

Québec, 3 décembre 2013

**MÉMOIRE EN MARGE DU PROJET DE LOI 60 INSTITUANT UNE CHARTE
SUR DES CROYANCES PARTAGÉES**

Me Fernand Morin*
Professeur émérite
Université Laval

De quelques préalables

« Parfois, le seul fait de la loi importe plus que son contenu » !
Walter Lippmann

Suite à de multiples constats, juges, juristes et praticiens connaissent bien les difficultés inhérentes à la saisie, en droit, de données de nature foncièrement intangible telles les questions concernant les intentions, les visées ou les perceptions des uns ou des autres, etc. Certes, le législateur peut et parfois, doit en traiter par la voie d'une loi mais, la transposition pratique de telles règles de droit demeure délicate et souvent, elle entraîne des contrecoups imprévisibles. Pour parer à ces difficultés judiciaires et pratiques, on procèdera par voie indirecte en référant à des indices, des attitudes ou encore, par voie métonymique : de l'effet d'un fait à sa cause ou du contenant pour son contenu ou encore, d'une partie pour le tout, etc.¹

* Avocat à la retraite.

¹ À titre d'exemple, la question du respect de l'obligation de la négociation collective de bonne foi imposée aux deux parties pose souvent problème aux procureurs et aux juges et ce, depuis sa première formulation y a près de 50 ans. De même en est-il aujourd'hui lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y eut effectivement harcèlement psychologique au sens de l'article 81.18 L.N.T. : le rapport de cause à effet entre la perception de l'un et l'intention de l'autre demeure souvent difficile à établir.

Sensibilisé à ces difficultés juridiques à l'instar de bien d'autres juristes, nous ne pouvions demeurer indifférent à la venue du projet de loi (P.L. 60) encadrant limitativement l'expression individuelle de croyances par le truchement du port de signes à « connotation religieuse ». Notons que l'exception pro domo concernant certains éléments du patrimoine québécois demeure justifiée par des considérations d'ordre historique (art. 1) et auxquelles nous souscrivons.

Que l'État se déclare neutre et se refuse toute allégeance ou prosélytisme en faveur ou défaveur d'une religion devrait aller de soi en une démocratie et, nous semble-t-il, allait déjà de soi. En effet, il n'est pas évident pour tous qu'une telle réaffirmation solennelle s'imposerait aujourd'hui, au plan politique et juridique, alors que notre première charte reconnaît ces libertés fondamentales depuis quarante ans et, sans réserve ou exception. L'article 3 de la Charte des droits et libertés de la personne affirme expressément les libertés de conscience, de religion, d'opinion, d'expression et d'association dont disposent tous les québécois. Un tel énoncé législatif était alors et est encore essentiel en société à titre de critères de jugement tant pour notre propre gouverne personnelle que pour la vie bonne de tous en société.

Puisque nous disposons de ces affirmations de libertés, pourquoi, en 2013, nous faudrait-il une deuxième charte modulant d'une manière spécifique l'expression de nos croyances religieuses et ce, notamment de manière négative ? Nous posons la question parce que le traitement juridique de ces libertés de penser et

de croire comporte, aux plans politique et social, certains risques d'extrapolation ou de restriction des uns ou des autres et lesquels demeurent difficiles à prévenir ou à contenir par d'autres voies juridiques ou judiciaires. Ces risques de tensions, de tiraillements ou de conflits, etc., peuvent aussi provenir de différents partis politiques selon que leurs instigateurs respectifs y voient un possible filon d'agrégation d'électeurs. S'y ajoutent les éventuels conflits, en fait et en droit, pouvant relever de la compétence judiciaire où des procureurs tenteront alors de soutenir telle ou telle thèse ou leur contraire. Ainsi, suite à la phase des délibérations tenues à l'Assemblée Nationale pourraient suivre d'autres débats auprès des tribunaux judiciaires et alors tranchés à l'aide de critères de jugement variables et indéterminés pour l'instant. Ce scepticisme est aussi fondé sur l'histoire qui enseigne que l'intervention de l'État en matière religieuse donne souvent prise à des divisions, à un sectarisme ou totalitarisme. Ce n'est pas fortuit que l'on reconnaissait ou présumait jadis, en droit, un lien inséparable entre le prince et l'Église et que l'on formulait ainsi : *Cujus regis ejus religio* c'est-à-dire, sous tel prince, telle religion.

Le fait que l'État entende aujourd'hui prendre position en bannissant certaines pratiques individuelles et qu'il aménage des processus de décisions collective à cet effet (art. 15 à 18 et 27 à 31, P.L. 60) en de multiples milieux de travail (près de 600,000 salariés y seraient directement visés) ne peut que légitimer et engendrer, bien qu'à tort, des comportements individuels de mépris et même d'injures envers ceux qui obtempèrent seulement à leurs propres croyances.

Si, au plan historique, on croit nécessaire et juste d'assurer le maintien de notre parcours collectif (art. 1, P.L. 60), comment alors pourrions-nous, en toute équité, demeurer indifférent à la situation que pourraient connaître les nouveaux québécois venus d'ailleurs. Ces derniers peuvent exercer certaines pratiques religieuses différentes des nôtres et ces dernières ne portent pas nécessairement atteintes, de ce seul fait, au respect des autres citoyens. C'est pourquoi l'État québécois devrait demeurer tolérant et prudent et éviter une approche radicale et parfois simpliste.

En somme, ce sont ces généralisations et extrapolations politiques, médiatiques et judiciaires que nous appréhendons. Il y a cinq siècle, soit au moment des croisades des chrétiens, on envahissait des pays pour leur imposer la foi catholique par le « crois ou meurs » et ce, en alléguant la « juste cause ». Jadis, il est vrai que la religion pratiquée ostensiblement devait être celle du « prince » puis, ce fut celle du père séculier au sein de la famille. Au Québec, au cours du XXe siècle, on invitait même les enfants à « acheter des chinois » dans le sens, sans doute, de sauver leur âme par l'adhésion à la foi catholique via l'onction prodiguée par nos missionnaires ! Il nous semble que ces données d'ordre historique devraient nous inciter à retenir d'autres voies que celle de l'autorité d'un « édit » législatif en ce même domaine de la pratique religieuse. Parmi ces autres voies et toujours en assurant un réel respect de la personne, il en demeure une simple et pacifique et qui est celle de la tolérance et du silence de l'État en ce domaine où chacun se doit de prendre lui-même position sans

contraintes « policières » ou d'ordre économique ou social². Il pourrait en être éventuellement ainsi sachant qu'entre la loi et la justice il n'y a toujours qu'un pas soit celui qui conduit au palais.

Ceci étant quant à nos premiers motifs d'intervention concernant cette éventuelle position étatique en pareil champ « miné », nous y ajoutons certaines notes, observations ou commentaires concernant plus directement les dispositions de ce projet de loi 60³. Nous nous limitons aux dispositions principales et nullement à une analyse sémantique et technique.

Projet de loi 60 « Charte affirmant les valeurs de la laïcité et de la neutralité religieuse de l'État » : commentaires et observations suivant l'ordre numérique des dispositions⁴

CHAPITRE I : « NEUTRALITÉ RELIGIEUSE ET CARACTÈRE LAÏQUE DES ORGANISMES PUBLICS »

Art. 1 : Cette loi vise les salariés des organismes publics définis à l'annexe I et complétée par l'annexe II concernant des salariés « assimilés ». Ainsi, plus de 600,000 salariés y seraient visés. On y affirme que cette loi consiste à assurer la neutralité de l'État en matière religieuse et notamment par l'affirmation solennelle de son caractère laïc. On y précise aussi que les dispositions de cette charte ne porteraient pas sur les éléments emblématiques et toponymiques du patrimoine

² Le risque de la perte de son emploi ou du refus d'un emploi pour de semblables motifs sont des incitatifs, à première vue discrets mais néanmoins cruels. De tels effets demeureraient ainsi des atteintes à la dignité et au respect de toute personne qui habite au Québec.

³ Un premier commentaire de notre part fut transmis au ministre responsable suite à la publication du document d'orientation : « *Parce que nos valeurs on y croit* » de septembre 2013.

⁴ Nos commentaires suivent l'ordre des articles du projet de loi en présumant que ce document est accessible au lecteur.

culturel du Québec et lesquels témoignent de son histoire. Il allait de soi d'apporter cette dernière précision car autrement, de multiples aspects de la configuration du Québec auraient été modifiés ou seraient susceptibles de l'être. À titre illustratif, cette dernière réserve signifie que les cloches des églises catholiques ne cesseront pas de carillonner pour marquer le temps et certains événements des citoyens en sus des seules cérémonies religieuses. Par ailleurs, si le passé collectif de la majorité des québécois peut justifier cette exclusion ou réserve pourquoi, en toute équité, ne pas pratiquer pareil respect à l'endroit de ceux qui adhèrent à d'autres religions ou croyances et ce, depuis leur naissance?

Art. 2 : Définition : On y définit ou précise le champ d'application de la charte :
ce sont les organismes publics (annexe I), les salariés et assimilés à des membres des personnels de ces mêmes organismes publics.

Note : La population ainsi visée est si vaste et se retrouve en tellement de secteurs professionnels qu'il est nécessaire d'y ajouter diverses modalités d'adaptation ou de pondération aux dispositions principales du projet de loi. Nous les soulignons plus avant.

CHAPITRE II : « DEVOIRS ET OBLIGATIONS DES MEMBRES DU PERSONNEL DES ORGANISMES PUBLICS »

SECTION 1

« DEVOIRS DE NEUTRALITÉ ET DE RÉSERVE EN MATIÈRE RELIGIEUSE »

Art. 3 : Il est dit que le salarié d'un organisme public doit «... faire preuve de neutralité religieuse et de réserve quant à l'expression de ses propres croyances religieuses ». Ces premières expressions permettent un entendement large et varié. Il est vrai qu'elles sont cependant précisées ou circonscrites par diverses autres dispositions du projet de loi 60. De telles précisions complémentaires s'imposaient car les fonctionnaires et assimilés demeurent néanmoins des citoyens à part entière et disposent respectivement, comme tous les québécois, des libertés garanties à la Charte des droits et libertés de la personne dont l'article 3, soit la conjugaison des libertés de conscience, de religion, d'opinion et d'expression, de réunion et d'association. Ces mêmes six facettes des libertés s'appliquent également à tous les fonctionnaires et c'est pourquoi leur assimilation « en vrac » d'agents personnels de l'État pour justifier de telles contraintes quant au port de signes religieux nous paraît exagérée au point d'y percevoir une atteinte à ces « personnes ». Aussi, nous croyons que cette question devra éventuellement être revue par voie législative ou sinon, ce pourrait être par les tribunaux et alors, sous le prisme de ce même article 3 de la Charte des droits et libertés de la personne. La question est d'autant plus sérieuse que ces nouvelles modalités législatives apportées à leur régime de travail constitueront des « conditions de travail » au sens des lois du travail (art. 13). À ce dernier titre, les articles 3 à 6 pourraient aussi donner prise à l'arbitrage de grief de la part des syndicats en présence ou encore, être modulées

à titre de « conditions de travail » par la convention collective applicable et liant à la fois ces salariés et leur employeur et alors, sous réserve de l'article 62 C.t. Il y a lieu de rappeler que l'interprétation judiciaire d'une loi n'ajoute pas à la règle mais précise le sens et la portée de la disposition visée (art. 100.12, al. a) C.t.).

Art. 4 : Un devoir de réserve est imposé à tous les salariés des organismes publics quant à l'expression de leurs croyances religieuses respectives. Une telle contrainte quant à la liberté d'expression ne vaudrait qu'à l'égard de leur présence au lieu de travail c'est-à-dire à l'occasion de « ...l'exercice de ses fonctions » (art. 3 et 4). Cette dernière réserve quant au lieu et circonstances s'imposait puisque s'il en était autrement, le fonctionnaire ou assimilé ne pourrait plus personnellement participer à des activités religieuses et lesquelles se réalisent généralement à « ciel ouvert » et non plus dans les « catacombes » !

Art. 5 : Selon cette disposition, les fonctionnaires et assimilés ne doivent pas porter d'objet à caractère démonstratif de leur appartenance ou adhésion religieuse au cours de l'exercice de leurs fonctions. Sous réserve de nos propos en marge de l'article 3, il serait prudent de préciser, de quelque manière, que hors ces temps d'exercice de leur fonction, ces fonctionnaires disposent des libertés articulées à la Charte des droits et libertés de la personne et notamment à son article 3.

Autrement, on pourrait prétendre qu'ils y seraient aussi assujettis lors de leurs allés et venues de leur résidence à leur lieu de travail, etc. L'imagination interprétative des uns ou des autres est parfois très fertile et souvent en fonction des conclusions recherchées ...

Au sujet de cet article 5, il y a lieu de rappeler que :

- i) L'article 44 aménage une période « tampon » avant la mise en application de cette consigne édictée à l'article 5 à l'égard de divers groupes autrement visés.
- ii) L'article 8 précise que plusieurs autres groupes de personnes seraient également visées par cet article 5 : juges nommés par l'État du Québec, arbitres de griefs ou de différends désignés par le ministre, commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête et le personnel de l'Assemblée Nationale, etc.
- iii) À titre illustratif, pourrions-nous soutenir que le port d'un « col romain » équivaldrait à celui d'un signe religieux ? Sans précision à la loi ou au règlement, de semblables autres questions peuvent ou seront éventuellement posées. Tel est d'ailleurs un des risques de traiter par voie d'une loi du comportement vestimentaire des citoyens ou tout autre semblable

grignotage de libertés essentielles dont disposent directement toutes les personnes au Québec : les six (6) volets de l'article 3 de la Charte des droits et libertés de la personne.

CHAPITRE III : EXERCER À « VISAGE DÉCOUVERT »

Art. 6 : Cette obligation vise tout le personnel d'organismes publics sauf si des impératifs relevant de l'exécution d'une prestation de travail requièrent que la personne soit à visage « couvert ». On remarque que peu de personnes s'opposeraient à une telle consigne notamment lorsqu'il s'agit de l'exercice d'un droit essentiel en démocratie ou de l'exécution directe d'un service prodigué à des personnes ou qui se rattachent à cette prestation⁵. On peut croire et aussi espérer que cette règle de droit serait susceptible de généraliser la pratique du « visage découvert » en de multiples autres occasions et alors, par choix personnel ou simple « convenance » sociale !

Art. 7 : L'obligation du « visage découvert » s'applique à la fois à la personne qui reçoit le service et à celle qui le lui fournit. Les modalités rattachées à cette obligation relèvent du responsable de sa mise en œuvre selon l'article 22 et notamment quant aux demandes d'accommodement. Il importe de signaler que l'exercice du droit de vote en vertu d'une loi du Québec comprend cette même obligation.

⁵ The Montreal Transways Company c. Girard [1920] LX 1RCS 12.

CHAPITRE IV : « RÈGLES D'APPLICATION »

Art. 8 : On précise et élargit quelque peu le champ d'application des articles 3 à 6 à l'endroit des juges, arbitres et commissaires nommés en vertu des lois du Québec : ci-avant nos observations sous l'article 5.

Art. 9 : Cette disposition de type « passe-partout » précise que toute autre personne exerçant une fonction déjà prévue par une loi ou désignée par le gouvernement ou un ministre serait, de ces seuls faits, liée par l'obligation relevant des articles 6 et 7. Ainsi formulée, la disposition de l'article 9 ne laisserait guère d'échappatoire.

Art. 10 : Une tierce personne ou société liée par contrat à un organisme public pourrait être plus ou moins tenue au respect de certaines modalités des articles 3 à 8 (neutralité, prohibition du port de signes religieux et « visage découvert », etc.). Cette personne ou cet entrepreneur peut aussi être un employeur et, par voie de conséquence, cette même consigne serait, par ricochet, applicable à ses salariés ! Dès lors, il importe que cet employeur en soit bien informé par le contrat qui le lie de manière à ce qu'il puisse s'en autoriser pour assurer à son tour le respect de ces consignes à ses propres salariés. Il peut être utile qu'il en soit ainsi de manière à ce que cet employeur ne modifie pas lui-même et de son seul chef ses propres obligations contractuelles à l'égard de ses salariés. Si l'article 10 permet qu'un organisme public puisse ainsi

adapter la portée de cette loi à des tiers, il peut en être autrement de la liberté contractuelle d'un employeur à l'égard de ses salariés et cela, quel que soit le « donneur d'ouvrage ! D'où l'intérêt qu'une telle consigne du donneur d'ouvrage soit bien et promptement formalisée ou du moins, que son possible effet soit connu de tous.

En pareilles circonstances, le contractant pourrait-il valablement procéder par voie « d'accommodement » suite à une demande de divers salariés ou par son sous-traitant ? Il conviendrait aussi de pouvoir y trouver réponse en cette loi.

Art. 11 : Les animateurs en sciences religieuses et aumôniers des établissements de santé et des services sociaux ou de détention ne seraient pas visés par les chapitres II et III (art. 3 à 7). De même en serait-il des enseignants de religion et aumôniers dans les universités et les cégeps. Ces exclusions particulières ne devraient-elle pas être aussi applicables aux prêtres et aux religieux « soeur ou « frère » qui enseignent en diverses institutions ou interviennent auprès des centres de services de santé ou sociaux publics ? Qu'en serait-il à l'égard des institutions privées bénéficiaires ou non de quelques subventions publiques ? Certains pourraient s'y opposer en invoquant la règle d'interprétation *inclusio unius fit exclusio alterius* (l'inclusion de l'un emporte l'exclusion de l'autre). Il ne nous paraît pas évident que le

simple fait d'une contribution financière de l'État puisse servir de réel critère de rattachement raisonnable à ces règles de droit ! La cause de cet apport financier ne modifie pas, de ce seul fait, la nature et finalité de l'organisme bénéficiaire. Un entendement capitaliste peut cependant l'expliquer !

Art. 12 : Selon cette règle, les interdits notamment énoncés aux articles 3 à 7 du projet de loi ne porteraient pas atteinte aux dispositions légales de portée déontologique applicables aux médecins et aux pharmaciens concernant leur possible abstention de services professionnels fondée sur leurs convictions personnelles ! La présence d'une double et peut-être d'une triple négation à cette même règle peut rendre perplexe la réelle portée de cette disposition. Si le doute existe dès l'étude du projet de loi, peut-être conviendrait-il d'y remédier et sans attendre qu'un tribunal intervienne d'une manière ou d'une autre.

Pour l'instant, nous en déduisons que ces articles 3 à 8 ne sauraient valablement servir de prétexte ou d'alibi au refus d'un médecin ou d'un pharmacien d'offrir ses services professionnels à une personne en raison de ses propres croyances religieuses.

Art. 13 : Les modalités énoncées aux articles 3 à 6 du projet de loi constitueraient des « conditions de travail » applicables du seul fait du

rattachement de ces salariés à un « organisme public ». À ce titre, elles seraient irrévocables par voie d'une entente individuelle ou collective : l'alinéa 2 de cet article 13 l'affirme et l'article 62 C.t. assure, par voie de ricochet, un tel effet. Ainsi formulées, nous en déduisons que seule une loi pourrait, au besoin, en moduler la teneur ou encore, par un règlement qu'autoriserait, plus ou moins directement, une loi. Par ailleurs, il ne nous semble pas évident que toutes les situations que peuvent connaître les organismes publics à titre d'employeurs et leurs salariés furent déjà dûment prises en compte !

À titre de « conditions de travail », la liberté de convention des parties aux rapports collectifs du travail applicables en ces milieux publics serait d'autant réduite. S'il se présentait une difficulté au sujet d'un conflit de droit entre les modalités d'une convention collective et ces dispositions légales, l'arbitre de grief pourrait indirectement intervenir en vertu de l'article 100.12, al a), f) et g) C.t. Si l'arbitre ou le tribunal devait déceler une opposition entre une modalité de cette charte et la convention collective ou le contrat de travail, il se devrait d'annuler la portée de la disposition collective en raison de l'ordre hiérarchique des règles de droit en présence (art. 62 C.t.).

Art. 14 : On n'y traite que du premier manquement à l'obligation relative « au port d'un signe religieux ». Ce fait donnerait aussitôt prise à une mesure

disciplinaire soit dès « ... le premier manquement » ! Un tel effet disciplinaire couperet et ainsi généralisé en tout organisme public nous paraît quelque peu radical et ambigu et notamment pour ces raisons :

- Faute de nuance, une telle consigne pourrait être quelque peu précipitée, en certaines circonstances de temps, de lieu ou de personne. De plus, une perception restrictive de cette disposition permettrait de s'interroger, en chaque cas, s'il s'agit bien « d'un premier manquement ». Que faire alors s'il s'agissait déjà de faits survenus à maintes reprises au « su et au vu » de bien des personnes ? Si cette question peut paraître inconvenante hors contexte, elle peut rationnellement et juridiquement être soulevée et alors, nous devrions circonscrire la rationalité de cette consigne rattachée au « premier manquement » !
- La politique interne actuelle en matière disciplinaire en chacune des institutions publiques serait-elle compatible à cette même intervention législative ? Des modifications et pondérations à ces dernières règles pourraient être nécessaires avant d'amorcer l'application d'une telle consigne aussi radicale et générale (art. 21).
- Nous notons qu'à l'égard des « services de garde éducatifs à l'enfance », on précise que l'article 14 s'applique mais alors « ...

compte tenu des adaptations nécessaires » (art. 27). Un semblable bémol de pondération ne serait-il pas applicable en tous les milieux de travail ?

- Si tel devrait être l'effet d'un « premier manquement », qu'en serait-il des 2^e ou 3^e manquement en raison même de l'application de la règle jurisprudentielle dite de la « progression des sanctions » ? Telle que libellée, on peut y déceler l'amorce d'un congédiement suite à quelques récidives et ainsi, un certain retour de la règle des croisades « le crois ou meurs » serait, au plan professionnel, adapté mais néanmoins réel !
- L'expression « ...précédée d'un dialogue » se situe mal en pareil contexte disciplinaire et à l'égard de questions à connotation fort délicate et sensible du moins, pour la personne visée. Généralement, les conventions collectives ou les règles administratives applicables pourvoient déjà de tels processus de rencontre. Il n'y aurait pas lieu d'en instituer d'autres.

Quoiqu'il en soit, cette décision de l'employeur peut certes donner prise à un grief tranché finalement et au besoin par voie d'un arbitrage! Les sentences arbitrales qui en résulteraient constitueront alors de lourds « précédents » !

CHAPITRE V : « TRAITEMENT DES DEMANDES D'ACCOMMODEMENT EN MATIÈRE RELIGIEUSE »

Art. 15 : Quatre « conditions préalables » à la recevabilité d'une demande d'un accommodement sont imposées outre celles articulées aux articles 16 et 17. Un tel encadrement légal confère une discrétion certaine aux gestionnaires de l'organisme public visé. D'ailleurs, le choix des termes retenus illustre bien cette élasticité subjective de type « pro domo » quant à la qualification du caractère raisonnable de la demande d'accommodement. On les retrouve énoncés par voies négatives notamment à l'alinéa 3 et que nous rappelons en ces termes :

- i) elle ne doit pas impliquer de « contrainte excessive »;
- ii) elle ne porte pas atteinte au « ... respect des droits d'autrui »;
- iii) elle n'affecte pas la « ...santé ou la sécurité des personnes » en présence;
- iv) elle n'est pas susceptible de porter atteinte au « bon fonctionnement de l'organisme ... »;
- v) elle n'est pas un facteur excessif des coûts « afférents »...

Art. 16 : Outre ces cinq (5) critères d'évaluation négative, l'accommodement impliquant une absence au travail est aussi aménagé par voie de réserves et de conditions relevant d'appréciations administratives fort subjectives. On précise que le décideur se doit de prendre en compte ces autres éléments :

- i) la fréquence et la durée de l'absence;

- ii) la mobilité professionnelle des salariés présents de l'unité administrative;
- iii) les effets de l'absence sur les charges de travail relevant du service et des collègues de travail ;
- iv) la contre-partie offerte par le salarié requérant;
- v) l'équité à l'égard des autres salariés du service.

Si « l'accommodement pour des motifs religieux » est justifié, comment et pourquoi son titulaire devrait-il offrir une « contre-partie » et s'assurer que sa demande n'a pas d'effet d'iniquité envers des tiers ? Pourquoi ce double fardeau lui serait-il imposé alors qu'il exerce un droit ?

Ces deux groupes de cinq critères distincts permettent autant de limites, réserves ou restrictions qu'un gestionnaire peut valablement alléguer et comprenant des possibles « marges d'erreurs » abondantes. C'est alors que la contestation de ces diverses appréciations peut devenir fort difficile et laborieuse en raison du fardeau de la preuve exigible. En l'occurrence, il s'agit d'évaluer les appréciations et les jugements des uns et des autres et lesquels ne seraient nullement fondés sur des données strictement objectives ni nécessairement pondérées en fonction de droits et des conditions propres au demandeur d'un accommodement. Bien des données alléguées ne sont pas directement disponibles aux demandeurs.

En somme, telles qu'elles sont libellées, ces articles 15 et 16 peuvent devenir de perfides germes de procès et de conflits. En ce sens, ne serait-il pas souhaitable de retenir un processus mieux habilité à traiter d'autorité ces questions tant pour assurer la bonne gestion des affaires publiques que pour garantir, en droit et aussi de fait, la sauvegarde des droits inaliénables des salariés en demande d'un accommodement ?⁶

En ces situations de demandes d'accommodement, l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne pourrait aussi être retenu (la discrimination) et c'est alors que l'on pourrait connaître à la fois un « conflit de droit » et un conflit de nature juridictionnelle. Une telle situation pourrait être tout autant préjudiciable à l'administration publique en raison des difficultés qui surviendraient alors que l'on entend les éviter à l'aide de ces mêmes articles 15 et 16 ! C'est pourquoi nous croyons qu'il y aurait lieu de retenir une voie susceptible de faire obstacle à de tels contre-coups judiciaires !

Art. 17 : L'accommodement d'un élève d'une commission scolaire demeurerait néanmoins tributaire des impératifs rattachés à la mission principale de l'éducation.

⁶ En un des premiers arrêts de la Cour suprême du Canada portant sur l'accommodement par respect des droits fondamentaux, on refusa de retenir le fait que la majorité des salariés syndiqués s'y étaient opposés : *Central Okanagan School c. Renaud*, [1992] 2 RCS 970 – notre commentaire à la revue *Relations industrielles*, vol 48, p. 732 à 736.

Art. 18 : De tels accommodements en matière religieuse ainsi concédés ne doivent pas affecter la portée des obligations et devoirs édictés aux articles 3, 4 et 5. Une réserve aussi générale concernant la portée de possibles accommodements rendrait difficile et parfois impraticable l'exercice même d'un réel accommodement et recherché de mutuelle bonne foi.

CHAPITRE VI : « POLITIQUES DE MISE EN ŒUVRE »

Art. 19 : Tout organisme public doit assumer la mise en œuvre de la charte et ce, en harmonie à sa mission première et aux impératifs législatifs qui lui sont applicables et notamment en assurant le maintien des services quant « aux besoins spirituels de sa clientèle »! Ces besoins seraient-ils à la fois de l'ordre de l'esprit, de la religion ou de la morale ? En certains organismes publics, une telle mission de mise en œuvre pourrait requérir l'apport de savants équilibristes !

Art. 20 : La mise en œuvre de la charte en chaque organisme public s'élabore en fonction des devoirs de neutralité religieuse qui leur incombent respectivement et il en serait ainsi en ce qui concerne chaque membre de son propre personnel.

Note : Le fait qu'un salarié d'un organisme public contrevienne à une disposition de la charte au cours de l'exercice de ses fonctions pourrait

signifier que son employeur devrait aussi être mis en cause puisque cette charte établit un rapport étroit entre l'organisme public et ses salariés-fonctionnaires (art. 5) et les obligations de ces derniers au respect de la charte comme le précise l'article 20.

Art. 21 à 26 : Ces dispositions précisent certaines obligations ou devoirs qui incombent à tous et à chacun des organismes publics qui sont visés et qui doivent, à ce titre, être retenues en vue de l'articulation de leur politique respective de mise en œuvre des dispositions de la charte.

Pour fins de cohérence et de simplification administratives et entendu qu'un seul ministre (art. 51) a charge de l'application de la charte et qu'il doit aussi élaborer une « politique-type » de mise en œuvre, ne serait-il pas plus facile et plus simple de procéder par voie d'une politique générale applicable à tous les organismes publics et complétée par l'ajout, au besoin, de modalités d'adaptation idoine à chacun de ces milieux de travail ?

La répétition complète de l'opération de mise en œuvre à l'égard de chacun des organismes publics peut entraîner des distorsions et des conflits de droit au moment de leur application. Une telle éventualité ne pourrait qu'engendrer l'insécurité et l'instabilité juridiques ou administratives.

CHAPITRE VII : « RÈGLES APPLICABLES DANS LE DOMAINE DES SERVICES DE GARDE ÉDUCATIFS À L'ENFANCE »

Art. 27 : Les articles 27 à 31 du projet de loi traitent directement des services de garde par des renvois et adaptations aux articles 6, 14, 20, 21 et 22 et ce, en précisant les modalités qui s'imposeraient en raison du particularisme respectif de ces différents milieux.

Art. 30 : Des objectifs de cohérence sociale et d'intégration sont retenus à ces mêmes fins. On y précise notamment qu'il n'y a pas lieu de retenir, à titre de critère d'admission, l'acceptation par des parents de « ...l'apprentissage d'une croyance » ou de la pratique d'une religion par quelque voie directe ou indirecte ni qu'un tel apprentissage soit une visée de ces services de garde. De plus, les pratiques répétées relevant de préceptes religieux et même de nature alimentaire y sont prohibées et ce, depuis le processus même d'admission à un « centre de la petite enfance ».

Art. 31 : La mise en œuvre de ces dispositions relève du ministre responsable de la Loi sur les services de garde sous réserve des interventions du ministre directement responsable de l'application de la charte (art. 51).

Note : Compte tenu de notre passé historique et juridique, nous pourrions craindre que cette conception de la « laïcité » transposée en ces

milieux donne prise à certaines difficultés ? Depuis 1960, la laïcité s'est réalisée progressivement au Québec d'abord dans les faits. C'est pourquoi les modalités de ce chapitre VII paraissent d'une toute autre nature en ce qu'elles permettraient de devancer les faits ou d'en provoquer !

CHAPITRE VIII : « RESPONSABILITÉS ET IMPUTABILITÉ »

Art. 32 : La « ...plus haute autorité de chaque organisme public » serait, de ce fait, directement responsable de la mise en œuvre de la charte en son milieu de compétence. Ainsi formulée expressément à la charte, cette attribution de compétence sectorielle pourrait, par la suite, être difficilement déléguée de manière à ce qu'un tiers en soit finalement juridiquement responsable ! Aussi, serait-il prudent de le préciser dès l'élaboration de ce régime juridique au lieu d'attendre que cette question soit résolue par voie indirecte c'est-à-dire, celle des tribunaux?

Il va de soi que le titulaire de cette « haute autorité » peut néanmoins charger d'autres personnes en vue de la cueillette ou du traitement des données pertinentes tout comme la préparation de projet de politique de mise en œuvre et autres tâches inhérentes.

CHAPITRE IX : « POUVOIRS ET FONCTIONS DU MINISTRE »

Art. 33 : Les multiples fonctions dévolues au ministre responsable de l'application de la charte (art. 51) nous paraissent vastes et peut-être même périlleuses. À titre d'exemple, on lui demande de « fournir son expertise » en des champs fort disparates les uns des autres. Il est vrai, selon l'article 23, que chaque ministre responsable d'un secteur peut élaborer « ...une politique-type de mise en œuvre » mais alors, en collaboration avec le ministre responsable de l'application de la charte (art. 24). L'application concomitante de ces articles 23, 24 et 33 à 35 peuvent constituer de possibles sources de conflit de compétence administrative. Selon l'article 23, un organisme public peut élaborer sa propre politique de mise en œuvre ou retenir celle élaborée par le ministre responsable du secteur.

En situation de difficultés d'application par un organisme public, nous notons que l'article 35 pourvoit une voie de solution. Il incomberait alors au ministre responsable de la charte (art. 51) de procéder au départage. Cette attribution à un ministre à l'égard d'un collègue du même gouvernement peut surprendre le lecteur et davantage, le ministre en cause.

CHAPITRE X : « POUVOIRS DU GOUVERNEMENT »

Art. 36 : On confère au gouvernement le soin de procéder par voie de règlement en vue d'assurer, au besoin, la transposition pratique et uniforme de la charte. Cette voie secondaire d'encadrement juridique porterait notamment sur les définitions des termes et expressions retenus à la charte ou encore, pour circonscrire et reconnaître les traits significatifs d'un objet susceptible de refléter ou non un caractère religieux !

Compte tenu des possibles effets juridiques et pratiques d'un tel règlement quant à la portée même de la charte, il conviendrait de procéder préalablement à la publication de son projet à l'instar de la règle énoncée à l'article 37, al. 2. Si un règlement définit d'autorité les « termes et expressions » de la charte comme le précise l'article 36, ces définitions ainsi retenues pourraient éventuellement être soumises au contrôle judiciaire quant à leur conformité. Il devrait juridiquement et démocratiquement en être ainsi puisque le gouvernement demeure aussi lié par la charte et qu'il ne saurait, suite à sa sanction, en moduler autrement sa véritable teneur à sa seule convenance.

En de telles situations, il demeure possible de connaître un « conflit de droit » entre un acte réglementaire d'interprétation provenant de « l'exécutif » et l'interprétation judiciaire retenue subséquentement par

le tribunal compétent⁷. Certes, connaissons-nous depuis fort longtemps l'existence de semblables situations de conflits de droit. Il revient légalement au gouvernement ou à l'Assemblée Nationale, selon le cas, d'y remédier ou de porter l'affaire aux instances judiciaires supérieures. Même en ce dernier cas, l'Assemblée nationale peut toujours réagir par voie législative et une telle intervention clôt momentanément le débat. Quoiqu'il en soit de ces voies et moyens, ces scénarios politico-judiciaires ne sont nullement souhaitables mais s'ils surviennent, ces voies et moyens de solution demeurent disponibles. Néanmoins, il demeure toujours souhaitable de tenter de les éviter et notamment au moment même de l'élaboration initiale des règles de droit susceptibles d'y donner prise.

Art. 37 : On y précise que le gouvernement peut assujettir un établissement ou une fonction comportant un « caractère public » à l'application de certaines dispositions de la charte et en fixer les modalités. Si le gouvernement peut éventuellement agir ainsi, nous en déduisons que ces mêmes organismes, établissements ou fonctions ne seraient pas jusqu'alors assujettis à la charte ou qu'ils sont nouvellement constitués. S'il devait en être ainsi, le gouvernement compléterait la loi par voie d'un règlement mais en raison du « caractère public » de l'établissement ou de la fonction ! En ce sens et à cette fin, ce

⁷ Une semblable éventualité de conflit de droit et alors fondamental peut également survenir entre l'article 3 de la Charte des droits et libertés de la personne et l'article 5 de ce projet de charte limitant la liberté d'expression et d'opinion en matière religieuse !

« caractère public » serait, de fait, présent pour justifier la décision du gouvernement. Quant au renvoi à l'annexe III énumérant les lieux visés par ce complément de la loi, il demeure pour l'instant une « coquille vide ».

Un tel assujettissement à la loi se ferait par voie de règlement (art. 36), il demeure possible que l'avènement d'un nouveau gouvernement donne aussi prise à différentes modulations réglementaires d'application de cette loi et lesquelles peuvent être positives ou négatives.

CHAPITRE XI : « DISPOSITIONS MODIFICATIVES DES LOIS ACTUELLES »

LOI SUR L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Art. 38 : À la Loi sur l'Assemblée Nationale, on ajouterait cette modalité à son article 9 : « ... Elle peut également y régir le port de signes religieux par ses membres » ! Cette formule « ...régir le port... » laisse entendre qu'un tel acte de l'Assemblée ne saurait être autre que strictement prohibitif bien que son objet ne devrait porter que sur des modalités concernant le port même de signes religieux et non de le bannir. Si ce port de signes religieux devait être totalement banni par décision interne, il n'y aurait pas lieu de traiter des modalités relatives à leur port !

Nous ignorons l'intention réelle des instigateurs de cette proposition et quoiqu'il en soit, nous suggérons qu'elle soit articulée d'une façon plus précise en vue d'éviter de possibles malentendus et lesquels seraient déjà fort prévisibles.

Si le législateur considère que les fonctionnaires et assimilés sont des agents de l'État et ce qui justifierait ainsi la prohibition du port de « signes religieux » (art. 5), comment l'Assemblée Nationale pourrait-elle être plus conciliante envers ses propres membres ?

Art. 39 : L'article 114 de la Loi sur l'Assemblée Nationale serait modifié en vue de lui permettre d'accepter « la présence de symboles religieux » à ses locaux ! Nous y voyons une réelle contradiction entre ce que l'Assemblée Nationale entend prohiber d'autorité à divers groupes de citoyens quant au port de signes à connotation religieuse en raison de leur fonction (art. 1, 5 et 20) alors que l'Assemblée Nationale et qui est le premier « organisme public » laïc et neutre pourrait légalement accepter en son sein la présence de semblables signes ! Cette contradiction même virtuelle serait d'autant plus flagrante du fait que l'on propose de souligner au préambule de la Charte des droits et libertés de la personne la neutralité et laïcité de l'État (art. 40 et 41) ! Le principe même de l'unicité de l'État s'opposerait à cette dualité des régimes juridiques.

AJOUTS À LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Art. 40 : Pour bien saisir la portée de l'article 40, il est prudent et utile de rappeler le libellé de l'actuel quatrième considérant du préambule de la Charte des droits et libertés de la personne : « *Considérant que les droits et libertés de la personne humaine sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général* ». C'est alors que l'on doit s'interroger à savoir si le « sectarisme » (voir notamment l'article 5 du projet de loi) où l'on assimile près de 600,000 salariés à des « agents de l'État » respecte encore ce caractère « inséparable » des droits et libertés d'autrui ? À notre avis, l'ajout proposé à ce même préambule de la Charte des droits et libertés de la personne ne répondrait nullement d'une façon positive et constructive à cette dernière question.

Art. 41 : L'article 9.1 (1^{er} alinéa) de la Charte des droits et libertés de la personne serait complété par un rappel des principes et valeurs formellement retenus à cette nouvelle Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État et se terminant par cette réserve : « ...tout en tenant compte des éléments emblématiques ou toponymiques du patrimoine culturel du Québec qui témoignent de son parcours historique ». Cette dernière réserve et aux apparences feutrées répondrait à l'avance à toute proposition concernant notamment la mise au silence des cloches des églises ou chapelles ou

encore, à celle qui consisterait à modifier tous les titres et noms des institutions, places publiques et rues portant les noms de Dieu ou de saints, etc... ! Certes, voulons-nous ainsi reconnaître par cet ajout à l'article 9.1 l'intérêt de cette sauvegarde historique retenue à son article 2. Nous le réitérons, il nous semble contradictoire de nier d'un même trait de plume législatif en cette nouvelle charte les possibles coutumes et pratiques des nouveaux arrivants au Québec (art. 5) du seul fait qu'ils soient à l'emploi d'un organisme public. Cette réelle ou apparente contradiction est d'autant plus importante qu'elle apparaîtrait aussi à la Charte des droits et libertés de la personne ! Il pourrait en être bien autrement s'il s'agissait strictement de prohiber les réelles atteintes à la dignité et au respect de la personne et quelle que soit son origine. D'ailleurs, n'est-ce pas ce que fit déjà le législateur à l'article 2087 C.c.Q. en imposant à l'employeur pareil devoir de respect de la dignité de la personne du salarié et cela depuis 1994 ?

Au moment de notre dépendance à l'empire britannique, on laissa aux québécois d'alors leur langue, leur régime juridique et leur religion d'alors. N'est-ce pas d'ailleurs par l'apport conjugué de ces trois libertés que le Québec put se distinguer puis progressivement prendre son envol en Amérique en de multiples sphères. Pourquoi alors ne laisserions-nous pas à ceux qui se joignent maintenant à nous autant

de libertés ? La « force centripète » du mouvement social majoritaire devrait, au besoin, encore produire ses effets solidaires purgatifs.

De plus, la modification ainsi proposée à l'article 9.1 de la Charte des droits et libertés de la personne reprend l'essence même de la nouvelle « charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ». Une telle duplication législative peut donner prise parfois à diverses interprétations de ces règles de droit et provoquer différents recours. On accentue ainsi les occasions de distorsions jurisprudentielles outre les coûts ou contre-coups afférents!

L'ajout d'un 2^e alinéa à l'article 9.1 s'expliquerait difficilement à l'aide du critère retenu au premier alinéa se terminant en ces termes : le respect « ... du bien-être général des citoyens du Québec ». Serait-ce alors aux coûts encourus suite à un premier manquement et imposés selon l'article 14 ?

Art. 42 : Par ce nouvel article 20.2 apporté à la Charte des droits et des libertés de la personne, on entend encadrer juridiquement le processus d'accommodement face aux contraintes de l'article 10 de cette Charte. Cet article 20.2 résulte, plus ou moins, d'une synthèse législative des données jurisprudentielles actuelles et des différentes études déjà publiées concernant les accommodements fondés sur le respect des

droits fondamentaux. Il va de soi que les paramètres formellement retenus au 3^e alinéa de ce nouvel article 20.2 s'imposeraient, au strict plan pratique, bien qu'ils puissent encore faire l'objet de débats judiciaires notamment concernant les possibles effets d'un accommodement «... sur le bon fonctionnement de l'organisation ainsi qu'aux coûts qui s'y rattachent». Ces deux derniers critères de jugement (le bon fonctionnement et les coûts afférents) demeurent toujours de portée fort variable selon l'entendement des uns et des autres et selon les contextes de temps et de lieu. En ce sens, nous devons savoir et reconnaître que cette nouvelle disposition de synthèse sera éventuellement lue et appliquée en la considérant sur son « tapis roulant » tant de conjonctures que de conjectures ! En d'autres termes, l'accommodement, par sa propre définition ou ipséité, vise l'élaboration d'un « traitement différent » ou adapté et celui-ci ne peut être que tributaire d'une situation donnée de temps, de lieu et de personnes. Par ses mises en pratique successives, on dégagera, sans aucun doute, quelques autres balises d'orientation pratique mais guère plus. D'ailleurs, pourrions-nous logiquement et juridiquement saisir valablement le sens et la portée à la fois des articles 10 et 20.2 sans l'éclairage essentiel des six facettes des libertés affirmées à l'article 3 de la Charte des droits et libertés de la personne et lesquelles sont et doivent être maintenues ?

CHAPITRE XII : « DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES »

Art. 44 : L'article 5 concernant le « port de signe religieux » ne serait applicable qu'au terme d'une période tampon minimale d'une année depuis la sanction de cette charte. De plus, on reconnaît qu'une seule année « tampon » pourrait ne pas être suffisante en bien des milieux et cette appréhension justifie les possibles extensions retenues aux articles 45 et suivants. Il est vrai que ces extensions demeurent aussi tributaires des délais encourus avant la publication des différentes politiques de mise en œuvre et autres interventions relevant de l'initiative du gouvernement.

Art. 45 : Il demeurerait possible d'obtenir une prolongation de cette première période tampon (art. 44) à l'égard du personnel d'une municipalité suite à une consultation publique tenue selon les coordonnées énoncées par voie d'un éventuel règlement et ce, pour une période n'excédant pas cinq ans. Les policiers et pompiers de la municipalité qui s'en autorisent par ailleurs, seraient exclus de cette même prolongation.

Pareille décision doit être prise par arrondissement, s'il en est. Cela signifierait que « vérité » en un lieu municipal pourrait être « erreur » en un autre arrondissement ou l'inverse en cette même municipalité ! Il en serait ainsi quant à la prolongation du délai de transition pour les

personnels des universités, des cégeps et des CLSC (art. 45, 2^e para.).

Un tel processus décisionnel ainsi fragmenté pourrait être l'objet de bien des conflits d'ordre politique, juridique, judiciaire et social notamment quant aux lignes frontalières d'application de chacune des différentes solutions retenues. Cette disparité de « zones » réglementaires pourrait aussi inciter bien des personnes à changer de lieu de travail ou de résidence selon leurs croyances et appréhensions respectives. Si nous devions connaître de semblables situations au Québec et même si cela ne se produisait qu'à Montréal, nous pourrions tous en être socialement et politiquement préjudiciés !

Art. 46 : Les hôpitaux et les CLSC pourraient disposer d'une prolongation supplémentaire de la période initiale de transition (art 45) et autorisée par le gouvernement et alors, selon les facteurs précisés à cet article 46 puis, rendus publics. Cette autre prolongation devrait être demandée au cours de la 4^e année de la prolongation initiale.

Art. 47 et 48 : Délai d'un an ou de deux ans pour l'adaptation d'une politique de mise en œuvre de la Charte. Ce délai varie selon la nature des organismes publics :

- délai d'un (1) an pour les organismes visés aux paragraphes 1 à 4 et 8, 9 et 6 de l'annexe I.
- Délai de deux (2) ans pour les autres organismes.

Art. 49 : Compte tenu des possibles aléas concernant la mise en œuvre de cette loi en ces divers milieux, il est sage, croyons-nous, que le gouvernement le reconnaisse déjà et qu'il puisse disposer de l'autorité nécessaire à moduler la réelle période de transition et aussi, pour retenir les mesures utiles et adaptées en vue de l'application de cette loi.

Ces articles 44 à 49 témoignent manifestement des possibles difficultés à imposer d'autorité de telles mesures et lesquelles demeurent, en grande partie, étrangères à la seule question des croyances et valeurs.

Art. 50 : Quatre ans depuis la sanction de la charte, le ministre responsable (art. 51) présenterait un rapport concernant la réelle application de la charte et indiquerait, s'il y a lieu, les modifications susceptibles d'être apportées à la charte.

Art. 51 : Le ministre responsable de la charte serait le ministre des institutions démocratiques et de la participation citoyenne.

À titre de point terminal...

Si, en raison de son objet et de sa finalité politico-juridique, le gouvernement croit que cette loi devrait constituer une « Charte », il conviendrait alors que son contenu soit clair, concis et, au besoin, lapidaire. En d'autres termes, une « Charte » ne devrait pas contenir diverses modalités de nature strictement technique, des passerelles d'une loi à une autre ou des attributions de tâches administratives, etc. Certes, de telles données peuvent être nécessaires mais, nous devrions les retrouver en une simple loi ou un règlement d'application. Autrement, on alourdit le dispositif et le lecteur risque de confondre l'essentiel impératif de l'accessoire et ce qui ne pourrait que réduire la portée performative dont une Charte doit être porteuse du fait même de son statut législatif qui lui serait conféré. Par ces qualités de concision et de limpidité souhaitées, l'énoncé de la Charte pourrait alors être plus éloquent en son affirmation d'une « foi laïque » !

Telles sont nos observations au terme de cette brève analyse d'un éventuel contenu d'une « Charte affirmant valeurs et croyances » !

Lorsque l'État s'intéresse de très près aux valeurs et aux croyances des citoyens, il est prudent de réagir, contrairement à Ulysse, en évitant de se rendre sourd pour mieux garder raison... !
--

Fernand Morin
Professeur émérite
Université Laval

Fernand Morin

1) Formation académique :

- ▶ Baccalauréat ès arts, Université d'Ottawa, 1954;
- ▶ licence en droit (1957) et admission au Barreau du Québec depuis 1958;
- ▶ maîtrise en droit de l'Université de Toronto (1960);
- ▶ diplôme de l'Institut de droit du travail de l'Université de Paris (1962);
- ▶ diplôme d'études supérieures en droit, Université Laval (1964);

2) Titres :

- 2000 Prix « Droits et libertés ». Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- 2008 Professeur émérite, Université Laval;
- 2009 Médaille du Conseil du Barreau du Québec.
- 2012 Médaille du jubilé de diamant de la reine Elisabeth II.

3) Enseignement :

- ▶ Professeur à la Faculté des sciences de l'administration et à la Faculté de droit de l'Université Laval de 1964 à 1969 : droit des affaires et droit du travail;
- ▶ Professeur à la Faculté de droit de l'Université de Montréal de 1976 à 1980 : droit du travail et droit de la coopération;
- ▶ Professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval de 1980 à 2003 : droit du travail et éthique.
- ▶ Professeur émérite, Université Laval

4) Activités professionnelles :

- | | |
|-----------|---|
| 1961-1962 | Conseiller juridique de plusieurs associations d'entrepreneurs en construction |
| 1966-1967 | Sous-ministre adjoint
Ministère du travail et de la main-d'œuvre, Gouvernement du Québec |
| 1968 | Vice-doyen, Faculté de droit
Université Laval |
| 1969-1970 | Président de la Commission d'enquête sur la grève des policiers de la Ville de Montréal |
| 1970-1973 | Président
Conseil de la main-d'œuvre des mines |

1970-1979	Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre
1979	Coordonnateur du comité chargé de l'élaboration d'une politique en matière de santé et sécurité du travail, gouvernement du Québec
2006 et s.	Conseiller en éthique, Conseil des commissaires, Commission scolaire de la Capitale
2007-2009	Responsable de la formation, Conférence des arbitres du Québec

Actes des colloques (École de relations industrielles, Montréal)

- (1969) (1^{er} colloque) : « L'accréditation syndicale du Québec », p. 1 à 39.
- (1976) (7^{ème} colloque) : « Les lois ne sont pas respectées. Que faire ? » p. 80 et s.s.
- (1978) (9^{ème} colloque) : « Un Code du travail : carcan ou moyen de délibération » ? p. 32-37.
- (1980) (11^{ème} colloque) : « La négociation de bonne foi (illustration des limites du droit) », p. 124 à 153.
- (1986) (17^e colloque) : « Harmonisation des lois et règlements du travail », p. 134-144.
- (1990) (21^e colloque) : « L'arbitrage des griefs au Québec: pratique et paradoxes », p. 9 à 57.

Congrès des Relations Industrielles, Laval

- (1965) Actes du 20^e congrès : « Le nouveau Code du travail et la convention collective », p. 115 à 135.
- (1976) Actes du 31^e congrès : « Médiations politiques, commissions parlementaires et lois spéciales : nouveaux modes de gestion des conflits », p. 47 à 70.
- (1979) Actes du 34^e congrès : « Le Code du travail a-t-il été trahi dans son économie fondamentale ? » p. 223 à 244.
- (1985) Actes du 40^e congrès : « L'institutionnalisation des rapports collectifs du travail », p. 75 à 115.
- (1987) Actes du 42^e congrès : « Le régime actuel d'indemnisation pour lésions corporelles », p. 131 à 155.
- (1989) Actes du 44^e congrès : « Acquisition ou fusion d'entreprise et emplois : la problématique sous-jacente », p. 1 à 12.
- (1993) Actes du 48^e congrès : « La négociation collective selon la modalité de 1944 est-elle périmée ? p. 13 à 43.
- (1994) Actes du 49^e congrès : « La représentation démocratique au sein de l'administration publique du Québec », p. 57 à 84.
- (1997) Actes du 52^e congrès : « De quelques méprises sur l'état de la crise! », p. 9 à 20.
- (2000) Acte du 55^e congrès : Nouvelles technologies et la télésubordination du salarié (55 RI 725)
- (2001) Actes du 56^e congrès : Actes du 56^e congrès « L'adaptation des lois du travail aux besoins du XXI^{ème} siècle, p. 109-131.

- (2008) Actes du 63^e congrès : « Certes l'accommodement, s'il est raisonnable pour tous ! », p 139 à 158.

Études et livres

- (1968) Étude pour la commission Woods : « Procédure de décision utilisée par le syndicat pour accepter l'offre patronale ou faire grève ».
- (1968) Annotation et jurisprudence des lois du travail du Québec, La société des éditions sociales et juridiques du Québec inc., 1968, Sainte-Foy.
- (1971) Le Code du travail : sa nature, sa portée et ses effets, édition Ministère du travail, p. 61.
- (1975) Presses de l'Université Laval, L'arbitrage des griefs au Québec (avec Me R. Blouin).
- (1977) L'injonction en temps de grève, édition Ministère du travail du Québec.
- (1978) Rapports collectifs du travail au Québec (1^{ère} édition), 348 p., éd. Thémis.
- (1980) Presses de l'Université Laval, Précis de l'arbitrage des griefs (avec Me R. Blouin), 507 p., (2^e édition).
- (1982) Rapports collectifs du travail au Québec (2^{ème} édition), 619 p.
- (1986) L'usage de la loi pour contenir les relations du travail : l'expérience du Québec; (avec collaboration de Claudine Leclerc) in Le droit du travail et le droit urbain au Canada, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, vol. 51 (Bernier & Lajoie coordonnateurs), p. 75 à 181.
- (1986) Éditions Yvon Blais, « Arbitrage des griefs », avec Me R. Blouin, (3^e édition) 553 p.
- (1986) Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail : « Un véritable Code du travail, un projet réalisable », 41 pages.
- (1990) Vingt-cinq ans de pratique R.I. : « Incessante et difficile adaptation du régime des relations du travail », (éd. Yvon Blais, coordonnateur Me R. Blouin) p. 275 à 308.
- (1991) Rapports collectifs du travail au Québec (3^e édition), 831 p. (éd. Thémis).
- (1992) « Jurisprudence commentée en droit du travail », 860 p., Éditions Yvon Blais.
- (1994) « Droit de l'arbitrage de grief » (4^e édition) avec Me R. Blouin, 694 p., Éditions Yvon Blais.
- (1995) « Congrès régional américain de droit du travail et de la sécurité sociale : rapport sur l'avenir de la négociation collective et les nouvelles formes d'emploi », p. 87 à 124, Éditions Yvon Blais.
- (1998) « Le droit de l'emploi au Québec », avec Me J.-Y. Brière, 1474 pages, Éditions Wilson et Lafleur.
- (2001) « La réforme du Code du travail, analyse critique », collection CCH (en collaboration, J.-Y. Brière).
- (2003) « Le droit de l'emploi au Québec » (Me J.Y. Brière, co-auteur) 1670 pages, Éditions Wilson et Lafleur.
- (2003) « La réforme du Code du travail, un an après ! Collection GRH de CCH (en collaboration, J.-Y. Brière.

- (2005) « Lettres à un arbitre », éd. Wilson et Lafleur.
- (2005) « Pourquoi on juge comme on juge ? » (bref essai sur le jugement), éd. Liber.
- (2006) « Les présupposés de la règle de droit », éd. Liber.
- (2006) « Le droit de l'emploi » (3^e éd.), avec J. Y Brière et D. Roux, éd. Wilson et Lafleur.
- (2007) « Fragments sur l'essentiel du droit de l'emploi », éd. Wilson et Lafleur.
- (2007) « Lettres à un arbitre », 2^e édition, éd. Wilson et Lafleur.
- (2010) « Le droit de l'emploi au Québec », (4^e éd.), avec J.Y Brière, D. Roux et J.P. Villaggi, éd. Wilson et Lafleur, 2030 pages.
- (2011) « L'élaboration du droit de l'emploi au Québec (ses sources législatives et judiciaires) éd. Wilson et Lafleur, 405. p.
- (2012) « Droit de l'arbitrage de grief », (6^e éd.), éd. Yvon Blais.

Articles et commentaires d'arrêts publiés à la Revue relations industrielles :

- (1966) « Les services essentiels des professeurs de l'État », Revue relations industrielles, vol. 21, n° 3, p. 442-447.
- (1967) « Pouvoir disciplinaire de l'employeur et le contrôle de l'arbitre », Revue relations industrielles, vol. 22, n°1, p.
 « L'affaire "White lunch limited" : une illustration du réalisme du droit du travail », Revue relations industrielles, vol. 22, n° 2, p. 278-281.
 « Grève spontanée et responsabilité du syndicat », Revue relations industrielles, vol. 22, n° 3, p. 437-441.
 « Vox populi... et la démocratie syndicale », Revue relations industrielles, vol. 22, n° 3, p. 441-446.
- (1968) « Les effets rétroactifs d'une décision arbitrale et l'action unilatérale de l'employeur », Revue relations industrielles, vol. 22, n° 4, p. 571-576.
 « La timidité de la C.R.T. devant l'État-Employeur », Revue relations industrielles, vol. 23, n° 1, p. 169-176.
 « Le droit de former une association de salariés est-il un droit résultant du Code du travail ? » Revue relations industrielles, vol. 23, n° 3, p. 501-513.
 « À un carrefour des recours en droit du travail », Revue relations industrielles, vol. 23, n° 4, p. 677-583.
- (1969) « L'effet du vote au scrutin secret (art. 25 C.T.) préalable à l'accréditation », Revue relations industrielles, vol. 24, n° 2, p. 432-439.
 « Les arbitres nommés par les parties sont-ils liés par les délais de procédures établis à la convention collective ? » Revue relations industrielles, vol. 24, n° 3, p. 589-597.
 « Le pouvoir de sanction de l'arbitre de grief et le contrôle judiciaire », Revue relations industrielles, vol. 24, n° 4, p. 768-780.
 « La légalité des clauses de sécurité syndicale doit-elle être encore remise en cause ? » Revue relations industrielles, vol. 24, n° 4, p. 789-795.
- (1970) « L'accréditation syndicale au Québec », Revue relations industrielles, vol. 25, n° 3, p. 401-444.
- (1973) « Le non-intéressement des travailleurs à l'entreprise : Analyse de quelques causes d'ordre juridique », Revue relations industrielles, vol. 28, n°4, p. 862-871.

- (1977) « Divergence ou convergence du mouvement syndical et du mouvement coopératif des caisses Desjardins », *Revue relations industrielles*, vol. 32, n° 2, p. 262-268.
« L'injonction en temps de grève », *Revue relations industrielles*, vol. 32, n° 3, p. 414-444.
- (1984) « Nouvelle présence de l'État dans les relations du travail », *Revue relations industrielles*, vol. 39, n° 4, p. 744-752.
- (1985) « Les tenants et aboutissants de la convention collective », *Revue relations industrielles*, vol. 40, n° 2, p. 371-378
« Rapports collectifs du travail dans les secteurs publics québécois ou le nouvel équilibre selon la loi du 19 juin 1985 », *Revue relations industrielles*, vol. 40 n° 3, p. 629-645.
« Le raisonnable déraisonnable! ou la rationalité du raisonnable », *Revue relations industrielles*, vol. 40, n° 3, p. 646-658.
« La survie de droits subjectifs à la convention collective », *Revue relations industrielles*, vol. 40, n° 4, p. 847-856.
- (1986) « Le rationnel et le raisonnable : Deux nécessités distinctes et conjuguées en droit », *Revue relations industrielles*, vol. 41, n° 3, p. 578-582.
« La double personnalité d'un concierge! », *Revue relations industrielles*, vol. 41, n° 4, p. 835-840.
- (1988) « Un préavis de licenciement ou son équivalent », *Revue relations industrielles*, vol. 43, n° 4, p. 943-952.
- (1989) « D'un entrepreneur à un autre : l'accréditation ne suit pas », *Revue relations industrielles*, vol. 44, n° 2, p. 315-336.
« Liberté d'expression et droit au travail l'arbitrage de la cour suprême du Canada », *Revue relations industrielles*, vol. 44, n° 4, p. 921-932.
- (1990) « Modification unilatérale des conditions de travail au terme d'une négociation collective! », vol. 45, n° 3, p. 566-584.
- (1993) « Liberté des parties à la négociation collective », *Revue relations industrielles*, vol. 48, n° 3, p. 461-478.
« La convention collective et l'obligation d'accommodement selon l'arrêt Okanagan », *Revue relations industrielles*, vol. 48, n° 4, p. 732-744.
- (1994) « Effets combinatoires de deux codes : Code du travail et Code civil du Québec », *Revue relations industrielles*, vol. 49, n° 2, p. 227-250.
- (1996) « Le salarié, nouvelle conception civiliste! » *Relations industrielles*, vol. 51, n° 1, p. 5-39.
- (2000) « Nouvelles technologies et la télésubordination du salarié », vol. 55, n° 4, p. 725.
- (2003) « Fragilité des limites conventionnelles à l'arbitrage de grief : l'arrêt Parry Sound », vol. 58, p. 690 à 704.

Divers (articles)

- (1961) 21 *Revue du Barreau*, 449 à 484 : « **Sécurité syndicale et le droit du travail** ».
- (1964) *Revue Relations*, p. 144 à 147 : « **Corporation et Syndicat les chances d'une coexistence pacifique** ».
- (1965) *Revue du Barreau*, p. 237 : « **Pour une meilleure concordance de nos lois du travail** ».

- (1967) Vol. VII, n° 2, p. 3 à 12 : Économie et commerces : « **La constante évolution du droit syndical québécois** ».
- (1974) 20 McGill Law Journal, p. 415 à 428 : « **Pour un titre deuxième au Code du travail portant sur la relation individuelle de travail** ».
- (198X) La survie des entreprises (éd. Yvon Blais) : « **De la difficile transition d'un désintéressement structuré à un intéressement désirable** ».
- (1989) Jean Lesage et l'éveil d'une nation : « **Le Code du travail de 1969 : amorce d'une codification ou simple compilation ?** » Direction Robert Comeau, éd. Presses de l'Université du Québec, p. 227 à 235.
- (1993) 53 Revue du Barreau, p. 283 à 316 : « **La convention collective sous le prisme du nouveau Code civil** ».
- (1994) 25 R.G.D., 95 à 111 : « **L'approche dite pragmatique et fonctionnelle retenue à la Cour Suprême du Canada** ».
- (1994) « **Loi modifiant le Code du travail** », éd. CCH, p. 79, en collaboration de Me J.-Y. Brière.
- (1995) Études en droit du travail à la mémoire de Claude d'Aoust, éd. Yvon Blais; « **Le salarié injustement congédié doit-il mitiger les dommages causés par l'employeur ?** », p. 221 à 239.
- (1995) 26 R.G.D. 313-324 : **Légitimité du mensonge « non violent » du salarié ou du postulant!**
- (1997) Semaine sociale Lamy, n° 835, avril 1997 : **Les réponses des États du G7 à la mondialisation des échanges, le Canada**, p. 18 à 21.
- (1997) Actes du colloque sur les leaders du Québec contemporain : **La CSN, 75 ans d'action syndicale et sociale, UQAM : La CSN, sa foi en la loi!**
- (1997) Éditions Yvon Blais, Récents développements en arbitrage civil : **La démarche arbitrale, à quelle distance du palais a-t-elle lieu ?**
- (1998) Journée de droit social et du travail, Département des sciences juridiques, UQUAM, mai 1999 : « **Le salarié** », selon le Code du travail! Qui peut-il être ? Centre jurisc.
- (1999) Revue Éthica (vol. 11 n° 2, p. 55 à 82) : **La désobéissance civile est-elle si vile ?**
- (2000) **Le devoir de loyauté! Le salarié serait-il seul à l'assumer ?** Développements récents en droit du travail, éd. Yvon Blais, 2000, p. 21-44.
- (2001) **Le principe d'égalité en arbitrage de grief** – Commission des droits et liberté de la personne, Montréal, in Le droit à l'égalité, éd. Thémis, 2001, p. 168 à 196.
- (2001) **L'adaptation des lois du travail aux besoins du XXI^e siècle.** Actes du 56^e Congrès des relations industrielles, Université Laval, éd. Presses de l'Université Laval, p. 109 à 131.
- (2003) **Liberté syndicale et adhésion obligatoire : une réconciliation possible**, Récents développements en droit du travail, éd. Yvon Blais inc., 2003, vol. 190, p. 3 à 32.
- (2004) **Pertinence, cohérence et conséquences de l'arrêt Parry Sound.** Récents développements en droit du travail, éd. Yvon Blais inc., 2004, vol. 205, p. 21 à 49.

- (2004 et s.) Billets mensuels à «*Collection G.R.H.*», C. C. H.
- (2006) **Être et ne pas être à la fois salarié ! (Les arrêts Garon/Fillion et le Code civil du Québec, suites et poursuites)**, Récents développements en droit du travail, éd. Yvon Blais inc., vol. 245, 2006, p. 22 à 60.
- (2007) **D'un pas sage à l'arbitrage !** in *L'Oreille du juge*, direction L. Lebel et P. Verge, éd. Yvon Blais inc., 2007, p. 179 à 198.
- (2007) **Liberté d'association et rapports collectifs du travail (Commentaires de l'arrêt Health S.S.)**, *Développements récents en droit du travail*, éd. Yvon Blais, vol. 279, p. 109 à 136.
- (2008) **La spacieuse «suspension» du contrat de travail !** in *Rapports hiérarchiques ou analyses des règles en droit du travail*, éd. Wilson et Lafleur, p. 31 à 55.
- (2008) **Certes l'accommodement, s'il est raisonnable pour tous !** » in rapport du 63^e congrès des Relations industrielles 2008, Université Laval, p. 139 à 158.
- (2009) **Droits individuels et droits collectifs : un difficile mais nécessaire appariement**, revue Relations industrielles, vol. 64-1, p. 154 à 166.
- (2010) **Les articles 12 ou 15 Ct. ! Était-ce bien le dilemme ? (commentaires de l'arrêt Plourde et cie Wal-Mart du Canada inc. (2009) 3 RCS 465, Revue du Barreau, tome 69, (2010) p. 151 à 169.**
- (2012) **La convention collective lie tous les salariés... mais, sans les ligoter ! (art. 67 C.t.)** », 28 p.
- (2012) **Nouvelles technologies d'information et de communication : leurs impacts en arbitrage de grief.** Mes amis facebook ; moi et mon emploi, éd. Wilson et Lafleur, (2012), p. 1 à 29.

Recensions de livres parus à la Revue relations industrielles

- (1967) Collection Bargaining Law in Canada par A.W.R. Carrothers : 22, vol. 2, p. 302.
- (1968) La stratégie des négociations collectives par Denis Carrier: 23, vol. 2, p. 370.
- (1982) Index et résumés de sentences arbitrales de griefs, éd. Copland : vol. 37, n° 4, p. 967.
- (1984) The Elements of Industrial Relations, par Jack Barbash, Madison, Wisc. ; The University of Wisconsin Press: vol. 39, n° 4, p. 793-796.
- (1985) Le droit de grève, fondements et limites, Pierre Verge, Cowansville, éd. Yvon Blais : vol. 40, n° 4, p. 907-910.
- (1987) Les normes du travail, par J.L. Dubé et N. DiLorio : vol. 42, n° 3, p. 655.
- (1987) Labour Law (4^{ème} édition) The Industrial Relations Centre, Queen's University : vol. 42, n° 4, p. 893.
- (1990) Le droit dans tous ses états, sous la direction de Robert D. Bureau et Pierre Mackay, Montréal, Wilson et Lafleur Ltée : vol. 45, n° 3, p. 640-644.
- (1991) Décrets et comités paritaires, par Jean-Louis Dubé, Les éditions Revue de droit, Université de Sherbrooke : vol. 46, n° 1, p. 240-242.

- (1992) Labour Arbitration Yearbook, sous la direction de William Kaplan, Jeffrey Sack et Morlehy Gunderson, Toronto, Butterworths-Lancaster House » : vol. 47, n° 2, p. 375-378.
- (1993) Les normes du travail, 2^{ème} éd., par Jean-Louis Dubé et Nicola DiLorio, Les Éditions Revue de Droit, Université de Sherbrooke : vol. 48, n° 3, p. 585-588.
- (1995) L'avenir de la négociation collective et les nouvelles formes d'emploi, p. 87 à 122, in Congrès régional américain de droit du travail et de la sécurité sociale, Éditions Yvon Blais.
- (1999) The Ethics of the New Economy, collectif sous la direction de Leo Groarke, Waterloo, Ontario, Wilfrid Laurier University Press; vol. 54, n° 1, p. 197-201.
- (2000) Le travail sans qualité: les conséquences humaines de la flexibilité, Richard Sennett, Paris : Albin Michel ; vol. 55, n° 4, p. 793.
- (2001) Rédaction d'une convention collective, dir. Serge Tremblay, éd. U. du Québec ; vol. 56 n° 2, p. 430.
- (2002) Nos temps modernes, Daniel Cohen, vol. 57, no 2, p. 407.
- (2004) La mondialisation et ses ennemis, Daniel Cohen, vol. 59, n° 2, p. 440.
- (2011) Ce que sait la main, Richard Sennet, vol. 66, n° 2, p. 315 et s.

Formation professionnelle donnée à la Conférence des arbitres du Québec :

- | | |
|-------------------|--|
| Juin
2007 | Recherche de l'essence ou de la quintessence d'un grief (commentaire de l'arrêt Concordia) / Bulletin C.A.Q. – 15 pages. |
| Août
2008 | Conflits de droits individuels et de droits collectifs (un nécessaire appariement). 18 pages. |
| Septembre
2007 | Liberté d'association et rapports collectifs du travail (commentaire de l'arrêt Health S.S. (2007) 2 R.C.S. 465. |
| Septembre
2009 | Un jugement motivé, qu'est-ce à dire ? 49 pages. |
| Mai
2009 | Nécessaire sérénité de l'arbitre de griefs ! 31 pages. |
| Août
2010 | La qualité juridique de la convention collective et le principe de l'ordre hiérarchique des sources de droit ! Bulletin C.A.Q., vol. 35, no 3, p. 15 à 34. |
| Novembre
2010 | La sentence arbitrale la plus coriace à rédiger ! (le dilemme : se récuser ou s'y refuser ?) 32 pages. |
| Novembre
2010 | Commentaires de l'arrêt S.F.P. c. P.G. (Québec) 2010, C.S.C. 28, D'un pas sage vers « l'inclusion » ! 24 pages. |

Québec, 23 janvier 2013