

**POUR UN DÉBAT SEREIN SUR LES
ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES**

**Mémoire présenté par la CSD à la
Commission de consultation sur
les pratiques d'accommodement
reliées aux différences culturelles**
décembre 2007



CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES

Novembre 2007

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PRÉSENTATION	1
INTRODUCTION.....	2
UNE AUTRE CONCEPTION DE L'ÉGALITÉ.....	4
L'ACCOMMODEMENT EN MILIEU SYNDIQUÉ.....	10
DES MILIEUX DE TRAVAIL À LA PLACE PUBLIQUE.....	11
LE VOTE VOILÉ	13
POUR UNE LAÏCITÉ OUVERTE	15

PRÉSENTATION

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente près de 65 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans presque tous les secteurs d'activité économique du Québec, à l'exception des fonctions publiques fédérale et québécoise.

La CSD compte près de 350 syndicats affiliés, la plupart provenant du secteur privé puisque environ 95 % de nos membres en sont issus.

La CSD a tenu un colloque sur le thème « Harmonisez droits individuels et collectifs pour des milieux de travail plus inclusifs » au début de novembre 2007 et c'est sur la base des positions présentées lors de ce colloque que le présent mémoire est élaboré.

Notre réflexion s'est arrimée à l'article I des Statuts et règlements de la CSD, un article fondamental en ce qu'il reflète la volonté des membres des syndicats fondateurs de bâtir une centrale qui reconnaisse à chaque personne la liberté de ses choix politiques, religieux, moraux et sociaux. Ils voulaient aussi une centrale qui reconnaisse à chacun le droit d'avoir sa place dans la société, mais ils refusaient et condamnaient toute forme d'hégémonie, de pouvoir dominant, craignant qu'un groupe ne se substitue à l'ensemble de la société et brime ainsi la liberté de tous.

Ces principes n'ont rien perdu de leur actualité, ils sont plus que jamais à la base et au cœur de notre engagement. Aujourd'hui, il appartient à chacun des membres de la CSD d'en être le gardien, et d'assurer leur rayonnement dans nos milieux de travail, dans la société toute entière, à l'heure où le Québec, à l'instar d'autres pays occidentaux, se penche sur la question de la « *cohabitation entre les différentes communautés et sur l'équilibre entre les droits de la majorité et les droits des minorités* ». ¹

¹ Déclaration du premier ministre du Québec, Jean Charest, le 8 février 2007.

INTRODUCTION

Depuis quelques mois, la question des accommodements raisonnables domine l'actualité au Québec et soulève bien des passions parmi la population. La notion juridique d'accommodement raisonnable élaborée à l'origine pour lutter contre la discrimination en emploi et promouvoir l'égalité réelle dans les milieux de travail au-delà de toutes les différences individuelles a perdu, pour une bonne partie de l'opinion publique, sa signification première.

L'expression a été si dénaturée, si galvaudée, souvent à l'occasion de faits divers montés en épingle par des médias en quête de sensationnalisme, qu'un bon nombre de Québécoises et de Québécois n'y ont vu qu'une façon pour des minorités d'imposer leur loi à la majorité.

Or, il ne faut pas oublier l'origine de la notion d'accommodement raisonnable pour pouvoir en débattre sereinement, loin de toute volonté d'attiser la peur entre la majorité et les minorités qui peuplent le Québec. Comme vous le savez sans doute, c'est en 1985 que la notion d'accommodement raisonnable, qui ne figure de façon explicite dans aucune charte², était évoquée pour la première fois, alors que la Cour suprême du Canada³ imposait à la compagnie Simpsons-Sears l'obligation d'accommoder raisonnablement une vendeuse de magasin qui était membre de l'Église universelle de Dieu et dont l'horaire de travail, le même que celui établi pour l'ensemble de ses collègues, constituait une entrave à sa pratique religieuse.

Il y avait donc ce que les juristes appellent un conflit de droit entre une norme (l'horaire de travail) et l'exercice d'une liberté fondamentale (la liberté de religion). Parce qu'il est souvent difficile de respecter les deux règles à la fois, notamment quand elles exigent ou supposent des actes ou de comportements opposés, il y a lieu de rechercher une voie

² Pas plus dans la *Charte des droits et libertés de la personne* que dans la *Charte canadienne des droits et libertés*, ni même dans les codes des droits de la personne des autres provinces canadiennes.

³ *Commission ontarienne des droits de la personne (O'Malley) c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. 536 (décision unanime, j. McIntyre) (ci-après cité: arrêt O'Malley).

d'accommodement, et ce, dans la mesure du possible (raisonnable et non excessive). La Cour suprême établissait donc une obligation juridique qui vise à aménager une norme, de manière à ce que cette norme ne mette pas en péril l'exercice d'un droit fondamental.

UNE AUTRE CONCEPTION DE L'ÉGALITÉ

En rendant cette décision, qui fit jurisprudence, le plus haut tribunal du pays établissait qu'une personne victime d'une discrimination en vertu d'un des motifs inscrits à la Charte a droit à un accommodement raisonnable, c'est-à-dire à un traitement différent, contrairement à l'idée jusque là solidement implantée dans les milieux de travail syndiqués que l'égalité au travail, c'était d'appliquer en tout temps et en toute circonstance un traitement identique à tous les membres de l'unité de négociation, peu importe ses caractéristiques personnelles. C'était un changement de perspective important pour les organisations syndicales qui avaient toujours combattu les traitements différenciés qui, jusqu'alors étaient associés aux traitements de faveur, à l'arbitraire patronal, aux passe-droits, bref à l'injustice.

Ce n'est donc que dix ans après l'adoption de la charte québécoise, mais pas nécessairement dès ce moment, que les syndicats ont commencé à prendre la mesure de l'impact considérable et bien réel que celle-ci allait avoir sur les rapports collectifs de travail, puisque, par définition, elle protège « *les libertés et droits fondamentaux de la personne afin que ceux-ci soient garantis par la volonté collective et mieux protégés contre toute violation* ». ⁴

En protégeant les droits individuels, la Charte interdit toute pratique de discrimination en raison de caractéristiques personnelles que sont « *la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap* » (article 10 de la Charte). Tous ces droits jouissent de la même protection, le droit de ne pas être discriminé à cause de sa religion comme les autres droits. Le législateur a choisi de protéger ces droits parce que toute personne, les « vieilles souches », les « jeunes souches » comme les nouveaux venus, « *a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés*

⁴ Préambule de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence » fondée sur les motifs cités à l'article 10 de la Charte. Plus encore, l'article 10 précise qu'il y a « *discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit* ».

L'ensemble de ces droits est protégé parce qu'ils sont communs, propres à tous les êtres humains, peu importe leur origine, peu importe l'endroit où ils vivent. Tous les êtres humains veulent que soient respectés leur dignité, leur honneur, leur réputation et leur vie privée parce que tout être humain a un sens de l'honneur, un sens de la dignité, un sens de sa réputation et de sa vie privée. Ce sens est plus ou moins profondément ancré selon les individus, mais tout le monde a ce sens en commun. C'est pourquoi ces droits doivent être respectés pour tous et toutes sans exceptions.

Affichant un statut quasi constitutionnel, la Charte québécoise touche ainsi au contenu même des conventions collectives de travail, qui jusque là n'était fixé que par le jeu de la négociation entre le syndicat et l'employeur.

Bien que la législation ne pourra jamais, à elle seule, suppléer à l'action syndicale, à l'action collective, il faut cependant reconnaître que l'entrée en vigueur de la Charte et de plusieurs lois d'ordre public⁵, ont changé les règles du jeu et interpellé la façon même d'être, d'agir des syndicats, allant jusqu'à les pousser parfois à redéfinir leur rôle, leurs responsabilités.

Aujourd'hui, la notion d'accommodement fait partie de la réalité des milieux de travail, elle assure à celles et à ceux qui « *ne sont pas faits sur le même moule* » que la majorité, que leurs droits fondamentaux soient respectés et qu'ils puissent les exercer en pleine égalité avec les autres. Ce qui, entre autres, a permis aux personnes souffrant d'un handicap de ne pas être victimes d'exclusion, mais au contraire d'être traitées avec équité et justice en milieu de travail dans le respect de leur dignité.

⁵ Comme la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'équité salariale*, sans oublier la *Charte de la langue française*.

Le handicap est d'ailleurs le motif de discrimination le plus fréquemment invoqué devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, devançant et de très loin les plaintes logées en raison d'un motif religieux. Sur les 5 482 plaintes dont la Commission a été saisie entre 2000 et 2005, les cinq motifs le plus souvent invoqués sont, par ordre d'importance, le handicap (24 %), la race ou la couleur (14,8 %), l'âge (12,3 %), la condition sociale (5,9 %) et le sexe (5,4 %). Même pas 2 % des plaintes, 85 d'entre elles en fait sur cinq ans, sont fondées sur un motif religieux et elles sont majoritairement déposées par des protestants, implantés depuis longtemps au Canada, et non pas par des musulmans ou des juifs. Et seulement le tiers de ces plaintes (35,3 %) fondées sur un motif religieux comportait une demande d'accommodement raisonnable⁶.

Ceci dit, même si les demandes d'accommodement raisonnables ne sont pas majoritairement le fait de l'immigration récente, et qu'il ne faille pas mélanger tous les débats, une chose demeure : le Québec a failli en de nombreuses occasions, et bien souvent lamentablement, à jouer son rôle de société d'accueil, à sa responsabilité de bien accueillir les nouveaux arrivants pour faciliter leur intégration. Et ça ne date malheureusement pas d'hier. Quand les premiers immigrants d'origine italienne et grecque ont débarqué massivement au Québec dans les années 1950 et 1960, nous les avons refusés dans nos écoles francophones parce qu'ils étaient « trop différents » des Québécois de souche, ce qui est particulièrement ironique dans les cas des Italiens qui sont de confession catholique. Ce refus, comme les autres qui l'ont précédé, a constitué ce que Guy Rocher a appelé un « accommodement raté »⁷.

⁶ Yolande Geadah, **Accommodements raisonnables, Droit à la différence et non différence des droits**, Montréal, VLB éditeur, 2007, p. 24. Les statistiques ont été obtenues par l'auteure directement de la Commission.

⁷ Dans la série « Les grands accommodements » animée par Michel Lacombe, diffusée à la radio de Radio-Canada du 22 au 27 octobre 2007. L'épisode du 25 octobre, portant sur l'Église, comprend le témoignage de Guy Rocher, sociologue, qui été au cours de sa carrière membre de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement pour la province de Québec, mieux connu sous le nom de commission Parent (de 1961 à 1966) et sous-ministre au développement culturel (de 1977 à 1979). En fait, M. Rocher fait remonter cet « accommodement raté » aux années 1920 et 1930 quand on a refusé l'accès aux écoles françaises aux juifs francophones parce qu'ils n'étaient pas catholiques. On les a donc refoulé vers le réseau protestant, alors très majoritairement anglophone, ce qui fait que la majorité francophone n'a pas intégré la diversité sous prétexte que les gens d'autres confessions ne pourraient pas

Encore aujourd'hui, les nouveaux arrivants sont bien souvent laissés à eux-mêmes parce que les ressources manquent, même pour leur offrir rapidement des cours de français qui leur permettraient de s'identifier rapidement à la majorité francophone.

Or, c'est oublier à quel point l'immigration est en soi un choc violent, auquel on n'a pas besoin de rajouter en négligeant d'aider les nouveaux arrivants à s'intégrer. Le choc est toujours grand, particulièrement quand on ne parle pas la langue de la société d'accueil, dont il faut tenter d'apprendre les codes, les façons de faire. Il faut aussi, dès l'arrivée, apprendre à se débrouiller au quotidien, trouver un logement, trouver l'école pour ses enfants, etc.

Imaginons-nous un seul instant dans la même situation : émigrer dans un pays dont on ne connaît pas la langue, avec peu de moyens, avec l'espoir d'y trouver du travail que l'on n'obtiendra que lorsqu'on parlera adéquatement la langue de la majorité, mais personne ne nous aide ni financièrement ni sur le plan pratique à trouver un endroit où on pourra suivre les cours nécessaires. Il y aurait de quoi désespérer de pouvoir un jour être d'un apport quelconque pour son pays d'accueil.

Tout ça pour dire que la société d'accueil a aussi un rôle à jouer pour assurer l'intégration des immigrants, qu'on ne peut se dédouaner en prétendant que les nouveaux venus sont pleinement et seuls responsables de leur intégration, qu'ils n'ont qu'à vivre comme la majorité pour que tout se passe bien. En d'autres mots, la gestion de la diversité ethno-religieuse ne doit pas se limiter à l'accommodement raisonnable, elle doit aussi comprendre l'accompagnement linguistique et des politiques d'accès à l'emploi et d'accès au logement, entre autres.

En cette matière comme dans d'autres, il faut pouvoir se mettre dans la peau de la personne qui fait une demande d'accommodement pour comprendre qu'il ne s'agit pas d'un

« s'accommoder » de l'enseignement religieux catholique, alors que la minorité anglophone a, elle, intégré cette diversité. La série est encore disponible sur internet au www.radio-canada.ca/radio/profondeur/45576.html en cliquant sur « Écoutez l'épisode » voulu.

caprice, mais d'une démarche difficile, parce qu'on risque de se mettre à dos l'ensemble d'une communauté, pour faire respecter un droit que la société toute entière, par son insertion à la Charte, a identifié comme fondamental.

L'obligation d'accommodement sert donc de contrepoids à la norme, un contrepoids qui penche en faveur de l'individu et, dans les milieux de travail, en faveur de la travailleuse, du travailleur en établissant que chaque personne doit être traitée en fonction « *de son propre mérite, de ses propres capacités, de sa propre situation. L'égalité véritable exige de tenir compte des différences* »⁸.

Plutôt que d'être une menace à l'autonomie de l'employeur et du syndicat dans la détermination des conditions de travail, plusieurs estiment que la Charte québécoise « *accroît la capacité du syndicat à défendre efficacement les droits fondamentaux de ses membres. [Elle leur] offre des munitions d'une redoutable efficacité dans leur lutte pour assurer le respect de la dignité des salariés au travail. En fait, la Charte permet aux syndicats d'imposer à l'employeur de nouvelles obligations très contraignantes, auxquelles il n'aurait manifestement pas souscrit par le seul jeu de la négociation collective* ».⁹

Mais, en aucune façon, la Charte ne doit sonner pour nous le glas de l'action collective, de la négociation collective, elles sont plus nécessaires que jamais pour nous guider dans la recherche d'une égalité toujours plus inclusive. D'autant plus que rien n'empêche les syndicats de se servir des dispositions de la Charte en matière de lutte à la discrimination pour aller un peu plus loin.

Les syndicats ont un rôle clé à jouer en termes d'éducation, de sensibilisation au fait qu'un accommodement raisonnable ne doit en aucune façon être considéré comme un privilège accordé à une personne au détriment de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, et cela, même s'il s'agit d'une démarche par essence individualisée, mais à la condition que cet

⁸ Georges Marceau, « L'obligation d'accommodement raisonnable et le handicap (maladie) », Session de formation CSD, 2005.

⁹ Christian Brunelle, « Un corps étranger dans les milieux de travail syndiqués », **Revue Effectif**, avril-mai 2007.

accommodement vise une situation réelle de discrimination en empêchant une personne d'exercer librement un droit fondamental protégé par la Charte.

Un ajustement revendiqué ou proposé, parfois même sans avoir été demandé, pour concilier des intérêts, des points de vue divergents, pour corriger une situation qui n'a rien de discriminant, n'est pas du domaine des accommodements raisonnables, de telles mesures s'apparentent plutôt à des relations de bon voisinage, à du savoir-vivre ou à de la tolérance. C'est ce qui est appelé dans le document de consultation des « ajustements concertés ». Or, la plupart des cas montés en épingle par les médias sont des ajustements concertés plutôt que des accommodements raisonnables (comme le cas des vitres givrées au YMCA ou de l'incident de la cabane à sucre du Mont-Saint-Grégoire).

L'ACCOMMODEMENT EN MILIEU SYNDIQUÉ

Notre rôle est aussi d'assurer l'équilibre entre, d'une part, les droits d'une personne qui est dans une situation de discrimination et qui a le droit, en conséquence, d'être accommodée et, d'autre part, les droits des autres membres du syndicat qui ne doivent pas subir une contrainte excessive à cause de la mesure d'accommodement. L'exercice, qui reflète la nature représentative d'un syndicat n'est pas sans risques, sans difficultés, mais c'est là une condition essentielle d'ouverture à l'autre, aux autres et de respect de la dignité humaine au-delà des préjugés, des idées préconçues.

Enfin, gérer la diversité de plus en plus présente dans nos milieux de travail ne doit pas se limiter à l'obligation d'accommodement raisonnable, cela exige aussi l'élaboration et la mise sur pied de politiques, de mécanismes d'intégration à l'emploi, assortis de la promotion des droits de la personne et de la garantie de leur respect intégral, afin d'assurer à tous, et particulièrement aux minorités comme aux nouveaux immigrants un meilleur accès à un emploi décent.

C'est du ressort des syndicats de mettre tout en œuvre pour rendre les milieux de travail vraiment inclusifs comme c'est de la responsabilité de chacun d'entre nous de lutter contre toute forme de discrimination, si insidieuse soit-elle. C'est aussi et avant tout une question de justice sociale et de solidarité.

Dans les milieux syndiqués, la protection et la défense des droits et libertés de la personne peuvent donc devenir un facteur de rassemblement et contribuer à renforcer la cohésion du groupe, plutôt que de le diviser.

C'est par la force de nos convictions syndicales, de notre engagement collectif que nous pourrons continuer à vivre, à militer, à travailler dans des milieux de travail exempts de toute forme d'exclusion et que nous saurons défendre la société de droits que nous avons contribué à édifier et la protéger de toute hégémonie.

DES MILIEUX DE TRAVAIL À LA PLACE PUBLIQUE

Le concept d'accommodement raisonnable, d'abord appliqué au domaine des relations du travail avec l'arrêt O'Malley, s'est étendu dès 1987 hors de cette sphère, ce qui est normal parce que le concept est inhérent au droit à l'égalité¹⁰. L'obligation d'accommodement s'applique donc au domaine municipal, aux commissions scolaires, aux services publics en général. Du fait de ce passage, les critères de l'obligation d'accommodement doivent être adaptés parce que la mission de l'institution publique entre en ligne de compte.

De ce fait, l'atteinte à l'égalité des sexes ne saurait être tolérée parce que l'accès au service public est en cause. Un accommodement qui porterait atteinte à l'ordre public, au bien-être général des citoyens et des citoyennes, aux valeurs démocratiques doit d'ailleurs être considéré comme déraisonnable puisque l'article 9.1 de la Charte québécoise stipule que les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect de ces trois choses. Ainsi, point ne serait besoin de hiérarchiser les droits pour s'assurer du respect prioritaire de l'égalité des sexes par rapport aux autres droits protégés par la Charte, l'égalité des sexes faisant partie de nos valeurs démocratiques. De plus, selon notre compréhension, les droits protégés par la Charte à l'article 10 sont indissolublement liés, indivisibles. On ne peut faire respecter l'un au détriment de n'importe quel des autres.

La récente décision du Tribunal des droits de la personne dans le cas de l'Hôpital Juif de Montréal¹¹ semble d'ailleurs pointer en ce sens. Le juge a décidé que, si le respect de l'intimité des patients relevait bel et bien de la rationalité de l'objectif, la sexualisation des postes d'aide-infirmières entre *orderly* pour les hommes et de *nurse's aide* pour les femmes ne respectait pas le principe de proportionnalité du moyen, notamment parce que les bénéficiaires de confession juive orthodoxe ne représentaient qu'une faible proportion de l'ensemble des bénéficiaires. Le juge a donc condamné solidairement l'employeur et le

¹⁰ Voir Pierre Bosset, « Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable », dans **Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous**, publié sous la direction de Myriam Jézéquiél, Cowansville, éditions Yvon Blais, 2007, p. 16.

¹¹ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Hôpital Général Juif Sir Moritmer B. Davis*, 2007 QCTDP 29, le 26 octobre 2007 (j. Pierre E. Audet).

syndicat qui avaient négocié cette entente de sexualisation des postes à payer 15 000 \$ à chacune des deux plaignantes, en plus de leur ordonner de cesser d'appliquer ladite entente.

D'autre part, bien que ce soit les mesures d'harmonisation interculturelles (accommodements raisonnables et ajustements concertés confondus) pour motifs religieux qui soient constamment sur la sellette, nous nous opposons fermement au fait de retirer ce motif de discrimination de la charte parce qu'accepter des exceptions au respect du devoir d'accommodement produirait un effet semblable à celui de la fissure dans une digue, ce qui entraînera à plus ou moins long terme l'effondrement du barrage.

La sensibilité de l'opinion publique face aux mesures d'harmonisation interculturelles pour motifs religieux doit rendre les décideurs extrêmement prudents. On doit absolument distinguer entre solutions à de réels problèmes et volonté de faire taire la grogne pour s'attirer des appuis en situation de gouvernement minoritaire. Le cas du psychodrame du vote voilé en est la parfaite illustration.

LE VOTE VOILÉ

« Nous avons une solution en quête d'un problème »¹², cette formule lapidaire utilisée par le Nouveau parti démocratique résume bien autant l'absurdité de la polémique qui a entouré le vote voilé des femmes musulmanes que l'inutilité des projets de loi déposés par Ottawa et Québec afin de forcer les citoyens à voter le visage découvert lors des élections.

On se souviendra que, lors des dernières élections complémentaires fédérales au Québec du 17 octobre dernier, le directeur général des élections (DGE) fédéral, Marc Mayrand, avait refusé d'exercer son pouvoir exceptionnel pour interdire le vote à visage couvert et avait plutôt émis une directive qui permettait aux femmes portant le voile intégral de voter sans avoir à se découvrir, en autant que leur identité soit confirmée que ce soit en présentant une pièce d'identité avec photo ou en étant accompagnée par un électeur inscrit qui confirmera leur identité.

Cette directive, pour le moins incompréhensible, avait entraîné une levée des boucliers de la part des partis politiques et déclenché, une fois de plus, les passions parmi la population. Pourtant, il s'agissait là d'une « crise » fabriquée de toutes pièces par les médias, puisqu'aucune association musulmane, aucune femme musulmane qui porte le niqab ou la burqa n'avaient réclamé une telle permission. Jamais la Commission des droits de la personne n'a été saisie de plaintes à cet effet.

Pourquoi Ottawa et Québec, qui a décidé d'emboîter le pas, ont-ils décidé de recourir à une modification législative de la loi électorale, plutôt que d'émettre des directives claires et précises au personnel d'élections? Si des amendements aux lois électorales s'imposent pour éviter que le DGE fasse appel à chaque fois à son pouvoir exceptionnel, ceux-ci doivent être réellement proportionnels aux problèmes d'identification des électeurs et électrices. S'ils ne visent que le vote voilé, les amendements pourraient s'avérer discriminatoires.

¹² Article de la Presse Canadienne, 15 novembre 2007, Cyberpresse.

C'était le second psychodrame de l'année. Aux élections générales provinciales de mars 2007, le directeur général des élections du Québec, Marcel Blanchet, avait lui aussi créé la commotion en décrétant que les femmes voilées pouvaient voter, là aussi en réponse à une question d'un journaliste, pas à la demande de femmes voilées. Le bureau de M^e Blanchet avait été inondé d'appels et de courriels indignés, ce qui fait que, pour préserver la « sérénité du processus électoral », le DGE avait fait marche arrière et interdit le port du niqab ou de la burqa au moment du vote, une décision qu'avaient unanimement appuyé les partis politiques en lice, PLQ, PQ et ADQ.

EN CONCLUSION : POUR UNE LAÏCITÉ OUVERTE

L'indépendance du pouvoir politique vis-à-vis le pouvoir religieux est, de l'avis même du ministère québécois de l'Immigration et des Communautés culturelles, une valeur fondamentale de la société québécoise. Cette valeur, à laquelle nous souscrivons, implique certains types de comportements, d'attitudes. Ainsi que ce soit à l'école, dans le réseau de la santé et des services sociaux, dans les rapports que les représentantEs de la fonction publique et parapublique ou encore du gouvernement ont avec les citoyens et les citoyennes, une société laïque se doit de renoncer à afficher tout signe religieux tout en ayant la responsabilité de servir tous les individus peu importe leur appartenance religieuse, le cas échéant.

La réaffirmation sans équivoque de la laïcité de la société québécoise s'impose, sans pour autant compromettre le libre choix et le libre exercice de la liberté de religion de tous et chacun. D'une part, cette réaffirmation permettra de recentrer la question des accommodements raisonnables afin qu'ils ne conduisent ni à la ghettoïsation d'une communauté, ni au prosélytisme, ni encore à la remise en question des libertés fondamentales sur lesquelles le Québec s'est bâti. Les accommodements raisonnables sont, avant tout, l'expression d'une société tolérante, pleinement et résolument ouverte à ses différences. D'autre part, cette réaffirmation permettra d'encadrer le travail des gestionnaires des services publics, peu importe le niveau auquel ils agissent, et de paramétrer leurs interventions face aux personnes porteuses d'autres cultures, de façons différentes d'être et d'agir.

Le défi du Québec d'aujourd'hui est d'apprendre à reconnaître et à accepter sa diversité, ce qui inclut de reconnaître et d'accepter des pratiques culturelles, religieuses, des modes de vie qui peuvent nous être étrangères. Arrimés au principe d'égalité et de liberté, les Québécoises et les Québécois doivent développer une nouvelle vision de la société, résolument axée sur la recherche du mieux vivre ensemble.