

aqesss

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE
D'ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ
ET DE SERVICES SOCIAUX

POUR UNE CHARTE QUI FAVORISE L'HARMONIE ET LE MAINTIEN DE LA DIVERSITÉ

Mémoire présenté à la Commission des institutions dans le cadre de l'étude du 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

Décembre 2013

Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux
Direction des ressources humaines et des affaires juridiques
505, boulevard de Maisonneuve Ouest
Bureau 400, Montréal (Québec) H3A 3C2
Téléphone : 514 282-4228
Site Web : www.aqesss.qc.ca

©Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux, 2013

Ce document est disponible gratuitement sur le site Web de l'AQESSS.
La reproduction d'extraits est autorisée à des fins non commerciales avec la mention de la source. Toute reproduction partielle doit être fidèle au texte utilisé.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION ET MISE EN CONTEXTE.....	7
LES DISPOSITIONS QUI FONT GÉNÉRALEMENT CONSENSUS	8
LES VALEURS INSCRITES DANS LE PRÉAMBULE	8
LES DEVOIRS DE NEUTRALITÉ ET DE RÉSERVE EN MATIÈRE RELIGIEUSE	8
L’OBLIGATION D’AVOIR LE VISAGE DÉCOUVERT	9
TRAITEMENT DES DEMANDES D’ACCOMMODEMENT	10
LA RESTRICTION RELATIVE AU PORT D’UN SIGNE RELIGIEUX	12
<i>Absence de problèmes en matière de port d’un signe religieux.....</i>	<i>12</i>
<i>Impacts négatifs sur la main-d’œuvre des établissements</i>	<i>12</i>
<i>Impacts négatifs pour la recherche clinique.....</i>	<i>12</i>
<i>Un climat de travail à protéger</i>	<i>13</i>
<i>Des coûts importants et des énergies gaspillées.....</i>	<i>14</i>
<i>Exemption pour les établissements de santé et de services sociaux.....</i>	<i>15</i>
DIFFICULTÉS D’APPLICATION DES DISPOSITIONS CONCERNANT LA RESTRICTION RELATIVE AU PORT D’UN SIGNE RELIGIEUX	17
<i>Les dispositions transitoires</i>	<i>17</i>
<i>Manquement à la restriction relative au port d’un signe religieux.....</i>	<i>18</i>
<i>La politique de mise en œuvre des prescriptions de la Charte</i>	<i>18</i>
<i>L’obligation faite aux organismes publics de rendre compte annuellement.....</i>	<i>19</i>
<i>L’application de certains devoirs et obligations à des personnes ou sociétés.....</i>	<i>19</i>
L’AQESS INVITE LE GOUVERNEMENT À LA PRUDENCE	21
CONCLUSION.....	22

L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE D'ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX

L'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (AQESSS) est le porte-parole de 125 établissements membres, composés des 92 centres de santé et de services sociaux (CSSS), des centres hospitaliers universitaires, des centres hospitaliers affiliés, des instituts universitaires et des centres affiliés universitaires ainsi que d'établissements non regroupés tels des centres hospitaliers et des centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) à vocation unique.

Les membres de l'AQESSS desservent toutes les régions du Québec et offrent une très large gamme de services de santé et de services sociaux en première, deuxième et troisième lignes. En application de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (chapitre S-4.2), ils ont pour mission d'assurer la prestation de services de santé ou de services sociaux de qualité, qui soient continus, accessibles, sécuritaires et respectueux des droits des personnes et de leurs besoins spirituels.

Les membres de l'AQESSS emploient plus de 200 000 personnes et gèrent de façon responsable, et en toute transparence, des budgets annuels s'élevant à plus de 17,6 milliards de dollars. De plus, environ 16 000 médecins, dentistes et sages-femmes exercent leur profession au sein des établissements représentés par l'Association. Enfin, des milliers de bénévoles viennent épauler le personnel et les professionnels en place et participent, en ce sens, à l'humanisation des soins et des services offerts.

L'AQESSS a pour mission de rassembler, de représenter et de soutenir ses membres en agissant comme chef de file pour améliorer la qualité des services et la performance du système de santé et des services sociaux, au bénéfice de la population du Québec.

INTRODUCTION ET MISE EN CONTEXTE

En septembre dernier, le gouvernement du Québec a publié un document de consultation intitulé *Charte des valeurs québécoises*. Ce document contenait des propositions gouvernementales en matière d'affirmation du caractère laïque des institutions de l'État, des valeurs de la société québécoise et d'encadrement des demandes d'accommodement religieux. À cette occasion, le gouvernement a invité la société québécoise à réfléchir et à débattre de ces orientations en vue d'un éventuel projet de loi.

L'AQESSS s'est inscrite dans la démarche souhaitée par le gouvernement en participant à cette consultation à titre de porte-parole de 125 établissements. Pour ce faire, elle a mené un sondage auprès de l'ensemble de ses membres pour mieux connaître la réalité sur le terrain au regard des questions soulevées par les propositions gouvernementales.

Rappelons que ce sondage a révélé que les établissements répondants n'avaient pas expérimenté de problèmes significatifs sur les questions d'accommodement ou de port de signes religieux. Malgré cette absence de problèmes, l'AQESSS s'est prononcée en faveur des mesures proposées par le gouvernement, à l'exception de celle touchant l'interdiction du port de signes religieux ostentatoires par les personnes œuvrant dans les établissements de santé et de services sociaux.

Force est de constater que notre position sur ce dernier point n'a pas été retenue par le gouvernement. En effet, le projet de loi n° 60, *Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement*, maintient la restriction relative au port d'un signe religieux, laquelle est assortie de certaines modalités d'application et de dispositions transitoires inapplicables dans les établissements.

L'AQESSS est donc heureuse de participer à cette nouvelle consultation dans le cadre des travaux entourant l'étude du projet de loi n° 60. Nous entendons sensibiliser les membres de cette Commission, l'ensemble des députés et la population du Québec aux enjeux importants de ce projet de loi pour le réseau de la santé et des services sociaux. L'AQESSS souhaite ainsi qu'un véritable dialogue s'entame afin de permettre l'émergence d'un consensus le plus large possible.

LES DISPOSITIONS QUI FONT GÉNÉRALEMENT CONSENSUS

Les valeurs inscrites dans le préambule

L'AQESSS souscrit sans hésitation aux valeurs énoncées dans le préambule du projet de loi qui, à la lumière des interventions d'acteurs importants de la société québécoise ayant été rapportées par les médias, fait l'objet d'un large consensus au sein de la population.

En effet, il importe de réitérer l'importance du principe de la séparation des religions et de l'État ainsi que du caractère laïque de ce dernier. Conséquemment, nous adhérons aux dispositions visant l'actualisation de ce principe à l'exception de celles concernant la restriction relative au port d'un signe religieux. Nous y reviendrons.

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue également une valeur chère aux membres de l'AQESSS d'autant plus que leur main-d'œuvre est composée de 80 % de femmes. Nous estimons donc que le réseau de la santé et des services sociaux doit être le plus accueillant possible pour toutes les femmes afin qu'elles aient accès à des emplois de qualité offrant de bonnes conditions de travail qui leur permettent de jouir d'une pleine autonomie.

Enfin, l'AQESSS est soucieuse du respect des droits et libertés de la personne. Le présent mémoire est teinté de cette préoccupation.

Les devoirs de neutralité et de réserve en matière religieuse

Les devoirs de neutralité et de réserve en matière religieuse imposés à un membre du personnel d'un organisme public en application des articles 3 et 4 du projet de loi nous apparaissent tout à fait justifiés. Nous comprenons que ces devoirs découlent de l'article 1 qui oblige les organismes publics à faire preuve de neutralité en matière religieuse et à refléter le caractère laïque de l'État.

Cela dit, le projet de loi contient deux dispositions qui nuancent les articles 3 et 4.

D'une part, l'article 11 exempte de ces devoirs de neutralité et de réserve en matière religieuse les membres du personnel offrant un service d'animation spirituelle notamment dans un centre exploité par un établissement public visé par la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (chapitre S-4.2). Nous y concourons entièrement.

D'autre part, l'article 12 édicte que ces devoirs ne peuvent pas avoir pour effet d'empêcher l'application des règles déontologiques permettant à un médecin ou à un pharmacien de ne pas recommander ou de ne pas fournir des services professionnels en raison de leurs convictions personnelles. À ce jour, seuls ces professionnels peuvent se prévaloir de ces règles. Il n'est pas dit, cependant, que

des membres d'autres ordres professionnels ne bénéficieront pas, un jour, de telles règles en vertu de leur code de déontologie respectif.

Conséquemment, nous nous inspirons des dispositions de l'article 44 du projet de loi n° 52, *Loi concernant les soins de fin de vie*, pour suggérer un libellé plus large de l'article 12 du projet de loi n° 60.

Recommandation n° 1

Modifier le libellé de l'article 12 de la manière suivante :

12. Les devoirs de neutralité et de réserve ne peuvent avoir pour effet d'empêcher l'application des règles déontologiques prévues par la loi permettant à un membre d'un ordre professionnel de ne pas recommander ou de ne pas fournir de services professionnels en raison de ses convictions personnelles.

L'obligation d'avoir le visage découvert

Les dispositions touchant l'obligation d'avoir le visage découvert, tant pour le personnel d'un organisme public que pour les personnes qui reçoivent un service d'un tel organisme, nous apparaissent, en règle générale, tout à fait pertinentes. Toutefois, nous suggérons d'y apporter une modification.

Au regard de l'article 6 relatif aux membres du personnel d'un organisme public, il nous semble nécessaire d'ajouter un motif aux exceptions mentionnées à cet article pour justifier un membre du personnel d'un organisme public de se couvrir le visage.

En effet, il peut survenir des situations où des risques importants pour la santé ou la sécurité des membres du personnel d'un organisme public puissent justifier ces derniers de se couvrir le visage. Pensons notamment à une pandémie. Dans un tel cas, les exceptions reliées aux conditions de travail, aux exigences propres à une fonction ou à l'exécution de certaines tâches pourraient suffire en ce qui concerne le personnel clinique des établissements de santé et de services sociaux.

Toutefois, ce n'est pas nécessairement le cas pour les autres membres du personnel ou pour ceux à l'emploi d'un organisme public qui n'offrent pas de soins, notamment ceux du secteur de l'éducation ou de la fonction publique. Or, plusieurs d'entre eux travaillent avec le public et pourraient, dans certaines circonstances, être exposés à des risques importants pour leur santé ou leur sécurité ou constituer eux-mêmes un danger pour la population.

Certes, les exceptions prévues à l'article 6 ne sont pas exhaustives en raison du terme « notamment », mais nous croyons quand même important, compte tenu de la nécessité de protéger la santé et la sécurité des personnes, d'ajouter à l'article 6 ce motif.

Recommandation n° 2

Modifier le libellé de l'article 6 de la manière suivante :

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, des exigences propres à ses fonctions ou à l'exécution de certaines tâches ou d'un danger pour sa santé, sa sécurité ou pour celles d'autres personnes.

L'article 7 établit une règle générale selon laquelle les personnes recevant des services d'un organisme public doivent être à visage découvert. Nous souscrivons sans réserve à cette règle. Nous accueillons d'ailleurs favorablement la disposition prévue au deuxième alinéa énonçant les motifs pour lesquels un organisme public doit refuser une demande d'accommodement de garder le visage couvert.

Traitement des demandes d'accommodement

Sur ce point, la consultation menée auprès de nos membres a révélé que 99 % des établissements répondants n'ont pas été confrontés, au cours des dernières années, à des problèmes significatifs en matière de demandes d'accommodement religieux.

Certes, il y a bien eu des demandes d'accommodement, mais les établissements et leur personnel ont été en mesure de les gérer efficacement sans que cela n'affecte leur capacité d'assurer l'accessibilité à des services de qualité, de préserver un bon climat de travail et de respecter les droits fondamentaux des personnes, dont l'égalité entre les femmes et les hommes. Conséquemment, ces demandes n'ont pas présenté de problèmes significatifs pour les établissements. Un accommodement devient problématique lorsqu'il affecte les éléments mentionnés précédemment. Dans le cas contraire, on ne peut pas parler d'un problème, encore moins d'un problème significatif.

Depuis plusieurs années déjà, les établissements évaluent les demandes d'accommodement, sur le plan religieux ou autre, selon les enseignements de nos tribunaux, notamment au regard des balises et des critères déterminés par ces derniers. D'ailleurs, nous constatons que les articles 15, 16 et 42 du projet de loi reflètent bien les principes établis par la jurisprudence et la pratique actuellement observée en matière d'accommodement dans les établissements membres de l'AQESSS.

À la lumière de ces considérations, d'aucuns pourraient prétendre que les articles 15, 16 et 42 ne sont pas nécessaires en raison des orientations dégagées

par les tribunaux. Cela dit, l'AQESSS se montre favorable à la présence de ces articles dans le projet de loi. Cela a pour mérite de clarifier les règles en matière de demandes d'accommodement notamment en fournissant aux organismes publics un cadre d'évaluation commun. Cela permettra aussi à un organisme public de justifier, le cas échéant, un refus auprès des demandeurs d'accommodements en indiquant à ces derniers les dispositions législatives à la base de ce refus. Ainsi, la situation sera plus claire, tant pour l'organisme public que pour le citoyen.

LA RESTRICTION RELATIVE AU PORT D'UN SIGNE RELIGIEUX

D'entrée de jeu, nous désirons signifier notre profond désaccord avec le fait que la restriction relative au port d'un signe religieux s'applique dans les établissements de santé et de services sociaux, et ce, pour les motifs exposés ci-après.

Absence de problèmes en matière de port d'un signe religieux

La consultation menée auprès de nos membres témoigne que 100 % des répondants ont mentionné l'absence de problèmes significatifs ou de plaintes en matière de port d'un signe religieux. Seulement deux établissements ont fait mention de certaines difficultés, mais non significatives dans la mesure où il n'y a pas eu de plainte et que la situation a été résolue. Toutefois, depuis la publication du projet de *Charte des valeurs québécoises* en septembre dernier, nous sommes informés d'un certain nombre d'interpellations déplacées à l'égard du personnel, concernant essentiellement des femmes portant le voile.

La consultation menée auprès de nos membres nous a permis de constater que pour plusieurs d'entre eux, la restriction relative au port d'un signe religieux génère des inquiétudes quant aux effets négatifs potentiels d'une telle restriction sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre.

Impacts négatifs sur la main-d'œuvre des établissements

C'est un fait avéré que les établissements de santé et de services sociaux connaissent une pénurie de main-d'œuvre importante dans plusieurs professions qui sont essentielles au maintien de services accessibles et de qualité. Il y a tout lieu de croire que cette restriction affectera la capacité des établissements à attirer et à retenir des professionnels pour qui le port d'un signe religieux est important. Soulignons que ces professionnels constituent une main-d'œuvre éduquée, mobile et fort recherchée dans d'autres provinces ou pays.

Nous sommes également soucieux de perdre des ressources professionnelles au profit d'autres entités après que l'État québécois aura consacré des sommes importantes pour leur formation. Les ressources limitées de l'État ne nous permettent pas de prendre un tel risque. À quoi cela sert-il d'investir dans la formation des personnes pour donner des services de santé et des services sociaux à la population si, par la suite, les conditions d'emploi les incitent à quitter le Québec parce que ces conditions sont conflictuelles avec leurs préceptes religieux?

Impacts négatifs pour la recherche clinique

Nul n'ignore la concurrence vive qui sévit dans le milieu de la recherche qui constitue un maillon important de la mission des centres hospitaliers et des instituts universitaires. Plusieurs chercheurs viennent de l'étranger et sont très mobiles. S'ils ont à choisir entre leurs préceptes religieux et le lieu où ils feront de la recherche, le Québec court le risque d'y perdre au change.

De même, les milieux de la recherche de nos établissements dépendent beaucoup de subventions ou de commandites qui sont versées à des chercheurs particuliers en raison de leur notoriété. Certains d'entre eux, portant des signes religieux, réussissent à attirer des subventions de la part d'entreprises commanditaires ou d'organismes. Si ces chercheurs décident de nous quitter, cela nous privera de fonds importants en recherche clinique.

Enfin, la restriction relative au port d'un signe religieux risque d'affecter, hors de nos frontières, l'image du Québec qui est actuellement reconnu, à l'échelle mondiale, comme un centre d'excellence en matière de recherche clinique. Le Québec pourrait perdre ainsi sa capacité d'attraction et, conséquemment, cela aura pour effet de diminuer sa notoriété dans un secteur vital pour son économie.

Un climat de travail à protéger

Le climat au sein des établissements nous préoccupe grandement, particulièrement depuis le dépôt du projet portant sur la *Charte des valeurs québécoises*. Les administrateurs et les gestionnaires sont inquiets des impacts du débat actuel sur les personnes qui travaillent dans leur organisation. La restriction du port de signes religieux, si elle est maintenue, n'aidera sûrement pas au maintien d'un climat serein. En effet, s'il faut prendre des mesures pour faire respecter cette restriction, cela risque de perturber grandement le climat de travail.

Nous tenons à rappeler que les personnes œuvrant dans les établissements de santé et de services sociaux sont des employés de ces derniers, et non de l'État, et des professionnels autonomes qui y exercent leur profession. Selon nous, ces personnes ne sont pas, à proprement parler, des représentants de l'État. Elles participent à la dispensation de services de santé et de services sociaux à la population et, dans ce cadre, elles ne représentent aucunement l'autorité de l'État.

Les employés des établissements de santé et de services sociaux et les professionnels qui y exercent leur profession proviennent de tous les horizons, plusieurs de ces établissements constituant un microcosme de la société québécoise. Ces employés et professionnels se côtoient au quotidien et travaillent de concert afin d'offrir des services de qualité à la population.

Les établissements de santé et de services sociaux sont particulièrement fiers d'avoir réussi une intégration harmonieuse de personnes de diverses ethnies, cultures et religions. C'est pourquoi nous craignons que la restriction relative au port d'un signe religieux prive les établissements d'employés ou de professionnels actuellement bien intégrés et les empêche, dans le futur, de recruter des personnes compétentes qui accordent de l'importance à leurs préceptes religieux sans verser dans le prosélytisme.

Des coûts importants et des énergies gaspillées

Les coûts découlant de l'application des dispositions concernant la restriction relative au port d'un signe religieux risquent d'être élevés pour les organismes publics.

Après avoir vainement dialogué avec un membre du personnel qui persiste à porter un signe religieux ostentatoire, l'organisme devra prendre, à l'égard de ce membre du personnel, des mesures disciplinaires afin qu'il se conforme à la loi. Or, en droit du travail, après les avertissements et l'avis disciplinaire, ces mesures sont la suspension et, ultimement, le congédiement. Un organisme public n'aura guère le choix d'appliquer ces mesures, car s'il n'agit pas, on lui reprochera de ne pas faire respecter la loi. Rappelons que l'article 32 du projet de loi intime à chaque organisme public de prendre les moyens nécessaires pour assurer la mise en œuvre des prescriptions de la loi et l'oblige à en rendre compte annuellement dans son rapport annuel de gestion.

Les syndicats représentant les employés qui auront fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement n'auront pas le choix de défendre ces derniers, et ce, peu importe que ces syndicats soient en accord ou non avec la restriction relative au port d'un signe religieux. En effet, les syndicats ont un devoir de représentation de leurs membres et ce devoir fait d'ailleurs l'objet d'une disposition du *Code du travail* (chapitre C-27), soit l'article 47.2.

Il est indubitable que l'application de mesures disciplinaires affectera le climat de travail, sans parler du fait que les organismes publics seront ainsi privés, temporairement ou définitivement, de précieuses ressources humaines.

En plus des inconvénients mentionnés plus haut, il ne faut pas négliger les coûts reliés à une contestation par l'employé d'une mesure disciplinaire prise à son endroit. Étant donné que le recours aura sans doute comme fondement une allégation de discrimination en raison des croyances religieuses de l'employé, on peut croire aisément que le dossier cheminera jusqu'aux plus hautes instances judiciaires. Qui plus est, puisque ce recours impliquera une demande de nullité de certaines dispositions d'une loi, les représentants du procureur général ne chômeront pas.

Les organismes publics et les membres de leur personnel vivront alors une longue période d'incertitude, car il s'écoule généralement beaucoup de temps avant que de tels recours connaissent un dénouement.

Or, il existe actuellement un débat juridique vigoureux sur la légalité de la restriction relative au port d'un signe religieux, tel qu'en font foi les nombreuses interventions en ce sens depuis le dépôt de la Charte des valeurs québécoises en

septembre dernier. Soulignons, entre autres, l'avis formulé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Sans prendre parti pour l'une ou l'autre des opinions juridiques formulées à cet égard et sans nous prononcer sur la position qu'adopteront les tribunaux, nous pouvons néanmoins affirmer qu'il y a un risque que les dispositions concernant cette restriction soient déclarées illégales en tout ou en partie. Dans une telle hypothèse, outre les coûts sur les plans humain et organisationnel, peut-on imaginer les coûts importants que devront assumer les organismes publics qui auront appliqué des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement? En plus des frais d'arbitrage, de procureurs et des frais judiciaires, les organismes publics visés par ces recours devront payer aux employés lésés, s'ils ont gain de cause, la rémunération dont ils ont été privés et, qui sait, des dommages-intérêts.

De plus, l'application de mesures disciplinaires ou tout simplement l'insistance que mettra l'organisme public afin de convaincre les récalcitrants pour qui le port d'un signe religieux est fondamental pourrait engendrer un stress important chez ces derniers. Dans certains cas, nous pouvons anticiper des absences du travail avec les coûts d'assurance salaire que cela comporte pour l'employeur.

Certes, tous ces coûts et ces inconvénients appréhendés ne sont pas exclusifs aux établissements de santé et de services sociaux. Toutefois, en raison du nombre important d'employés et de professionnels œuvrant dans ces établissements, de la pénurie observée dans certaines professions et du contexte budgétaire serré auquel les établissements sont astreints, ces coûts et inconvénients seront exacerbés pour les établissements.

En somme, des coûts directs ou indirects importants et injustifiés si l'on considère, en plus, le temps consacré à régler des problèmes au sujet d'une question qui ne posait pas de problème auparavant.

Exemption pour les établissements de santé et de services sociaux

Certains peuvent être d'avis que les craintes exprimées précédemment sont exagérées, voire infondées et qu'elles ne reposent pas sur des analyses scientifiques. Certes, nous ne pouvons pas prédire l'avenir avec exactitude, personne ne le peut d'ailleurs, mais il ne fait aucun doute dans notre esprit que cette restriction sera porteuse de conséquences négatives. Nous sommes confortés à l'idée que, sur cette question, nous ne voguons pas en solitaire, car nous sommes en harmonie avec plusieurs institutions de la société québécoise. Parmi celles-ci, mentionnons particulièrement la majorité des acteurs du milieu universitaire qui participe à la formation du personnel et des professionnels œuvrant au sein de nos établissements et qui collabore avec les milieux de recherche de nos établissements.

Pour toutes les raisons énoncées ci-haut, l'AQESSS demande que les établissements de santé et de services sociaux soient exemptés des dispositions concernant la restriction relative au port d'un signe religieux. Conséquemment, nous formulons la recommandation suivante :

Recommandation n° 3

Que les dispositions du projet de loi touchant la restriction relative au port d'un signe religieux ne s'appliquent pas aux établissements de santé et de services sociaux visés à la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (chapitre S-4.2).

Nous sommes conscients que les membres des conseils d'administration et les dirigeants des établissements que nous représentons ont, sur le plan personnel, des opinions variées et peut-être divergentes sur le principe même de restreindre le port de signes religieux. Toutefois, ces administrateurs et dirigeants sont soucieux des responsabilités qui leur incombent afin d'assurer des services de santé et des services sociaux accessibles et de qualité. C'est la raison pour laquelle ces divergences, s'il en est, s'estompent au profit de la recommandation n° 3 que nous formulons.

DIFFICULTÉS D'APPLICATION DES DISPOSITIONS CONCERNANT LA RESTRICTION RELATIVE AU PORT D'UN SIGNE RELIGIEUX

Au-delà de notre demande voulant que les établissements de santé et de services sociaux soient exemptés des dispositions touchant la restriction du port d'un signe religieux, l'AQESSS est fortement préoccupée par certains articles du projet de loi. Pour les organismes publics qui demeureront assujettis à la restriction relative au port d'un signe religieux, nous appréhendons d'importantes difficultés lorsque viendra le temps d'appliquer certaines dispositions du projet de loi.

Les dispositions transitoires

L'article 44 du projet de loi rend immédiatement applicable la restriction relative au port d'un signe religieux aux personnes embauchées par un organisme public après la date de la sanction de la loi. Nous croyons fermement que cet article rendra ingérable l'application de la Charte. La plupart des organismes publics concernés ont un nombre important d'employés qui peuvent changer de poste au sein de l'organisme, parfois même dans des installations différentes.

Comment fera-t-on pour identifier les personnes embauchées après la date de sanction de la loi? Devront-elles porter une identification particulière? Comment justifier un régime à deux vitesses au sein d'un même organisme public? Quelle est la logique de prévoir une période de transition qui s'applique différemment selon la date d'embauche?

Les personnes qui se verront refuser un emploi parce qu'elles tiendront à porter un signe religieux dit ostentatoire du moins pendant la période de transition vont, dans beaucoup de cas, exercer un recours pour pratiques discriminatoires. Connaissant la position de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en la matière, cette dernière acceptera sans doute de les représenter. Les organismes publics seront ainsi exposés à de multiples recours avec les coûts que cela engendre.

Par ailleurs, les articles 45 et 46 qui permettent de prolonger la période de transition pour l'application de l'article 5 concernant la restriction relative au port d'un signe religieux ouvrent la possibilité que cette prolongation ne bénéficie qu'à une partie des membres du personnel. Nous sommes en profond désaccord avec ces articles qui introduisent un régime à deux vitesses. Encore une fois, dans un organisme public qui compte un nombre élevé de membres du personnel, comment pourra-t-on distinguer ceux qui occupent des fonctions exemptées de la restriction et ceux qui y sont assujettis? Devront-ils porter des signes distinctifs?

Qui plus est, les conditions prévues à l'article 46 permettant au gouvernement de prolonger la période de transition sont encore plus incompréhensibles et teintent cette prolongation d'un caractère discriminatoire. En effet, dans un organisme

public ayant une dimension confessionnelle juive par exemple, seuls les membres de cette confession pourraient bénéficier de la prolongation compte tenu des mots utilisés au paragraphe 1 du deuxième alinéa de l'article 46. À titre d'exemple, pour l'Hôpital général Juif, le gouvernement pourrait prolonger la période de transition pour l'application de l'article 5 en raison du caractère continu d'une dimension confessionnelle juive. Ainsi, la kippa serait permise, mais pas le voile et le turban.

Selon nous, toute période de transition pour l'application de l'article 5 concernant la restriction relative au port d'un signe religieux aux membres du personnel d'un organisme public doit bénéficier à l'ensemble d'entre eux, et ce, peu importe leur date d'embauche ou d'entrée en fonction, l'emploi ou la profession qu'ils occupent ou leur confession religieuse. En effet, nos membres ne veulent, en aucun cas, se retrouver dans des situations d'iniquité interne ou qui suscitent de la confusion chez les personnes qui requièrent leurs services.

Recommandation n° 4

Modifier les articles 44 à 46 du projet de loi de manière à ce que toute période de transition pour l'application de l'article 5 concernant la restriction du port d'un signe religieux bénéficie à l'ensemble des membres du personnel d'un organisme public, et ce, peu importe leur date d'embauche, les fonctions qu'ils occupent ou leur confessionnalité.

Manquement à la restriction relative au port d'un signe religieux

L'article 14 invite un organisme public à dialoguer avec un membre de son personnel lors d'un premier manquement (seulement) avant d'appliquer une mesure disciplinaire. Cette disposition est tout à fait inutile et traduit un manque de considération quant au bon jugement des gestionnaires des organismes publics. Ces derniers n'ont pas besoin d'une loi pour engager des discussions ou un dialogue avec leur personnel ou pour faire appliquer des lois. Paradoxalement, cette disposition, qui se veut adoucissante, ne laisse guère de marge de manœuvre à un organisme public, car, tel que le libellé l'indique, le dialogue n'est possible que lors d'un premier manquement et, par la suite, les mesures disciplinaires s'appliquent.

Recommandation n° 5

Supprimer l'article 14 du projet de loi.

La politique de mise en œuvre des prescriptions de la Charte

Le chapitre VI traite de la politique de mise en œuvre de la Charte. Quand on y regarde de plus près, les articles 20, 21 et 22 obligent les organismes publics à adopter une politique de mise en œuvre qui rappelle les règles énoncées dans la loi. Pourquoi une politique pour répéter ce que la loi dit déjà? Ce n'est pas la seule loi que les organismes publics doivent appliquer. Ces autres lois ne les contraignent pas à élaborer des politiques pour s'assurer de leur respect. À l'heure où le

gouvernement exige des établissements une gestion optimale et leur demande de réduire leur personnel administratif, cette obligation d'ordre bureaucratique a de quoi surprendre. Faisons confiance aux gestionnaires des établissements et laissons-leur le soin de déterminer la manière dont ils verront à l'application des prescriptions de la Charte.

Conséquemment, nous sommes d'avis que les dispositions contenues dans le chapitre VI du projet de loi sont tout à fait inutiles.

Recommandation n° 6

Supprimer les articles 19 à 26 et 47 du projet de loi.

L'obligation faite aux organismes publics de rendre compte annuellement

Le deuxième alinéa de l'article 32 du projet de loi introduit une obligation, pour un organisme public, de rendre compte annuellement des moyens qu'il a pris pour assurer la mise en œuvre des prescriptions de la Charte.

Pourquoi une telle obligation qui alourdit encore le fonctionnement des organismes publics? Mais, plus encore, que comporte cette obligation? Un organisme public devra-t-il indiquer le nombre de membres du personnel avec qui il a dialogué afin qu'ils ne portent pas de signes religieux ostentatoires, le nombre de suspensions ou de congédiements qui ont été appliqués?

Recommandation n° 7

Supprimer le deuxième alinéa de l'article 32 du projet de loi.

L'application de certains devoirs et obligations à des personnes ou sociétés

Nous ne pouvons qu'exprimer notre étonnement au regard de l'article 10 du projet de loi. Cet article permet à un organisme public de contraindre une personne ou société avec laquelle il conclut un contrat de service ou entente de subvention à respecter les dispositions de la loi touchant les devoirs de neutralité et de réserve en matière religieuse, la restriction relative au port d'un signe religieux et l'obligation d'avoir le visage découvert.

Ce qui nous préoccupe grandement, c'est le fait que le projet de loi demande aux organismes publics d'agir comme sous-traitants du législateur en leur déléguant le pouvoir de déterminer les dispositions de la Charte qui s'appliqueront à des personnes ou sociétés privées avec qui ils traitent.

Une telle délégation est fortement discutable. D'abord, s'agissant d'une loi qui, à tout le moins, limite les droits religieux protégés par les chartes au Canada, on voit mal comment, sur le plan juridique, un organisme public peut obliger une personne qui n'est pas membre de son personnel à respecter des devoirs et obligations qui

vont à l'encontre de ses convictions religieuses en lieu et place du législateur. Que décideront les tribunaux lorsqu'une personne ou une société s'adressera à eux parce qu'elle s'est vue privée d'un contrat ou d'une subvention pour le motif qu'elle a refusé de souscrire aux devoirs et obligations déterminés par l'organisme public ou qu'elle y a dérogé?

Il importe de souligner que l'extension de la Charte à des personnes ou des sociétés sera tout simplement ingérable. Beaucoup d'organismes publics ont plusieurs installations où circule quotidiennement un nombre important, dans certains cas des milliers, de personnes de tous horizons : des employés, des clients, des bénéficiaires, des professionnels, des bénévoles, des travailleurs autonomes, des représentants de sociétés ou d'organismes, etc. Comment arrivera-t-on à distinguer ceux qui sont soumis à la restriction relative au port d'un signe religieux? Devra-t-on, dans chaque organisme public, désigner du personnel pour voir à l'application de la Charte, une sorte de police de la Charte? Ces personnes devront-elles éplucher chacun des contrats pour bien identifier qui parmi les personnes autres que les membres du personnel sont tenues de respecter la restriction relative au port d'un signe religieux?

Les établissements membres de l'AQESSS refusent donc d'assumer une responsabilité qui incombe au législateur. Si le législateur estime important que les personnes ou sociétés parties à un contrat avec un organisme public ou recevant une subvention de ce dernier soient assujetties à certains devoirs ou obligations en matière religieuse, qu'il le dise clairement dans la loi. Si le législateur choisit cette voie, il importe qu'il précise, lui-même, les circonstances dans le cadre desquelles un tel assujettissement s'appliquera pour limiter, le plus possible, l'application discrétionnaire qui pourrait en résulter.

Recommandation n° 8

Supprimer l'article 10 du projet de loi.

L'AQESSS INVITE LE GOUVERNEMENT À LA PRUDENCE

Au-delà de la demande d'exemption pour les établissements de santé et de services sociaux, il n'en demeure pas moins que la restriction relative au port d'un signe religieux posera de sérieux problèmes aux autres organismes publics qui y demeureront assujettis, le cas échéant. Les commentaires formulés dans les sections précédentes illustrent abondamment les écueils et les coûts qui attendent les organismes publics qui devront appliquer les dispositions concernant la restriction relative au port d'un signe religieux.

C'est pourquoi nous suggérons fortement au gouvernement, avant de mettre en vigueur les dispositions touchant la restriction relative au port d'un signe religieux, de demander un renvoi devant la Cour d'appel du Québec pour obtenir un avis sur leur légalité. En somme, nous proposons au gouvernement la même démarche qu'il a suivie antérieurement pour contester le projet de loi fédéral C-7 sur la réforme du Sénat.

Recommandation n° 9

Que le gouvernement fasse une demande de renvoi devant la Cour d'appel du Québec pour obtenir un avis sur la légalité des dispositions concernant la restriction relative au port d'un signe religieux avant de mettre en vigueur ces dispositions pour les organismes publics qui y seront assujettis une fois le projet de loi adopté.

CONCLUSION

En conclusion, nous réitérons notre appui aux mesures contenues dans le projet de loi, à l'exception de la restriction relative au port d'un signe religieux dans les établissements de santé et de services sociaux. Nous croyons avoir démontré clairement le caractère inapplicable de cette restriction dans les établissements de santé et de services sociaux ainsi que les inconvénients majeurs et les coûts importants qu'elle entraîne pour ceux-ci. C'est pourquoi nous insistons afin que les établissements de santé et de services sociaux soient exemptés de cette mesure.

Les commentaires et recommandations formulés dans le présent mémoire se veulent contributifs. Ils visent à bonifier le projet de loi n° 60 et à en arriver au plus large consensus possible au sein de la société québécoise. Ils s'inscrivent dans une démarche rassembleuse et respectueuse du personnel de nos établissements, des professionnels qui y exercent leur profession et des personnes qui y œuvrent à titre bénévole.

De plus, à la lumière des interventions rapportées par les médias, nous croyons fermement que le contenu du présent mémoire ralliera un nombre important d'acteurs clés au Québec.

Nous souhaitons fortement que nos recommandations soient non seulement entendues, mais aussi sérieusement prises en considération d'autant plus que nous sommes persuadés qu'elles sont respectueuses des valeurs inscrites dans le préambule du projet de loi. Il y va de la capacité, pour bon nombre d'établissements que nous représentons et qui sont confrontés à une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activités professionnelles clés, d'assurer des services de santé et des services sociaux à l'ensemble de la population du Québec.