



**Confédération
des syndicats
nationaux**

Service juridique

Le 18 octobre dernier, la *Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accompagnements pour un motif religieux dans certains organismes*¹ était sanctionnée.

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

La loi impose la neutralité religieuse au membre du personnel des organismes publics² en leur interdisant de favoriser ou de défavoriser une personne en raison de son appartenance ou non à une religion³. Cette obligation peut être imposée à toute personne ou société qui conclut un contrat ou une entente de subvention avec un organisme public⁴.

De plus, un membre du personnel d'un organisme visé par la loi doit exercer ses fonctions à visage découvert. Cette obligation s'applique non seulement aux personnels des organismes publics, mais aussi à ceux des centres de la petite enfance (CPE), aux établissements d'enseignement subventionnés, aux ressources-intermédiaires de type familial de même qu'aux élus municipaux et aux commissaires.⁵

La personne qui reçoit un service public doit également avoir le visage découvert lors de la prestation de service.

Une demande d'accompagnement pour un motif religieux peut être faite, tant par le personnel qui donne les services que par les prestataires qui les reçoivent.

La loi indique un cadre d'analyse pour les demandes d'accompagnement religieux qui pourraient être faites en lien avec l'obligation d'avoir le visage découvert.

Ce cadre d'analyse entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} juillet 2018 et des lignes directrices seront émises par la ministre sur ce volet.

D'ici là, les demandes d'accompagnement sont traitées en fonction des règles actuelles établies en jurisprudence.

Le Petit bulletin du Service juridique de la CSN

• 28 novembre 2017 •

¹ LQ 2017, c 19.

² Les membres du personnel d'un organisme public et ceux qui y sont assimilés aux fins d'application de la loi sont énumérés aux articles 2 et 3 de la loi jointe en annexe.

³ Id., article 4.

⁴ Id., article 7.

⁵ Id., articles 8 et 9.

L'APPLICATION DE LA LOI ET LES PERSONNES SALARIÉES

Il appartient à l'employeur de s'assurer du respect des mesures imposées par la loi⁶. Ainsi, aucun salarié ne devrait avoir à interpréter la loi ou à déterminer s'il peut appliquer un accommodement. Cette responsabilité incombe à l'employeur.

D'autre part, l'employeur qui applique la loi et en assure le respect peut imposer une ligne de conduite à ses salariés. Ainsi un employeur qui demande aux salariés de diriger toute personne qui refuse de découvrir son visage vers l'administrateur responsable de l'application de la loi établit une norme de conduite qui doit être respectée.

Le salarié qui refuse de respecter une telle règle pourrait se placer en situation d'insubordination face à son employeur.

En effet, bien qu'elle puisse faire l'objet de contestation judiciaire, la loi est en vigueur et les employeurs, tout comme les salariés, ont donc l'obligation de s'y conformer.

Par ailleurs nous recommandons aux syndicats de discuter avec l'employeur des politiques qui seront adoptées par ce dernier en lien avec le respect de la loi, et ce, afin d'éviter les zones floues qui pourraient placer les salariés en situation délicate face aux usagers des services publics.

⁶ Article 17