la Cour suprême devait déterminer si le fait pour une Commission scolaire de refuser de rémunérer un congé demandé par certains salariés de confession juive pour une fête religieuse était discriminatoire. La Cour conclut qu'effectivement le calendrier scolaire avait un effet discriminatoire pour les salariés juifs et que la Commission scolaire devait les accommoder en leur accordant un congé rémunéré pour la fête du Yom Kippour. La Cour souligne que « [l]a liberté de religion revêt une importance fondamentale dans la démocratie canadienne. Si un employeur peut composer raisonnablement avec des croyances religieuses, il doit le faire. <sup>12</sup>»

En 2007, la Cour suprême réitérait les principes applicables en matière d'accommodement :

« 13. Il est bien établi que l'employeur doit justifier la norme qu'il cherche à appliquer en démontrant :

- (1) qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
- (2) qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;

---

<sup>11</sup> *Idem*, p. 544.

<sup>12</sup> *Idem*, p. 549.

(3) que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

14. Les deux premières étapes permettent respectivement de s'assurer de la légitimité de l'objet général de la norme et de l'intention qu'avait l'employeur en l'adoptant. Elles garantissent donc que, tant d'un point de vue objectif que d'un point de vue subjectif, la norme n'a pas un fondement discriminatoire. La troisième étape constitue un test de rationalité s'attachant à la *nécessité* de la norme afin de réaliser une fin légitime. L'employeur doit démontrer qu'il ne peut accommoder le plaignant sans subir de contrainte excessive.

15. Les facteurs permettant de conclure que la contrainte est excessive ne sont pas consacrés et doivent être appliqués avec souplesse et bon sens (*Meiorin*, par. 63; *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525, p. 546, et *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 R.C.S. 489, p. 520-521). Par exemple, on pourra considérer le coût de l'accommodement, le moral et la mobilité du personnel, l'interchangeabilité des installations et la perspective d'atteinte aux droits d'autres employés ou à la convention collective. Comme le droit d'être accommodé n'est pas absolu, la prise en compte de tous les facteurs pertinents peut mener à la conclusion que l'impact causé par l'application d'une norme préjudicielle est légitime. <sup>13</sup>»

Il appert donc de la jurisprudence que les balises qui encadrent les demandes d'accommodement sont très bien dessinées et ce, depuis plusieurs années. Il est par conséquent surprenant que le gouvernement québécois propose, dans son projet de loi, d'encadrer les demandes d'accommodement<sup>14</sup>.

Par ailleurs, le gouvernement québécois désire assujettir les demandes d'accommodement pour des motifs religieux à l'obligation pour l'organisme public de s'assurer que l'accommodement demandé ne compromet pas la séparation des religions et de l'État ainsi que la neutralité religieuse et le caractère laïque de celui-ci<sup>15</sup>. Il appartiendra donc aux gestionnaires des organismes publics d'évaluer si la demande d'accommodement compromet la neutralité de l'État et ce, face à un État qui désire préserver son patrimoine religieux catholique.

Selon l'AJP, le projet de loi pourrait avoir pour effet de permettre aux organismes publics de refuser d'accommoder des travailleurs en raison notamment de la neutralité religieuse. Cela aura pour effet de créer deux types de devoir d'accommodement, soit un pour les employeurs du secteur privé et un pour les organismes publics. De plus, l'AJP est d'avis qu'il s'agit d'une discrimination basée sur la religion qui pourra être jugée contraire à l'article 15(1) de la Charte canadienne. De plus, cette limite n'est pas raisonnable et justifiée dans le cadre d'une société démocratique.

Finalement, le projet de loi prévoit, à l'article 18, qu'aucune demande d'accommodement pour des motifs religieux ne peut porter sur le port d'un signe religieux ostentatoire ou sur le droit

---

<sup>13</sup> *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] 1 RCS 161, p. 169 à 170.

<sup>14</sup> Voir les articles 15 à 18 et 40 à 42 du projet de loi.

<sup>15</sup> Voir les articles 15 4<sup>e</sup> et 42 du projet de loi.

d'avoir le visage couvert. Tel que préalablement mentionné, l'AJP est d'avis que ces restrictions sont discriminatoires et donc contraires à la Charte canadienne.

En conclusion, l'AJP soumet qu'il n'est pas nécessaire de baliser les demandes d'accommodement puisque la jurisprudence a déjà établi des critères et qu'il n'y a pas de réel problème d'application de ceux-ci. Par ailleurs, l'AJP est d'avis que de différencier les demandes d'accommodement en matière religieuse des autres demandes d'accommodement est en soit discriminatoire. Enfin, en ajoutant notamment comme condition l'obligation pour l'organisme public de s'assurer que l'accommodement demandé ne compromet pas la séparation des religions et de l'État ainsi que la neutralité religieuse et le caractère laïque de celui-ci, le gouvernement québécois rend la réponse à la demande du travailleur discriminé difficile au point de devenir arbitraire.

## **LES DISPOSITIONS RELATIVES AU SERVICE DE GARDE**

Le chapitre VII du Projet de loi 60 prévoit des obligations précises auxquelles devront se conformer les travailleuses et travailleurs du secteur de la petite enfance. Plus précisément, ce sont la totalité des membres du personnel des Centres de la petite enfance (CPE), des garderies, des services de garde en milieu familial ainsi que des bureaux coordonnateurs identifiés dans la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance qui sont visés par les nouvelles dispositions du projet de loi 60.

Le projet de loi 60 propose d'ailleurs d'ajouter à la loi un cadre régissant le secteur des services à la petite enfance en proposant une addition à l'actuel article 5 qui se lit comme suit :

5. Afin d'assurer la prestation de services de garde éducatifs, le prestataire de services de garde applique un programme éducatif comportant des activités qui ont pour buts :

1° de favoriser le développement global de l'enfant en lui permettant de développer toutes les dimensions de sa personne notamment sur le plan affectif, social, moral, cognitif, langagier, physique et moteur ;

2° d'amener progressivement l'enfant à s'adapter à la vie en collectivité et de s'y intégrer harmonieusement.

Le programme éducatif comprend également des services de promotion et de prévention visant à donner à l'enfant un environnement favorable au développement de saines habitudes de vie, de saines habitudes alimentaires et de comportements qui influencent de manière positive sa santé et son bien-être.

Il peut aussi comprendre tout autre élément ou service que le ministre détermine.

Le projet de loi 60 prévoit d'ajouter à la fin du paragraphe 2, de l'article 5 de la *Loi sur les services de garde relatifs à l'enfance* (ci-après la « Loi cadre »), la mention suivante :

« dans le respect des valeurs de la société québécoise dont l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que la neutralité religieuse de l'État et le caractère laïque de celui-ci ».

Cet ajout à la Loi cadre, régissant le secteur de la petite enfance au Québec, permet d'imposer de nouvelles obligations aux salariés œuvrant dans ce domaine. En opérant une telle modification, le gouvernement assoit la légitimité des nouvelles exigences de neutralité et de laïcité du Projet de loi 60 qui touchent spécifiquement les travailleurs et travailleuses dont les organisations sont régies par cette Loi cadre.

La mise en œuvre de ces exigences de neutralité et de laïcité s'opère par les obligations prévues aux articles 27 et suivants du Projet de loi 60. En effet, le gouvernement stipule clairement que les employés du secteur de la petite enfance doivent se conformer aux mêmes obligations que tous les autres membres du personnel d'un organisme public.

L'article 27 renvoie donc à l'obligation de faire preuve de neutralité religieuse et d'un devoir de réserve face à l'expression de toute forme de croyances religieuses dans le cadre de leurs fonctions, prévue aux articles 3 et 4 du Projet de loi 60, pour le personnel travaillant en garderie subventionnées, en CPE ou en bureau coordonnateur. Les responsables de services de garde ne sont pas clairement identifiées à l'alinéa 1 de l'article 27, cependant, par l'ajout à l'article 5 de la Loi cadre, elles sont aussi tenues à une obligation de neutralité. Cependant, malgré qu'elles ne soient pas expressément nommées à l'article 27, cela ne dégage pas les responsables en services de garde des obligations de neutralité et de réserve puisque l'article 10 du Projet de loi 60 prévoit spécifiquement que le gouvernement peut assujettir toute personne avec qui il conclut une entente de subvention ou un contrat aux obligations prévues aux chapitres II et III.<sup>16</sup>

Une clause spécifique précise que les employées d'un service de garde en milieu familial subventionné auront, comme tout autres employés d'un organisme public, l'obligation d'exercer la totalité de leurs fonctions à visage découvert. Le même article du Projet de loi 60 renvoie aussi au recours à l'imposition de mesures disciplinaires pour tout employé ne se conformant pas aux obligations prévues au projet de loi.

Ainsi, l'AJP constate que le gouvernement considère le port d'un signe religieux comme une faute disciplinaire passible de suspension ou voire même de congédiement. Il va sans dire que l'analyse portant sur les restrictions relatives au port d'un signe religieux s'applique ici aussi.

De plus, les demandes d'accommodement en matière religieuse seront régies par le mécanisme prévu au chapitre V du Projet de loi 60. Tel que déjà mentionné, ce mécanisme apparaît flou et sans balises claires, laissant place à l'arbitraire en matière de détermination de ce qui pourrait constituer une contravention à la neutralité et la laïcité de l'État.

C'est d'ailleurs à l'article 29 du Projet de loi 60 que l'on défère le pouvoir de déterminer les règles applicables en matière de neutralité et de laïcité et ce, pour tout le secteur de la petite enfance. Cette élaboration d'une politique de mise en œuvre est confiée au ministre responsable de l'application de la Charte ainsi qu'au ministre en charge de l'application de la Loi cadre.

Tout comme pour le pouvoir de réglementation et de mise en œuvre beaucoup trop large prévu par l'article 36, le législateur s'arroge le droit de définir, pour l'ensemble du secteur de la petite

---

<sup>16</sup> Projet de loi 60, art.10.



enfance, ce qui constituera un signe religieux ostentatoire et ainsi, porter un jugement sur le caractère religieux ou non d'un objet ou d'un vêtement.

En plus des règles relatives à la neutralité et la laïcité prévue aux articles 27 et suivants, la politique prévue à l'article 29 devra aussi prévoir des dispositions en matière pédagogique et alimentaire. En ce sens, l'article 30 du Projet de loi 60 nous apparaît particulièrement problématique et entraînant une réelle complexité d'application.

Cet article est rédigé de la manière suivante :

30. Afin de favoriser la cohésion sociale ainsi que l'intégration des enfants sans distinction liée à l'origine sociale ou ethnique ou à l'appartenance religieuse, la politique doit notamment prévoir:

1° que l'admission des enfants ne doit pas être liée à l'apprentissage d'une croyance, d'un dogme ou de la pratique d'une religion spécifique;

2° que les activités et les échanges éducatifs ne peuvent avoir pour objectif un tel apprentissage;

3° qu'une activité ou une pratique répétée qui tire son origine d'un précepte religieux, notamment en matière alimentaire, ne peut être autorisée si elle a pour but, par des propos ou des gestes, d'amener l'enfant à faire l'apprentissage de ce précepte.

L'AJP est préoccupée par les situations potentiellement farfelues qu'un tel article pourrait entraîner. En effet, il apparaît difficile de tracer une ligne claire en matière d'échanges éducatifs. Le rôle des intervenants en petite enfance comprend entre autre celui de répondre aux questionnements légitimes des enfants face à la différence et à la diversité, tel que le prévoit la loi cadre. Il apparaît alors difficile de demander à toutes les intervenantes en petite enfance d'éviter de parler de toute forme de croyances ou de manifestation religieuse, puisque le phénomène religieux fait partie du paysage quotidien de tout citoyens ou citoyennes, croyant ou non.

À titre d'exemple, est-ce que cela signifie que les employés travaillant dans le domaine de la petite enfance ne pourront plus répondre aux interrogations concernant la présence d'un temple bouddhiste à proximité d'un parc? Un tel échange entre une responsable en service de garde et son groupe pourrait-il être considéré comme un échange éducatif ayant pour objectif un apprentissage en lien avec une pratique religieuse, le tout en contravention avec les paragraphes 1 et 2 de l'article 30 du projet de loi 60?

Pour les mêmes motifs d'ambiguïté, il convient de questionner de quelle manière il est possible de démontrer qu'un plat tire son origine d'un précepte religieux alors qu'en matière alimentaire, le culturel et le religieux sont très souvent intrinsèquement liés. En plus d'encadrer les individus travaillant dans le secteur de la petite enfance, le gouvernement pousse la logique de la neutralité jusqu'à s'intéresser et émettre des balises sur le menu qui sera servi dans les garderies et les services de garde. Cela pourrait signifier l'interdiction d'aliments tels qu'une bûche de Noël, des chocolats de Pâques ou bien l'interdiction ciblée d'aliments qui sont traditionnels pour certaines communautés culturelles dépendant des préférences du gouvernement ou des fonctionnaires en charge d'appliquer la loi.

De surcroît, le second paragraphe de l'article 30 porte à confusion puisqu'à la lecture, il n'est pas clair si cette clause alimentaire s'appliquera uniquement à la nourriture servie aux enfants mais aussi aux responsables en service de garde subventionné elles-mêmes. Appliquée littéralement, en plus de régir la nourriture servie aux enfants, on demande aux employés de se conformer à la même obligation.

Quant à la conformité de ces restrictions par rapport aux droits fondamentaux, l'AJP soumet que l'analyse déjà présentée est applicable ici. Il convient de rajouter que considérant le nombre de femmes voilées qui travaillent dans ce domaine, le volet discrimination prend encore plus son sens. Cela est d'autant plus inquiétant lorsqu'on considère que le gouvernement prétend favoriser l'égalité des femmes et des hommes en déposant ce projet de loi.

Selon l'AJP, la réelle égalité des femmes travaillant dans le secteur de la petite enfance passerait davantage par l'adoption de mesures tendant vers une reconnaissance pleine et entière des droits économiques et sociaux, tels que le droit à l'éducation, au logement ou à un salaire décent, plutôt que par l'interdiction du port de signe religieux ou l'obligation de travailler à visage découvert.

## **CONCLUSION**

Pour toutes ces raisons, l'AJP soumet que le projet de loi 60 est en majeure partie contraire à la Charte canadienne et ne devrait donc pas adoptée. L'adoption et l'application de ce projet de loi sont susceptibles de créer des litiges importants au niveau des employés des secteurs affectés.

Mais il y a plus. Ce projet de loi, ainsi que l'orientation annoncée par le gouvernement juste avant son dépôt, ont déjà plongé le Québec dans une crise sans précédent et divisés la population entre non seulement les pro-chartes et les anti-chartes mais entre ceux et celles qui auraient des valeurs dites «québécoises» et les «autres». Avec égards, il serait irresponsable de prétendre que l'adoption d'une telle orientation est étrangère à la montée des incidents xénophobes et islamophobes. Le gouvernement prétend à la neutralité tout en avouant vouloir conserver les éléments qu'il considère comme étant emblématiques ou toponymiques du patrimoine culturel ou qui témoignent du parcours historique du Québec. Or, force est de constater que, selon le gouvernement, ce parcours devrait être épuré de toute diversité et favoriser la religion chrétienne au détriment des autres. Cela est non seulement discriminatoire mais également contraire à la réalité québécoise qui témoigne d'une multitude de croyances et de traditions culturelles. Finalement, l'AJP soumet qu'un gouvernement qui attaque les croyances sincères des minorités est loin d'être neutre.

L'AJP invite donc les députés à respecter les droits fondamentaux de toutes les Québécoises et tous les Québécois et refuser d'adopter un projet de loi qui se plie à la tyrannie de la majorité. Ce projet aura non seulement pour effet d'aller contre la neutralité de l'État eu égard aux religions, mais aura également pour effet d'aller contre l'égalité entre les femmes et les hommes en limitant les possibilités d'emploi pour plusieurs femmes appartenant à une minorité religieuse.

L'AJP remercie la Commission des institutions de nous permettre de présenter nos commentaires.

Très cordialement,  
AJP