



TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

C O M M U N I Q U É

Montréal, le 22 novembre 1994: La juge Michèle Rivet, présidente du Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs Mes Alain Arsenault et Claude Fortin, vient de rendre un jugement concluant que la compagnie **Les Autobus Legault Inc.** a contrevenu à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec en exerçant de la discrimination envers Madame **Darquise Bédard** en refusant de lui offrir un accommodement raisonnable qui lui aurait permis de concilier les exigences de son emploi et de sa pratique religieuse. Le Tribunal ordonne à la Compagnie de verser à Mme Bédard 2,000.\$ à titre de dommages moraux, et de la réintégrer dans un emploi régulier dès qu'un poste deviendra disponible, ou au plus tard pour l'année scolaire 1995-96, et ce avec effet rétroactif au 1er novembre 1991 en ce qui a trait aux avantages sociaux et à l'ancienneté perdue, le tout en accordant à Mme Bédard les accommodements nécessaires pour lui permettre de respecter ses obligations religieuses.

Le 30 octobre 1991, Mme Darquise Bédard démissionne du poste de chauffeur d'autobus scolaire qu'elle occupe chez la défenderesse, en Abitibi, depuis 1989. Ce départ résulte du conflit entre l'horaire de travail de l'entreprise et l'obligation pour Mme Bédard, en raison de son adhésion récente à l'Église adventiste du septième jour, de respecter le sabbat à compter du vendredi soir et ce, au cours des mois de novembre à janvier inclusivement. Après avoir exprimé ses besoins à son employeur, Mme Bédard s'est fait répondre par celui-ci qu'il n'était en mesure de lui assurer systématiquement le remplacement demandé au motif, essentiellement, que c'était "trop compliqué pour eux".

Selon la Charte québécoise et certains instruments internationaux auxquels le Québec s'est déclaré lié, la religion en tant que critère interdit de discrimination s'étend à un ensemble de croyances sincères et de pratiques qui doivent être interprétées de manière libérale. Cependant, les droits et libertés protégés par la Charte doivent aussi s'interpréter en fonction de ceux d'autrui. Dans ce contexte, l'exercice du droit à l'égalité en emploi exige de l'employeur qu'il accommode raisonnablement l'employé dont la pratique religieuse est lésée par son horaire de travail.

L'employeur doit à cette fin établir la rationalité de l'exigence discriminatoire par rapport à l'emploi exercé. Parce qu'il est en charge du milieu de travail, un fardeau particulier est assigné à l'employeur, qui doit prendre l'initiative d'amorcer le processus. Sa démarche doit être empreinte de bonne foi et comporter des efforts significatifs, sérieux et sincères. Enfin, la recherche d'un compromis raisonnable implique la participation de l'ensemble des parties au litige: l'employé concerné doit accepter une proposition raisonnable et le syndicat qui ne coopère pas adéquatement sera tenu co-responsable de la discrimination exercée.

A défaut de satisfaire à ces exigences, l'employeur engagera sa responsabilité pour la discrimination exercée, à moins d'une preuve de sa part établissant que les mesures d'accommodement recherchées ou d'autres que celles qu'il a proposées entraînent une contrainte excessive, soit plus qu'une contrainte négligeable. Sont pertinents à cette fin la taille de l'entreprise, les coûts générés par l'accommodement, les risques posés à la sécurité, etc., selon les circonstances de chaque cas d'espèce.

Le Tribunal retient des faits mis en preuve que la demande de Mme Bédard reposait sur des croyances religieuses sincères. De plus, l'exigence d'effectuer des transports après le coucher du soleil était rationnellement reliée à l'emploi de chauffeur d'autobus scolaire. Cependant, par son attitude catégorique et fermée, la Compagnie n'a pas travaillé à l'établissement d'un compromis acceptable, ni fait de démarches ou proposé de solutions auxquelles Mme Bédard aurait pu apporter sa collaboration; sa responsabilité est donc retenue. Le Tribunal note enfin qu'en raison de l'attitude de Mme Bédard au cours de ce processus, la somme de 2,000.\$ compense adéquatement le préjudice moral qu'elle a subi.