



# Une fonction publique laissée à elle-même

## *MÉMOIRE*

### SUR LES ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES

Présenté à la Commission de consultation  
sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles

Syndicat de la fonction publique du Québec

Décembre 2007

Recherche et rédaction : Jacques Beaumier,  
Conseiller en recherche  
et en planification socio-économique  
Service de la recherche  
Décembre 2007

---

---

## Présentation du groupe qui soumet le mémoire

Le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) représente plus de 40 000 personnes qui travaillent pour le gouvernement du Québec dans les catégories d'emplois : personnel de bureau, techniciens et ouvriers. Il représente également quelque 3 500 personnes oeuvrant au sein d'unités syndicales à l'extérieur de la fonction publique; ce sont des organismes généralement constitués à la suite d'un désengagement de l'État.

Sa mission consiste à :

- assurer la défense des intérêts des membres dans leurs relations avec l'employeur;
- assurer la défense des intérêts économiques, politiques et sociaux des membres et le développement de leurs conditions de vie;
- faire la promotion des services publics comme moyen démocratique de répondre aux besoins de la population;
- agir comme un groupe de pression sociale sans appartenance politique, chargé de promouvoir un projet de société axé sur le développement démocratique, le partage, la solidarité et le progrès de la société.

Son Exécutif national est composé de :

Michel Sawyer, Président général, Lise Dionne, Secrétaire générale, Denis Turcotte, Trésorier général et les vice-présidences : Gaétan Girard, Lucie Martineau, Jean Bouchard, Christian Daigle, Lucie Grandmont et Paul Pelletier.

## Intérêt manifesté par l'organisme

Les membres du SFPQ sont au cœur des relations entre l'État et ses citoyennes et citoyens. Nous nous sommes sentis directement interpellés par la mise sur pied de cette commission qui a reçu pour mandat de se mettre à l'écoute du public sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles dans la société québécoise.

## Résumé

Même si la problématique liée aux accommodements raisonnables est concentrée dans la métropole, cela ne signifie pas pour autant que l'on peut répertorier un nombre important d'événements. Toutefois, il n'est pas dans notre intention de minimiser la question, car souvent les cas rapportés remettent en question les principes à la base même de notre société.

Dans ce mémoire, nous traitons des deux aspects sous lesquels se présente la question des accommodements raisonnables pour nos membres soit, les relations avec les citoyennes et citoyens et les relations avec les collègues de travail. Dans le premier cas, l'irritant le plus fréquemment rencontré concerne l'identification des personnes suivie des demandes de modifications de procédures établies. Dans le deuxième cas, la priorité d'embauche et l'attribution de postes conduisant à la permanence à des groupes cibles sont à l'origine d'incompréhensions et source de frictions entre collègues bénéficiant de ces mesures et ceux qui n'y ont pas droit.

Enfin, nous abordons la question du port de symboles religieux de la part des employés de la fonction publique qui, en l'absence de directives claires, laisse place à l'improvisation. Il en est de même en ce qui a trait à la langue de la fonction publique où nous observons un relâchement du caractère français de la fonction publique québécoise.

En plus de la formulation de recommandations propres à la fonction publique, nous soutenons la recommandation du Secrétariat intersyndical des services publics voulant que le gouvernement du Québec adopte une charte de la laïcité.

# TABLE DES MATIÈRES

---

L'INTRODUCTION .....	6
1. LES RELATIONS AVEC LES CITOYENNES ET LES CITOYENS .....	8
1.1 L'identification des personnes .....	8
1.2 Les modifications des procédures établies .....	9
1.3 La langue française .....	11
2. LES RELATIONS AVEC LES COLLÈGUES .....	13
2.1 L'état de la situation .....	13
2.2 L'embauche des groupes cibles.....	14
2.3 L'attribution de permanence .....	15
2.4 Les accommodements et la réduction de personnel .....	18
2.5 Le caractère français de l'État québécois .....	19
3. LA LAÏCITÉ ET LE DEVOIR DE RÉSERVE : LE PORT DE SYMBOLES RELIGIEUX .....	21
LES RECOMMANDATIONS DU SFPO .....	24

## L'INTRODUCTION

---

Le Syndicat de la fonction publique du Québec représente 43 500 membres dont 40 000 travaillent directement au gouvernement du Québec. Comme nos membres sont au cœur des relations entre l'État et ses citoyens, nous nous sommes sentis directement interpellés l'hiver dernier par la mise sur pied d'une commission qui a reçu pour mandat de se mettre à l'écoute du public sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles dans la société québécoise.

Si le temps ne nous a pas permis de tenir un large débat dans nos instances pour élaborer une position sur la question, nous avons tout de même considéré comme acquis le consensus existant au sein de la société québécoise selon laquelle le Québec est un État laïque, que la langue commune est le français et que le principe d'égalité régit le rapport entre les femmes et les hommes. Nous avons également tenu compte d'une résolution adoptée à notre XXI<sup>e</sup> Congrès, tenu en avril 2005, qui proclamait que nous étions pour le maintien de la neutralité et de l'impartialité dans la délivrance des services publics.

Nous avons procédé par entrevues téléphoniques sélectives à l'aide d'un questionnaire, pour connaître la réalité des accommodements raisonnables vécue par nos membres. Même si cette réalité se retrouve principalement à Montréal, elle s'étend depuis peu à tout le territoire avec la mise sur pied de centres d'appels en région où sont traités les dossiers de tous les citoyens et citoyennes du Québec. Précisons que nous avons rapidement mis le questionnaire de côté pour établir une discussion ouverte avec la personne interviewée, tellement les faits rapportés étaient souvent inattendus.

Il faut mentionner que la concentration de cette problématique dans la métropole ne signifie pas pour autant que nous pouvons répertorier un nombre important d'événements. Plusieurs personnes interviewées nous ont parlé de ces frictions avec les citoyennes et les citoyens provenant de communautés culturelles ou de minorités religieuses comme étant peu fréquentes dans le cours de leur travail au quotidien.

Cependant, le nombre restreint de cas rapportés ne saurait minimiser le fait que souvent, ils remettent en question les principes à la base de notre société.

Évidemment, il en est tout autrement des relations entre collègues venant de communautés culturelles et de Québécois de souche canadienne-française. Dans ce cas, la cohabitation au quotidien fait en sorte que ces irritants prennent une plus grande place et contribuent à alimenter le malaise général engendré par la pratique des accommodements raisonnables.

Dans ce mémoire, nous traitons de ces deux aspects qui touchent l'ensemble de nos membres, ce qui ne compromet nullement notre appui aux positions exprimées dans le mémoire qui vous est présenté par l'Intersyndicale des femmes. Nous avons tout simplement voulu aborder la question selon deux angles différents.

# 1. LES RELATIONS AVEC LES CITOYENNES ET LES CITOYENS

---

## 1.1 L'identification des personnes

La fonction publique est la première institution de la société québécoise à entrer en contact avec la personne immigrante. Dès sa descente de l'avion, le nouvel arrivant doit d'abord rencontrer une ou un fonctionnaire du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles pour les formalités d'usage.

Si ce premier contact se passe généralement bien, il aura besoin, au cours des mois qui suivront, de traiter à plusieurs occasions avec un représentant du gouvernement du Québec. Souvent, cette rencontre constituera une source de stress et de possible incompréhension qui compliquera sa relation avec les représentants de l'État avant même qu'il n'ait le temps d'exposer le motif de sa visite.

Les témoignages que nous avons recueillis nous indiquent que la question de l'identification des personnes constitue l'irritant le plus souvent rencontré par les employés de l'État dans l'exercice de leurs fonctions. Il se présente sous deux formes : d'abord, il y a le cas du couple musulman où, systématiquement, l'homme répond pour son épouse aux questions qui lui sont posées. Qui plus est, il est souvent le véritable détenteur de ses cartes d'identité, telles que la carte d'assurance sociale et la carte d'assurance maladie.

Si, à certains endroits, comme au Centre de perception fiscale, le personnel a des directives assez claires qui les obligent à traiter un dossier seulement en présence du ou de la contribuable concernée, ce n'est pas le cas dans tous les ministères et organismes. Ainsi, au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, selon la formule utilisée par un employé, « on est plus souple », c'est-à-dire qu'il y aurait un mot d'ordre non officiel concernant les couples en provenance de pays arabes voulant que, dans ces pays, les femmes n'auraient pas de statut, et que dans les circonstances, il est préférable d'accepter que ce soit l'homme qui réponde au nom de la femme. Si cette information s'avérait exacte, cette approche ne pourrait qu'entraîner des conséquences qui iraient directement à l'encontre du principe reconnu de l'égalité entre les hommes et les femmes. D'ailleurs, toujours selon les

témoignages recueillis, on a déjà été témoin d'un cas où un mari a refusé que sa conjointe parraine le dossier d'immigration de sa famille qu'elle souhaitait faire venir au Québec.

Le seul cas où la directive semble être claire est celui où un homme se présenterait seul pour traiter du dossier de sa conjointe. Dans cette éventualité, on sait que l'on doit tout simplement refuser d'ouvrir le dossier.

Dans sa deuxième forme, le problème de l'identification est plus matériel. Il s'agit du cas où la femme porte le hijab ou le niqab. Rappelons, comme nous l'avons mentionné en introduction, qu'il ne s'agit pas d'une situation fréquente, mais d'une situation où, sans directive précise, l'employé de l'État est laissé à lui-même pour faire face à cette situation.

Une ex-formatrice en francisation, elle-même issue de l'immigration, nous a raconté l'anecdote suivante : un jour d'évaluation, les formatrices et formateurs eurent la surprise de voir arriver une femme tout de noir vêtue, qui portait non seulement le niqab, mais également d'épais verres fumés, pour passer son examen de français. Comment s'assurer de l'identité de la personne dans un tel cas? Évidemment, aucune directive n'existait pour indiquer la procédure à suivre. D'un côté, des évaluateurs refusaient l'étudiante et de l'autre, l'étudiante invoquait son droit de porter ces vêtements au nom du droit à la liberté religieuse. L'impasse se dénoua finalement lorsque la formatrice proposa de la rencontrer dans un local fermé, où elle a pu soulever son voile pour lui révéler son identité.

Maintenant que les cours de francisation ont été confiés aux institutions scolaires, et ce, depuis 1999, nous pouvons présumer que le problème est demeuré entier.

## **1.2 Les modifications des procédures établies**

L'hiver dernier, nous apportions à l'attention du public le cas d'un accommodement que la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) accordait à la communauté hassidim de Montréal pour des motifs religieux. Rappelons que les évaluatrices de la SAAQ devaient céder leur place à des collègues masculins lorsqu'il

s'agissait de faire passer des examens de conduite aux membres de cette communauté. Nous avons écrit au président de cette société publique. Nous vous laissons juger de sa réponse :

« Dans le cas spécifique qui faisait l'objet de votre requête, lorsqu'une demande est jugée recevable et qu'un évaluateur aux caractéristiques souhaitées est disponible (masculin ou féminin), l'examen est administré sans écarter qui que ce soit de la possibilité d'exécuter les tâches conformes à son classement. Aussi, pour les situations où un évaluateur du profil souhaité n'est pas disponible, et que la personne maintient sa demande, nous l'invitons à prendre un nouveau rendez-vous. Cela dit, il ne lui est aucunement garanti que sa demande pourra être satisfaite. »

Selon ce que nous avons pu apprendre, ces demandes sont maintenant dirigées vers un gestionnaire qui évalue cas par cas si la demande sera satisfaite ou non.

Même s'il nous a été rapporté peu de cas, nous tenons à mentionner qu'il arrive que des citoyennes et des citoyens provenant de minorités culturelles demandent à des ministères et organismes d'être servis exclusivement par un homme ou par une femme. Compte tenu de l'absence de directives claires données aux employés, les gestionnaires se plient à la demande pour éviter les ennuis et inscrivent dans le dossier « incompatibilité de personnalité » pour justifier la demande.

À la CSST, on nous a rapporté un cas où le bénéficiaire manquait ses traitements en physiothérapie parce qu'il devait fréquenter la mosquée au moment du rendez-vous.

À la Commission des lésions professionnelles, on nous a mentionné certains cas où le citoyen n'a pu comparaître à l'audience qui lui était fixée à cause de ses activités religieuses.

De même, dans un cours de francisation, à l'époque où les cours étaient sous la responsabilité du ministère de l'Immigration, un étudiant a demandé à son formateur la permission de pouvoir arriver en retard systématiquement de 20 minutes parce qu'il devait se rendre à la mosquée avant le cours. Comme le formateur n'avait pas

de directives claires de la part de l'employeur et que, d'autre part, il était un employé occasionnel, il a accepté la demande pour éviter d'avoir des ennuis.

**Recommandations :**

Que le gouvernement du Québec dresse un bilan des pratiques administratives des gestionnaires des ministères et organismes concernant la question des accommodements raisonnables.

Que des directives claires soient émises par les directions des ministères et organismes pour guider le personnel de la fonction publique concernant la question des accommodements raisonnables.

### 1.3 La langue française

Malgré les trente ans d'existence de la Loi 101, la question linguistique fait encore l'objet « d'accommodements raisonnables ». Toujours à la SAAQ, selon les témoignages recueillis de nos membres, les examens écrits pour obtenir le permis de conduire auraient été effectués, pour les membres des communautés culturelles, dans leur langue maternelle sans égard à leur date d'arrivée au Québec. Tout dernièrement, on serait revenu à la pratique d'accorder cette possibilité pendant les trois premières années seulement.

À la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST), on nous a signalé des situations problématiques liées à la question de l'usage de la langue française avec des populations qui ne parlent ni français ni anglais. Le problème se retrouverait principalement avec des personnes travaillant dans des usines de couture qui recrutent largement leurs effectifs parmi les ressortissants du Sri Lanka et du Pakistan.

Ces situations illustreraient-elles qu'il y a eu relâchement au cours des dernières années dans la francisation des nouveaux arrivants?

Que ce soit dans le cas de problématiques à caractère religieux ou linguistique, la même observation nous est revenue, indépendamment du ministère ou de

l'organisme : le personnel est laissé à lui-même pour gérer ces cas. Si, dans certains lieux de travail, des formations sont offertes aux personnes, ces dernières reprochent à ces formations le caractère trop généraliste et l'absence de règles pratiques qui leur permettraient de solutionner des cas concrets.

#### 1.4 La sous-traitance des services publics

Depuis plusieurs années, le gouvernement a adopté comme mode de gestion ce qui est convenu d'appeler la sous-traitance, c'est-à-dire céder à un entrepreneur privé une activité qui était jusqu'à maintenant exécutée par des employés de l'État. Le motif généralement invoqué pour y avoir recours est que les coûts sont moindres ou, dans certains cas, que le personnel de l'État n'a pas l'expertise pour effectuer les travaux. Nous n'avons pas l'intention de reprendre l'argumentaire que nous avons soutenu sur d'autres tribunes à ce sujet pour nous opposer à ce mode de gestion en administration publique. Toutefois, nous aimerions porter à votre attention l'effet pervers que la sous-traitance provoque concernant l'objectif d'intégrer les nouveaux arrivants à la société québécoise.

Depuis quelques années déjà, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) a recours à des ressources externes pour rendre divers services à des clientèles soi-disant ciblées afin de répondre à leurs besoins spécifiques de formation ou de recherche d'emploi.

Nous avons pu évaluer jusqu'à maintenant pour l'année 2005-2006, et pour la région de Montréal seulement, à plus de 3,5 millions de dollars de ces contrats de sous-traitance cédés à des groupes qui se présentent comme étant de natures religieuses ou s'adressant à des clientèles de minorités culturelles.

Nous croyons que cette façon de faire a pour effet de maintenir les personnes provenant des communautés culturelles dans leur ghetto d'immigrants plutôt que de contribuer à les intégrer à la société québécoise. Mais plus, une fois cédé à ces organismes voués à desservir des clientèles de communautés culturelles, l'État n'a plus l'assurance du caractère laïque de la prestation de ses services, ni du caractère français, ni que les femmes et les hommes sont traités sur un pied d'égalité.

## 2. LES RELATIONS AVEC LES COLLÈGUES

---

### 2.1 L'état de la situation

En 1981, le gouvernement adoptait la Politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées ainsi que la Politique d'égalité en emploi pour les membres des communautés culturelles. Ces deux politiques découlaient alors directement de la Charte des droits et libertés de la personne dont s'était doté le Québec en juin de 1975.

L'objectif était d'éliminer tout élément discriminatoire en matière de gestion des ressources humaines et d'assurer un juste équilibre de la représentation des clientèles ciblées à tous les paliers et dans tous les secteurs de la fonction publique.

Dans le cas des communautés culturelles, la cible à atteindre a été fixée en 1981 à 9 % et a été reconduite pour la période de 1990-1994. Pour atteindre cet objectif, le taux d'embauche annuel recommandé était de 12 %. Depuis le 13 mai 1999, ce taux est passé à 25 %.

Nous sommes tout à fait conscients des difficultés rencontrées par le gouvernement pour atteindre cet objectif. Toutefois, nous aimerions saisir cette commission d'une situation discriminatoire à l'égard d'une partie de nos membres. Comme le taux d'embauche à atteindre pour l'ensemble de la fonction publique est fixé à l'échelle nationale, les ministères et organismes procèdent à l'embauche en ne tenant nullement compte de la répartir entre les régions. Or, comme les communautés culturelles se retrouvent principalement à Montréal, la proportion de membres provenant de ces groupes cibles dépasse largement le quota national fixé par le législateur dans les bureaux à Montréal et devient plutôt source de tensions.

Nous sommes d'accord pour atteindre ces objectifs d'embauche, mais nous soutenons que la région de Montréal apporte largement sa contribution, car elle se voit contrainte de compenser pour la faiblesse des autres régions.

## 2.2 L'embauche des groupes cibles

En 1983, la Loi sur la fonction publique a été modifiée pour se conformer à ces nouvelles politiques comme le stipule l'article 53 :

« Lorsqu'une liste de déclarations d'aptitudes comprend un candidat visé par un programme d'accès à l'égalité ou un plan d'embauche pour les personnes handicapées, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme tient compte des objectifs fixés par ce programme ou ce plan. Il tient aussi compte des objectifs d'embauche, déterminés par le Conseil du trésor à l'égard des diverses composantes de la société québécoise. »  
(Souligné par nous)

De même, des lettres d'entente ont été incluses aux conventions collectives signées entre le gouvernement du Québec et le SFPQ pour se conformer à cette orientation.

Notre intention n'est donc nullement de remettre en question cette politique ou ce taux fixé pour atteindre l'objectif désiré, mais nous aimerions porter à l'attention de cette commission les effets pervers importantes créées par l'application de cette norme.

Par exemple, au bureau de la Régie de l'assurance maladie (RAMQ), 22 % du personnel provient des communautés culturelles faisant partie des groupes cibles, tandis qu'au bureau de la SAAQ, à la Tour de la Bourse, il est de 23 %. L'objectif de 9 % des effectifs provenant des groupes cibles est depuis longtemps largement dépassé.

Au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 75 % des postes ouverts sont accordés aux groupes cibles tandis que dans le cas des emplois d'été, 99,9 % de ces postes sont offerts aux groupes cibles.

Dans ce dernier cas, nous nous posons la question suivante : n'envoyons-nous pas un message ambigu aux nouvelles arrivantes et aux nouveaux arrivants quand ce ministère névralgique ne rend pas l'image réelle de la composition de la société québécoise? Ou plus crûment : n'y a-t-il que des représentants issus des communautés

culturelles qui peuvent traiter avec des citoyens issus des communautés culturelles au Québec?

Par ailleurs, on nous a fait remarquer qu'il arrive souvent que les jeunes embauchés, selon cette politique d'accès à l'égalité à l'égard des communautés culturelles, parlent aussi bien le français que les Québécoises et Québécois de souche et sont souvent les enfants de la 2<sup>e</sup> et de la 3<sup>e</sup> génération. La question qu'ils nous posent alors et qui n'a pas été prévue par le législateur pourrait se formuler ainsi : à partir de quand n'est-on plus issu d'une communauté culturelle? Est-ce que les citoyens portant les patronymes de Brathwaite, Curzi, Corbo, DaSylva, Fotopoulos, Guglielminetti sont toujours considérés comme étant issus des communautés culturelles? Si oui, à quelle génération cesseront-ils de l'être?

### 2.3 L'attribution de permanence

La situation se corse lorsqu'il est question de l'attribution de permanence.

L'article 53 de la *Loi sur la fonction publique* stipule que, pour la nomination d'un fonctionnaire, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme « *...tient compte des objectifs d'embauche, déterminés par le Conseil du trésor, à l'égard des diverses composantes de la société québécoise.* »

Cet article s'est traduit par l'alinéa 2 de l'article 4 de la *Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique* (CT 193340 du 4 mai 1999 modifié par CT 194420 du 14 mars 2000). Cet alinéa se formule ainsi :

4. *Lorsque le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit recruter des employés, il a la responsabilité de privilégier le recours à des personnes appartenant aux groupes suivants :*

*[...]*

2. *les personnes appartenant à un groupe sous-représenté dans la fonction publique, notamment les femmes, les membres de communautés culturelles, les personnes handicapées et les autochtones;*

Notre accord avec ce principe est confirmé par la lettre d'entente numéro 20 de notre dernière convention collective 1998-2003 qui reconnaît que « *Les employés saisonniers ou occasionnels, [...] temporaires ou permanents feront l'objet d'une nomination sur les emplois vacants [...] en tenant compte du nombre d'emplois vacants et des obligations et orientations gouvernementales relatives aux groupes cibles...* »

Nous acceptons donc totalement cet objectif d'ouvrir la fonction publique aux groupes cibles que sont les communautés culturelles et les autochtones. Toutefois, force est de constater que cette directive a engendré des effets pervers du fait que, tout comme pour l'embauche, cette norme à atteindre n'est pas régionale, mais nationale.

Dans son dernier rapport intitulé *L'effectif de la fonction publique 2005-2006*, le Secrétariat du Conseil du trésor nous fournit des données concernant la croissance de la présence des communautés culturelles dans la fonction publique. Toutefois, ces données ne sont pas ventilées par région et, en plus, on fournit la mise en garde suivante :

« Les données sur les membres des groupes cibles sont compilées à partir d'une déclaration volontaire des personnes. Pour l'année 2005-2006, l'information sur l'appartenance aux groupes cibles était disponible pour 84,1 % des ETC utilisés dans l'effectif régulier, 73,3 % dans l'effectif occasionnel et 75,3 % dans l'effectif des étudiants et des stagiaires. Le portrait est donc établi à partir d'une situation incomplète; **il ne fait aucun doute que la représentation des membres des groupes cibles est plus élevée que ne le montrent les résultats actuellement disponibles.** » (Souligné par le Secrétariat du Conseil du trésor)

Selon une deuxième source fournie par le Secrétariat du Conseil du trésor, dans un document intitulé *Deuxième rapport d'étape. Plan de modernisation 2004-2007*, on nous apprend que le taux d'embauche des membres des communautés culturelles, autochtones et anglophones, ainsi que des personnes handicapées est passé de 2005 à

2006 à 14,8 %. Toujours aucune ventilation, ni entre les catégories mentionnées ni entre les régions du Québec.

Pour retrouver des chiffres nous donnant un aperçu de la situation par région, nous devons remonter au document *La diversité dans la fonction publique québécoise. Plan d'action* produit par le Secrétariat du Conseil du trésor qui fournit des données pour la période 2001-2002. On y révèle que le taux d'embauche des membres de communautés culturelles, autochtones et anglophones est de 14,1 % pour la grande région de Montréal, de 3,3 % pour la grande région de Québec et 3,1 % pour les autres régions du Québec.

L'expression « Le diable est dans le détail » nous apparaît appropriée dans ce cas. Dans une note de bas de page, le Secrétariat précise ce qu'il entend par la grande région de Montréal : soit la ville de Montréal, la Montérégie, Laval, Lanaudière et la région des Laurentides. Un territoire qui recouvre la moitié de la population du Québec et une multitude de réalités sociologiques.

Bref, nous en concluons que les informations transmises par le Secrétariat du Conseil du trésor ne nous permettent pas de mettre en doute les observations faites par nos membres dans les bureaux de la fonction publique à Montréal. Nous maintenons notre affirmation que la région de Montréal apporte largement sa contribution pour l'atteinte des objectifs, car elle se voit contrainte de compenser pour la faible embauche dans les autres régions.

Nous aimerions donner à cette commission un aperçu des conséquences que ce déséquilibre peut engendrer. Un employé, Québécois d'origine canadienne-française, qui travaille pour la fonction publique depuis sept ans et exaspéré de voir douze de ses collègues issus des communautés culturelles obtenir leur permanence avant lui, avec moins d'ancienneté, a décidé de prendre les grands moyens. Avec un ancêtre amérindien dans la quatrième génération de sa famille, il a réussi à se faire reconnaître comme autochtone et ainsi, être maintenant considéré comme faisant partie d'un groupe cible!

## 2.4 Les accommodements et la réduction de personnel

Les demandes pour célébrer des fêtes religieuses forcent à modifier l'organisation du travail, exigeant ainsi des autres personnes employées de coopérer pour que les services continuent d'être rendus à la population même si les effectifs sont temporairement réduits. Par exemple, il nous a été mentionné que dans certains bureaux, les membres du personnel qui prennent congé pendant les semaines du ramadan empêchent leurs collègues de prendre leurs vacances durant cette période. D'autre part, ceux qui restent au travail, à cause de leur jeûne, auraient un fonctionnement inférieur à leur rendement habituel.

On nous rapporte également d'autres types d'accommodements qui perturbent l'organisation du travail comme les permissions accordées pour recevoir les parents arrivant du pays d'origine ou encore pour des réceptions familiales. Dans un cas rapporté, on accorde la permission à une ou un employé de communiquer avec sa famille durant les heures de travail à cause des fuseaux horaires qui ne permettent pas de le faire autrement.

Au SFPQ, nous croyons que tous les employés sont égaux et qu'ils devraient avoir les mêmes droits et jouir des mêmes conditions.

Nous comprenons bien que la définition même d'un accommodement raisonnable implique une certaine contrainte pour l'employeur dans la mesure où elle n'est pas excessive, conformément au principe juridique de l'accommodement raisonnable. Toutefois, nous aimerions faire remarquer à cette commission qu'il est rarement question de la contrainte que de tels accommodements peuvent entraîner sur le personnel qui doit assumer le travail qui, lui, demeure constant.

Plusieurs commentaires nous ont été faits voulant que le problème de fond soit celui de la réduction des effectifs dans la fonction publique. Dans certains bureaux que nous ne désirons pas identifier pour conserver l'anonymat des personnes, l'absence d'un collègue pour cause de célébrations religieuses représente un doublement de la charge de travail de l'employé resté au poste. Fonction hyperspécialisée, les effectifs de ce service sont, ce que nous appelons dans notre jargon, de deux ETC, c'est-à-dire

deux postes équivalents à temps complet. L'absence d'un employé double donc automatiquement la tâche de l'autre.

Que l'employé utilise ses crédits horaires pour aller à la mosquée le vendredi ou son collègue qui utilise les siens pour aller à la pêche, l'effet est le même, le service fonctionne avec des effectifs réduits.

Si, dans l'entreprise privée, nous prenons en considération le besoin de personnel supplémentaire avant d'accorder un accommodement, dans le secteur public, les employés semblent avoir une capacité infinie à compenser les réductions de personnel. Le fait de ne jamais remplacer le personnel pour quelques motifs que ce soit, crée une surcharge de travail pour ceux qui restent.

## 2.5 Le caractère français de l'État québécois

Nous savons par expérience qu'il est plus facile pour une ou un employé de l'État de langue maternelle française d'obtenir les ressources pour perfectionner son anglais que pour une ou un employé issu des groupes cibles d'obtenir des cours de formation pour perfectionner son français. Nous ne nous expliquons pas cette situation qui va tout à fait à l'encontre de la Loi 101 qui fait de la langue française la langue de l'administration publique de l'État québécois.

Nous ne pouvons que constater l'absence d'une volonté administrative et politique de reconnaître la nécessité d'assurer le caractère français de la fonction publique québécoise. Cette carence pourrait-elle avoir pour effet d'amener des employés de l'État, dont la langue maternelle n'est pas le français, à communiquer spontanément entre eux en anglais? Et par voie de conséquence, n'amène-t-elle pas ces employés à faire comme il se fait souvent dans l'entreprise privée, répondre dans la langue perçue comme étant celle de l'interlocuteur? Cela pourrait expliquer les témoignages qui nous ont été faits selon lesquels les personnes issues des minorités culturelles ne se sentiraient pas investies de la mission de défendre le caractère français de l'État québécois.

À notre avis, les gestionnaires devraient porter une attention particulière aux nouvelles personnes provenant des groupes cibles qui éprouvent des difficultés à communiquer en français. Dans un tel cas, les ministères et organismes devraient offrir la formation nécessaire pour maîtriser la langue officielle de l'Administration.

**Recommandation :**

**Que les ministères et organismes offrent la formation nécessaire aux membres du personnel ayant des difficultés avec la langue officielle de l'Administration publique.**

### 3. LA LAÏCITÉ ET LE DEVOIR DE RÉSERVE : LE PORT DE SYMBOLES RELIGIEUX

---

Le port du voile islamique est peu répandu chez les employées de la fonction publique, mais toléré. Si souvent il est le fait d'employées qui n'ont pas de contacts avec le public, il nous a tout de même été rapporté que dans un centre d'emploi de Montréal, durant la période estivale, une employée occasionnelle, que l'on avait assignée à l'accueil, portait le voile islamique. Sa présence ne manquait pas d'indisposer certains éléments de la clientèle composée en partie de juifs et de chrétiens libanais.

Un employé du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles nous a déclaré : « ...des employées portent le voile islamique dans un service où elles ne sont pas en contact avec le public. Mais compte tenu de ce que je connais de la culture de ce ministère, une employée qui porte le voile pourrait très bien être tolérée à l'accueil. »

Une autre de ses collègues a affirmé : « Dans un service, le port du voile des femmes musulmanes est accepté... parce que le directeur est musulman. »

Au-delà des préjugés toujours possibles, ces témoignages révèlent le flou et l'absence claire de directives concernant le port de signes religieux de la part du personnel de l'État, laissant ainsi planer le doute sur le caractère laïque de l'État québécois.

**Recommandation :**

**Que des directives claires soient émises par les directions des ministères et organismes pour guider le personnel de la fonction publique concernant la question des accommodements raisonnables.**

Selon les articles 10 et 11 de la *Loi sur la fonction publique*, « Le fonctionnaire doit faire preuve de neutralité politique dans l'exercice de ses fonctions » (1983, c. 55, a. 10.) et « Le fonctionnaire doit faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques. » (1983, c. 55, a. 11.)

Aussi, selon l'article 5 du règlement sur l'éthique et la discipline de la *Loi sur la fonction publique* (c. F-3.1.1, r.0.3) :

*« Le fonctionnaire doit éviter de se placer dans une situation où il y a conflit entre son intérêt personnel et les devoirs de ses fonctions. De même, l'article 8 mentionne que : Le fonctionnaire qui se propose de publier un texte ou de se prêter à une interview sur des questions portant sur des sujets reliés à l'exercice de ses fonctions ou sur les activités du ministère ou de l'organisme où il exerce ses fonctions doit préalablement obtenir l'autorisation du sous-ministre ou du dirigeant de l'organisme. »*

Ces articles révèlent l'intention du législateur qui a voulu ainsi assurer la neutralité du fonctionnaire dans sa fonction de représentant de l'État en déterminant ce qui est convenu d'appeler le devoir de réserve.

Le personnel d'un État qui se définit comme laïque peut-il alors porter des symboles religieux ostentatoires dans l'exercice de ses fonctions, comme le voile islamique, le turban, le kirpan ou le crucifix et continuer de prétendre pouvoir servir la citoyenne ou le citoyen indépendamment de sa foi religieuse? Et inversement, la citoyenne ou le citoyen qui appartient à une autre dénomination religieuse ou tout simplement est sans croyances religieuses peut-il avoir l'assurance que l'employé devant lui pourra faire abstraction de sa foi pour donner les services d'un État laïque?

Dans son ouvrage sur les accommodements raisonnables, l'auteure Yolande Geadah soutient que les symboles religieux ont un sens important non seulement pour les personnes qui les portent, mais aussi pour les personnes qui interagissent avec elles. Elle en conclut donc que si le fonctionnaire ne peut afficher ses allégeances politiques dans le cadre de ses fonctions, ce devoir de réserve devrait s'étendre à l'appartenance religieuse et, par conséquent, il faudrait interdire le port de tout symbole religieux.

Nous croyons que cet interdit devrait s'appliquer à l'ensemble du personnel de l'État et des services publics afin d'assurer le caractère laïque de l'État et,

conséquemment, nous proposons que soit amendé le règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique de la *Loi sur la fonction publique* en élargissant le devoir de réserve à l'appartenance religieuse.

**Recommandation :**

Que le devoir de réserve tel que défini par la *Loi sur la fonction publique*, qui impose au personnel de la fonction publique de ne pas afficher leurs allégeances politiques, s'étende à l'appartenance religieuse.

Compte tenu des situations qui nous vous exposons, nous croyons que l'intervention du gouvernement est devenue nécessaire pour que la fonction publique ne soit plus laissée à elle-même.

En conséquence, les membres de l'Exécutif national considèrent que le temps est venu pour le gouvernement du Québec d'adopter une Charte de la laïcité.

## LES RECOMMANDATIONS DU SFPO

---

Les membres de l'Exécutif national conviennent des propositions suivantes :

Que le gouvernement du Québec adopte une Charte de la laïcité.

Que le devoir de réserve tel que défini par la *Loi sur la fonction publique*, qui impose au personnel de la fonction publique de ne pas afficher leurs allégeances politiques, s'étende à l'appartenance religieuse.

Que le gouvernement du Québec dresse un bilan des pratiques administratives des gestionnaires des ministères et organismes concernant la question des accommodements raisonnables.

Que des directives claires soient émises par les directions des ministères et organismes pour guider le personnel de la fonction publique concernant la question des accommodements raisonnables.

Que les ministères et organismes offrent la formation nécessaire aux membres du personnel ayant des difficultés avec la langue officielle de l'Administration publique.