

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE POUR DES MOTIFS RELIGIEUX :
REGARD SUR L'EXPÉRIENCE DE PERSONNES ACCOMMODÉES

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR

ANDRÉANNE DESLAURIERS

OCTOBRE 2017

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.03-2015). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

En premier lieu, je souhaite remercier sincèrement ma directrice de recherche, Micheline Milot, pour son aide d'une grande qualité, sa disponibilité et surtout, son soutien tout au long de mon cheminement. C'est un réel privilège de pouvoir travailler avec une personne qui a autant à cœur la réussite de ses étudiants et étudiantes.

Ensuite, cette recherche n'aurait tout simplement pas été réalisable si les personnes rencontrées n'avaient pas accepté de me confier leurs expériences et je tiens spécialement à les remercier. Merci de m'avoir accordé votre confiance.

Je tiens aussi à remercier Lise Arsenault, agente à la gestion des études de la maîtrise en sociologie, de toujours garder sa porte ouverte pour les étudiant(e)s, qui comme moi, ont parfois des doutes et des questionnements. Merci d'être aussi généreuse de votre temps !

Je remercie également mes parents de leur support inconditionnel et aussi de m'avoir inculqué les valeurs de persévérance et d'intégrité qui m'ont été d'une utilité immense pour achever ce mémoire. Et pour terminer, merci à Simon pour sa patience, sa compréhension et sa présence malgré la distance.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX.....	vi
RÉSUMÉ	vii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	
PROBLÉMATIQUE ET OBJECTIFS DE RECHERCHE	4
1.1 Les tensions suscitées par la religion dans un contexte sécularisé.....	4
1.2 La « crise » des accommodements raisonnables.....	7
1.2.1 La crainte de non-intégration	8
1.2.2 Une pratique instaurant des privilèges	9
1.2.3 Le recul des acquis démocratiques.....	10
1.2.4 L'érosion de l'identité collective	11
1.3 Un bref portrait des demandes d'accommodement.....	13
1.4 Les projets de loi visant à baliser les accommodements raisonnables.....	16
1.5 L'accommodement et ses effets sur la société québécoise : des visions différenciées	19
1.6 Objectifs et questions de recherche.....	24
CHAPITRE II	
REVUE DE LITTÉRATURE ET PERSPECTIVES THÉORIQUES.....	26
2.1 La notion de tolérance.....	26
2.2 De la tolérance à la reconnaissance.....	29
2.3 Les capacités comme incarnation nécessaire de la liberté et de l'égalité	33
2.4 L'accommodement raisonnable : reconnaissance et capacité	34
2.5 L'accommodement raisonnable et ses balises.....	37
2.6 Accommodement, intégration et reconnaissance.....	40
2.7 Principaux concepts théoriques mobilisés	45
CHAPITRE III	
MÉTHODOLOGIE.....	47

3.1 Recherche qualitative et compréhensive.....	47
3.2 Population et échantillon.....	47
3.2.1 Les difficultés rencontrées	50
3.3 Méthode de recrutement.....	51
3.4 Entretiens semi-dirigés.....	52
3.5 Démarches d'analyse et d'interprétation.....	54
3.6 Éthique de la recherche	56
CHAPITRE IV	
PRÉSENTATION DE L'ANALYSE DES RÉSULTATS	58
4.1 La religiosité comme composante identitaire	62
4.1.1 Le sentiment de pression à la conformité.....	65
4.1.2 Le poids des perceptions sociales de l'islam.....	67
4.2 Les demandes d'accommodements raisonnables pour des motifs religieux.....	70
4.2.1 Les difficultés liées à la perception des effets de la demande.....	70
4.2.2 Les modalités de l'accommodement raisonnable	76
4.2.3 Les impacts liés à l'obtention de l'accommodement raisonnable.....	80
4.4 Solutionner l'incompréhension	104
4.4.1 L'intervention d'une autorité responsable	104
4.4.2 L'importance du dialogue pour les demandeurs	106
4.5 Le rôle des contremaîtres dans une entreprise munie d'un protocole en matière de gestion des demandes d'accommodements raisonnables.....	108
CHAPITRE V	
LA RECONNAISSANCE ET L'ACCEPTATION DE LA DIVERSITÉ RELIGIEUSE DANS LES INSTITUTIONS ET LES MILIEUX DE TRAVAIL... 112	
5.1 L'accommodement raisonnable : reconnaissance et acceptation.....	113
5.1.1 Éviter le sentiment d'exclusion.....	113
5.1.2 La reconnaissance institutionnelle de l'identité religieuse.....	117
5.1.3 L'accommodement raisonnable comme capacité assurant le respect de la dignité humaine.....	119

5.2 Les effets du discours ambiant entourant le sujet accommodements raisonnables.....	121
5.2.1 Une reconnaissance partielle due à la persistance des représentations collectives négatives.....	123
5.2.2 L'importance centrale de l'égalité pour se sentir accepté d'autrui	125
5.3 La mise en place d'un protocole de gestion en matière d'accommodement : quelle importance ?	128
5.4 Quelle voie suivre ?.....	131
CONCLUSION	135
ANNEXE A GRILLE D'ENTRETIEN	138
ANNEXE B FORMULAIRE DE CONSENTEMENT	140
ANNEXE C AFFICHE DE PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE.....	144
ANNEXE D PREMIERS JUGEMENTS DE LA COUR SUPRÊME EN MATIÈRE D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE POUR MOTIFS RELIGIEUX	146
BIBLIOGRAPHIE.....	147

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
1.1 Les plaintes relatives à une demande d'accommodement (2009-2013).....	14
1.2 Répartition des demandes d'accommodement selon l'appartenance religieuse. Dossiers fermés entre 2000 et 2006.....	15
4.1 Répartition des participants selon l'accommodement raisonnable obtenu.....	61

RÉSUMÉ

Ce mémoire de maîtrise s'intéresse au point de vue ainsi qu'à l'expérience des personnes ayant obtenu un accommodement raisonnable pour des motifs liés à la religion. J'ai voulu comprendre quels sont les impacts de ces accommodements sur les personnes qui l'obtiennent et aussi, sur l'entourage et le milieu dans lequel il est accordé. Cette recherche compréhensive se base sur des entretiens semi-dirigés ayant été réalisés auprès de neuf personnes ayant déjà obtenu un accommodement. Il s'agit d'hommes et de femmes d'âge majeur, de religion musulmane et juive, ayant obtenu un accommodement dans leur milieu de travail ou en institution scolaire; l'accommodement a été le résultat d'une entente avec la direction sans qu'il n'y ait nécessité d'intervention de la justice. Cette étude s'inspire, entre autres, des travaux de P. Bosset, I. Young et M. Nussbaum. Nous avons pu cerner les effets fortement positifs de ces accommodements consentis pour les demandeurs sur le plan de la reconnaissance institutionnelle de leur identité religieuse. Toutefois, ces conséquences positives se butent à une certaine limite qui réside essentiellement dans la persistance des représentations sociales négatives à l'égard de l'expression de la religiosité et de son accommodement. La reconnaissance et l'acceptation de la part d'autrui ne sont pas garanties même si l'accommodement raisonnable est une obligation, dans certaines limites. Bien que l'échantillon de cette recherche ne prétende pas à la représentativité, il permet tout de même une meilleure compréhension de ce que peuvent vivre les personnes qui obtiennent un accommodement, tant sur le plan personnel que sur l'environnement institutionnel. Il s'agit fondamentalement de cerner comment une partie de l'identité de l'individu se trouve mise à l'épreuve de la reconnaissance.

MOTS-CLÉS : accommodement raisonnable, reconnaissance, minorités religieuses, capacité, intégration.

INTRODUCTION

Dès les débuts de la colonisation française au Québec, la religion chrétienne a fait partie de la culture et elle a joué un rôle important dans plusieurs sphères de la société. Elle a laissé des traces importantes dans l'histoire québécoise et canadienne. Certaines de ses traditions sont encore basées sur le christianisme, comme le calendrier civil dont les jours fériés correspondent en bonne partie aux fêtes chrétiennes. Bien qu'aujourd'hui l'État soit laïque dans sa gouvernance et donc séparé de toutes religions, l'expression des diverses identités religieuses remet en question la place de la religion dans la vie publique et les institutions. Le domaine des religions est d'une grande complexité et il le devient plus encore lorsqu'il entre en contact avec d'autres sphères de la société, mais aussi avec le phénomène des migrations et la mondialisation. La coexistence de citoyens de diverses religions et non religieux est toujours une situation délicate puisqu'elle est propice aux malentendus et aux incompréhensions souvent liés aux différences entre les convictions des différents groupes. Les groupes religieux minoritaires peuvent vivre des formes de discrimination, directe ou indirecte, dans l'expression de leur religiosité et subir une pression à la conformité séculière, du fait que le cadre de vie normatif est défini par les intérêts de la majorité.

Depuis quelques décennies, plusieurs situations, d'abord individuelles, impliquant la religion ont pris une envergure politique, publique et médiatique. Elles ont suscité beaucoup de réactions, et ce, provenant autant des dirigeants politiques que des citoyens. Que nous pensions à la Commission Bouchard-Taylor qui s'est penchée sur les accommodements raisonnables pour motifs religieux (2006 à 2008), au projet de loi 60 du Parti Québécois communément nommée « la Charte des valeurs québécoises » (2013-2014) ou à l'autorisation du port du niqab lors des cérémonies

de citoyenneté¹ (2015), ces situations sont devenues des sujets de débats sociaux et politiques. L'opinion publique s'est également emballée : les demandes d'accommodement raisonnable pour motifs religieux provenant des croyants de religions minoritaires sont-elles exagérées? Impliquent-elles un recul des acquis de la modernité de notre société? Plusieurs questionnements de ce type ont alors été soulevés par un bon nombre de citoyens et ce que l'on a pu constater est que les tensions nées de « micro-événements » (port d'un signe religieux, demande d'un temps de prière) visaient le plus souvent des personnes issues de groupes minoritaires. Et les débats ont principalement porté sur les manifestations de l'expression religieuse dans la sphère publique et sur les accommodements raisonnables pour motifs religieux. Beaucoup d'écrits, de diverses natures, ont d'ailleurs été produits à ce sujet. Toutefois, les analyses portant sur les effets de ces débats sur les personnes « visées » sont pratiquement inexistantes. Pourtant, plusieurs citoyens issus de religions minoritaires ont tenté de s'exprimer pour témoigner du sentiment de stigmatisation, voire de rejet qu'ils ressentaient en étant la cible de ces tensions sociales et politiques dès lors qu'ils souhaitaient demander un accommodement pour motif religieux. Et c'est à ces personnes que ce mémoire veut s'intéresser afin de comprendre leur expérience de requête dans un contexte où les accommodements sont source de désaccords sociaux.

Ce mémoire est divisé en cinq chapitres. Le chapitre I pose la problématique de cette recherche afin d'identifier le contexte sociopolitique dans lequel elle s'insère. Il comporte également les objectifs et les questions de recherche. Le chapitre II fait état des différents écrits scientifiques qui abordent la perspective théorique retenue pour la réalisation de la recherche. Cette revue de littérature laisse place aux concepts centraux et aux auteurs qui les ont développés. Le chapitre III concerne la méthodologie et ainsi, l'ensemble des étapes que comporte une démarche de

¹ *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Ishaq*. 2015 CAF 151.

recherche en sciences humaines. Le chapitre IV est axé sur l'analyse des données où je présente les résultats des entrevues menées. Et enfin le chapitre V, qui se veut réflexif et interprétatif, a pour objectif de faire un retour sur l'analyse, en faisant des liens avec les écrits théoriques qui éclairent mes résultats de recherche.

CHAPITRE I PROBLÉMATIQUE ET OBJECTIFS DE RECHERCHE

Ce chapitre a pour but de contextualiser ma recherche afin de mettre en évidence la situation sociopolitique qui sous-tend le sujet des accommodements raisonnables pour des motifs religieux. Les premières sections s'orienteront vers les événements importants qui expliquent comment les accommodements pour des motifs liés à la religion sont devenus une question litigieuse au Québec. Et à la suite de cette présentation contextuelle, je formulerai mes objectifs de recherche par lesquels je souhaite comprendre le vécu des personnes qui ont obtenu des accommodements raisonnables, alors qu'ils ont été ciblés par ce qu'il est convenu de désigner comme la « crise » des accommodements.

1.1 Les tensions suscitées par la religion dans un contexte sécularisé

Nous avons constaté dans les débats récents en lien avec la religion qu'il est difficile dans une société de droit, démocratique et libérale, d'articuler politique et religion sans qu'il n'y ait présence de questionnement (social et politique) sur la pertinence de la place de la religion dans la sphère publique (Rousseau, 2012; Larouche, 2008). L'explosion d'informations diffusées dans les médias fait en sorte qu'il devient ardu pour la majorité des gens de savoir si la religion des « autres » représente un danger réel et imminent d'envahissement de leurs normes sur celles du « nous » comme groupe majoritaire. Les mauvaises interprétations et l'ignorance des faits réels peuvent créer de fortes tensions entre certains groupes sociaux et ce sont généralement les groupes minoritaires qui subissent le plus d'effets néfastes, notamment en raison des couvertures médiatiques qui accordent « un traitement très négatif des membres des minorités ethniques et visibles » (Potvin, 2008, p. 40). Il

peut y avoir un fort mouvement de réactions, de méfiance et même de rejet, ce qui mène parfois à une volonté explicite que les personnes ayant des différences religieuses par rapport au groupe majoritaire manifestent celles-ci uniquement dans la sphère privée. Cette réaction sociale est-elle basée sur la peur de la différence et de ses effets potentiellement délétères sur le groupe majoritaire ? Chose certaine : les citoyens associés à des groupes religieux minoritaires semblent avoir été particulièrement visés par l'objet de ces débats. Cependant, si cette tendance a connu une popularité médiatique, elle n'est pas la seule face à la diversité, car des voix se font aussi entendre pour miser sur l'ouverture et l'acceptation de l'autre.

La législation antidiscrimination, dont la Charte des droits et libertés de la personne du Québec² fait partie, qui protège notamment les droits fondamentaux, a donné lieu à un principe qui a fait couler beaucoup d'encre : l'accommodement raisonnable. Selon Pierre Bosset (2007b, p. 10), ce concept se définit comme suit :

Une obligation juridique, applicable dans une situation de discrimination, et consistant à aménager une norme ou une pratique de portée universelle dans les limites du raisonnable, en accordant un traitement différentiel à une personne qui, autrement, serait pénalisée par l'application d'une telle norme.

Une personne peut demander un accommodement raisonnable si une disposition d'une loi ou d'un règlement fait en sorte qu'elle soit discriminée indirectement en lien avec sa religion ou ses pratiques religieuses, entre autres motifs, pour lesquels il est prévu par la Charte québécoise qu'il ne peut y avoir de discrimination. Bien que l'accommodement reste un produit de la législation antidiscrimination, à un autre niveau, la Charte canadienne des droits et libertés³, atteste formellement que la liberté

² *Charte des droits et libertés de la personne*, LRQ, c C-12. Ci-après, la Charte québécoise.

³ Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* (R-U), constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R-U), 1982, c 11. Ci-après, la Charte canadienne.

de conscience et de religion est un droit fondamental⁴. Elle garantit également l'égalité entre les citoyens, quelle que soit leur appartenance convictionnelle. Une personne qui se sent discriminée⁵ peut demander l'intervention de la justice dans le but de rétablir l'égalité et de réparer, en quelque sorte, le préjudice qui lui a été causé. Ainsi, même si l'accommodement ne découle pas de la Charte canadienne, la Cour suprême du Canada peut tout de même s'y référer.

Sur un autre plan, alors que la Charte canadienne ne s'applique que dans les rapports entre l'État et les individus, la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, quant à elle, s'applique également aux rapports entre les personnes elles-mêmes, et entre les personnes et les entreprises, organismes et institutions. Dans le même sens que la Charte canadienne, la Charte québécoise assure, entre autres, la liberté de conscience et de religion⁶ qui sont considérées comme fondamentales pour tous les individus. Le droit à l'égalité, précisé dans cette charte également, stipule qu'une personne ne peut, en aucun cas, être discriminée en fonction des motifs qui sont énumérés dans l'article 10 :

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

⁴ Charte Canadienne, art. 2 : « Chacun a les libertés fondamentales suivantes : a) liberté de conscience et de religion ; b) liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication ; c) liberté de réunion pacifique ; d) liberté d'association. »

⁵ Charte canadienne, art. 15 : « La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques ».

⁶ Charte québécoise, art. 3 : « Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association ».

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

En outre, le droit ainsi que les tribunaux jouent un rôle important dans le rappel des exigences de la neutralité de l'État vis-à-vis des religions, des croyances et des pratiques religieuses. Il peut d'ailleurs apparaître contradictoire, voire paradoxal, qu'on exige de l'État qu'il soit neutre vis-à-vis des religions, mais que l'accommodement raisonnable, notamment pour motif religieux, demeure une obligation juridique. Pourtant, loin d'être une contradiction, l'accommodement permet et assure la neutralité de l'État du point de vue des religions puisqu'il permet de corriger une situation créant discrimination et inégalité envers une personne spécifique (Jézéquel, 2007, p. 137). Comme le mentionne Jürgen Habermas (2003, p. 165) :

Cette neutralité est fréquemment menacée par la prédominance d'une culture majoritaire qui abuse d'un pouvoir de définition historiquement acquis pour définir à elle seule, selon ses propres critères, ce qui doit être considéré comme la culture politique obligatoire de la société pluraliste.

L'État faillirait à sa neutralité s'il n'agissait pas pour rétablir l'égalité, car ainsi, il favoriserait le groupe majoritaire et n'assurerait plus son obligation de neutralité (Milot, 2009a, p. 69). Effectivement, la neutralité applicable à l'État et ses institutions « empêche l'État de privilégier ou de défavoriser une religion par rapport aux autres, ou encore de favoriser ou de défavoriser les convictions religieuses par rapport aux convictions non-religieuses » (Woehrling, 2005, p. 50-51), d'où la nécessité de l'accommodement.

1.2 La « crise » des accommodements raisonnables

Le Québec a connu une vague de tensions au courant des années 2000 en lien direct avec des jugements de la Cour suprême du Canada concernant des demandes

d'accommodement raisonnable pour motifs religieux⁷ ou des arrangements consentis dans divers milieux au Québec. L'accommodement raisonnable qui contribue à assurer réellement les droits à l'égalité et à la liberté de conscience garantis par les chartes québécoise et canadienne (Woehrling, 1998, p. 328), s'est pourtant vu être attaqué sur tous ses aspects. Prenant en considération l'ampleur des réactions parfois vives et négatives provenant de la population québécoise et d'autres formations politiques, le gouvernement libéral de Jean Charest a décidé, en 2007, de mettre en place la *Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles*, présidée par Charles Taylor et Gérard Bouchard. Cette commission avait pour mandat :

- a) de dresser un portrait des pratiques d'accommodements qui ont cours au Québec; b) d'analyser les enjeux qui y sont associés en tenant compte des expériences d'autres sociétés; c) de mener une vaste consultation sur ce sujet; et d) de formuler des recommandations au gouvernement pour que ces pratiques d'accommodement soient conformes aux valeurs de la société québécoise en tant que société pluraliste, démocratique et égalitaire. (Bouchard et Taylor, 2008, p. 17)

Le rapport, publié en 2008, fait notamment état des principales critiques à l'égard des cas d'accommodements raisonnables ayant été surmédiatisés (Potvin, 2008), en voici les principales.

1.2.1 La crainte de non-intégration

D'abord, plusieurs personnes ont affirmé que les accommodements raisonnables auraient un effet de non-intégration, c'est-à-dire qu'une personne qui demanderait un accommodement lié à sa religion démontrerait une volonté contraire à l'intégration, soit celle de reproduire les caractéristiques communautaires de son groupe minoritaire. Pour ces personnes, les demandeurs d'accommodements n'auraient pas

⁷ Notamment l'arrêt *Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, [2006] 1 R.C.S. 256, qui concernait le port du kirpan à l'école par un jeune homme de religion sikhe.

compris quelles sont les valeurs et les règles à respecter au Québec et ainsi « refusent de s'intégrer, ils rejettent les règles de [la] société » (cité dans Bouchard et Taylor, 2008, p. 67). Contrairement à cette idée, pour José Woehrling (1998, p. 199-200), « l'adaptation du calendrier scolaire aux fêtes religieuses des minorités fera en sorte que les membres de ces groupes se sentiront plus à l'aise dans l'enseignement public et choisiront plus volontiers d'y envoyer leurs enfants ». L'effet de l'accommodement serait davantage positif sur l'intégration, mais ce n'est pas perçu ainsi de la part de nombreuses personnes. D'autant plus que pour plusieurs, le fait d'accepter l'accommodement pour un individu créerait une ouverture pour tous les autres qui voudraient en faire de même. Selon Jean-Marc Larouche (2007, para. 18) :

Il est bien difficile de distinguer le croyant de sa communauté, et de saisir que les droits culturels, ceux qui se rapportent au fait d'un rattachement à une culture particulière, ne sont pas des droits collectifs ou communautaires, mais bien des droits subjectifs propres aux individus.

Or, nous savons que dans les faits, l'accommodement raisonnable est applicable à une seule personne (le demandeur) et n'est en aucun cas généralisé à d'autres, il s'agit d'un droit individuel (Bouchard et Taylor, 2008, p. 282; Bosset, 2005, p. 19; Eid, 2007b, p. 122).

1.2.2 Une pratique instaurant des privilèges

Le rapport Bouchard-Taylor (2008, p. 94) fait aussi état d'une critique souvent entendue au sein de la population québécoise : elle concerne le fait que l'accommodement constituerait un privilège pour la personne qui l'obtient. Plusieurs voient dans l'accommodement une différenciation de traitement favorisant les croyants, ce qui est alors perçu comme inégal et inéquitable. Toutefois, comme l'expliquent Bouchard et Taylor (2008, p. 280), « il ne s'agit pas de privilèges, mais d'adaptations raisonnables destinées à contrecarrer certaines règles (ou leur application uniforme sans égard aux caractéristiques particulières des personnes) ».

La croyance que « ces minorités utiliseraient la Charte pour bénéficier de « privilèges » que d'autres n'auraient pas » (Potvin, 2008, p. 103) a d'ailleurs été relayée via plusieurs médias. En réalité, cette mésinterprétation de l'accommodement raisonnable semble basée sur le fait qu'une personne soit traitée de façon différente, mais comme le mentionnent Bouchard et Taylor (2008, p. 62) « un traitement peut être différentiel sans être préférentiel ».

1.2.3 Le recul des acquis démocratiques

Une autre critique des accommodements consiste en ce qu'ils induiraient un retour en arrière en ce qui concerne les valeurs acquises de liberté ou encore d'égalité homme-femme (rapporté dans Bouchard et Taylor, 2008, p. 280). Le Canada et le Québec étant des sociétés démocratiques et libérales, dotées de chartes garantissant fermement des droits et des libertés, il apparaît peu probable que des accommodements individuels induisent un tel retour en arrière de l'ensemble des valeurs collectives. Plusieurs avaient pourtant peur que les accommodements raisonnables menacent ces valeurs, notamment au niveau de l'égalité des sexes, qui sont encore fragiles sous certains aspects (par exemple, l'égalité économique au travail). D'après Leïla Benhadjoudja (2014, p. 58), il demeure une croyance partagée à l'effet que « la religion [serait] nécessairement un danger pour les acquis sociaux tels que les gains féministes et les valeurs fondamentales chères aux Québécois comme l'égalité et la liberté ». Toutefois, il faut rappeler qu'il n'existe pas de hiérarchie dans les droits garantis par la Charte québécoise entre liberté de religion et égalité des sexes : « la Charte garantit l'égalité des sexes autant que la liberté religieuse; cette dernière est reconnue aux femmes autant qu'aux hommes; et le droit à l'égalité ne peut être envisagé en faisant abstraction des autres droits et libertés » (Bosset, 2009, p. 185).

Ainsi, l'accommodement raisonnable ne doit pas porter préjudice aux droits et libertés d'autrui, il s'agit d'ailleurs d'une de ses limites (nous verrons les modalités d'application et les balises de ce concept de façon plus détaillée dans le chapitre suivant).

Certains ont également évoqué le fait que la religion, plus particulièrement l'influence du christianisme, avait été retirée de toutes les sphères de la société et qu'il devenait incohérent, par les accommodements raisonnables, de permettre à des personnes d'exercer leur religion (rapporté dans Bouchard et Taylor, 2008, p. 68). Par contre, comme le mentionnent Gauchet et Ferry (2004, p. 143), la « fin du rôle social de la religion ne signifie pas fin de la croyance religieuse ». C'est que nombre de personnes confondent la séparation de l'État et des religions en démocratie libérale et la sécularisation qui n'implique pas que le croyant délaisse toute adhésion religieuse.

1.2.4 L'érosion de l'identité collective

Un point a souvent été soulevé lors de cette crise des accommodements raisonnables, soit la peur que l'identité collective des Québécois soit mise en danger. Comme le mentionnent Bouchard et Taylor (2008, p. 186), « cette crispation [identitaire] a pris pour cible l'immigrant qui est ainsi devenu, pour une partie de la population, une sorte de bouc-émissaire ». Pour plusieurs, les demandeurs d'accommodement sont nécessairement issus de l'immigration. Les personnes immigrantes peuvent être perçues comme une menace grandissante pour la langue française et les valeurs qui définissent le nationalisme québécois (Beauchemin, 2004; Rocher, 2010⁸) et il en est de même pour les personnes appartenant à des minorités religieuses.

⁸ Le sociologue Guy Rocher s'est prononcé à plusieurs reprises sur ce danger de l'érosion des valeurs collectives. Il affirmait : « Nous prévoyons recevoir 50 000 immigrants par année. À leur arrivée, ils devront clairement savoir ce qu'est le Québec, soit une société de langue française qui respecte l'égalité entre l'homme et la femme ». Journet, P. « Guy Rocher : la laïcité tout court ». *La Presse* (Montréal), 6

Ce sentiment de peur est analysé par Martha C. Nussbaum (2013) dans *Les religions face à l'intolérance. Vaincre la politique de la peur*. L'auteure explique qu'il peut être dangereux lorsqu'il est fondé sur des préjugés ou des interprétations qui émanent de l'imaginaire. La peur est un sentiment essentiel à la vie, mais elle représente pourtant un danger puisqu'elle « nous obscurcit l'esprit : elle nous retourne sur nous-mêmes et plonge les autres dans l'obscurité » (Nussbaum, 2013, p. 89). Le repli ou la crispation de soi vis-à-vis de l'autre fait en sorte que le dialogue est coupé et qu'une relation de domination peut s'insérer entre le groupe majoritaire (celui qui a peur) et les groupes minoritaires, ce qui peut mener à l'altérisation. Comme l'explique Marie Mc Andrew (2007, para. 21) à propos des débats entourant les accommodements raisonnables :

La polarisation *eux / nous* n'est pas le seul travers inquiétant du débat actuel sur le plan des rapports ethniques. Elle s'accompagne, en effet, d'une tendance à l'infériorisation, c'est-à-dire à la dévalorisation des comportements ou des traits culturels de l'autre et d'une généralisation d'images négatives à l'ensemble des groupes minoritaires.

Dans le même ordre d'idées, cette peur de l'autre, pour Denise Jodelet (2010, p.12) « renvoie au traitement de l'altérité » puisqu'elle crée une distance entre des individus. Toutefois, il peut sembler exagéré que les personnes appartenant au groupe majoritaire de la société québécoise se sentent menacées par des personnes appartenant à des groupes minoritaires qui sont eux-mêmes fragilisés par l'entrecroisement de plusieurs facteurs socioéconomiques (Bouchard et Taylor, 2008, p. 224; Potvin, 2008).

En somme, ces différentes critiques présentées dans le rapport Bouchard-Taylor évoquent des réactions qui étaient partagées par un certain nombre de personnes au Québec. Évidemment, plusieurs autres croyances populaires et critiques ont été abordées et présentées dans le rapport, mais nous avons été en mesure de constater les principales, de manière à comprendre les tensions et les perceptions qui ont pu émerger lors de cette « crise ».

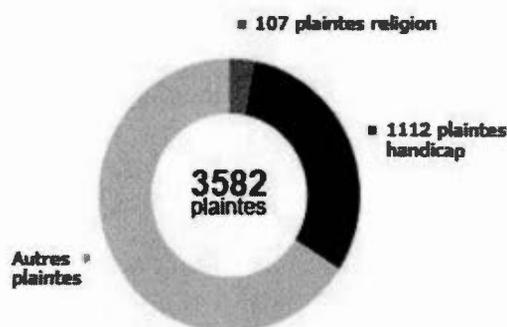
1.3 Un bref portrait des demandes d'accommodement

Par le biais des médias et des discours de certaines personnalités publiques et politiques lors des événements entourant cette « crise », plusieurs situations qualifiées d'accommodements raisonnables ont été relatées comme étant très problématiques (Potvin, 2008). Néanmoins, selon Maryse Potvin (2008, p. 247-248) plusieurs médias écrits « ont, implicitement ou explicitement, adopté un cadrage qui amalgamait de véritables cas d'accommodements raisonnables, au sens juridique, avec des faits divers anecdotiques qui n'en étaient pas ». Dans certains cas, la personne faisant la demande avait dû se rendre devant les tribunaux, et dans d'autres cas, il ne s'agissait tout simplement pas d'accommodement raisonnable mais de simples arrangements de gré à gré, ce que Bouchard et Taylor (2008, p. 161) nomment les « pratiques d'harmonisation⁹ ». Nous pouvons donc penser que ces différents événements fortement médiatisés ne représentent peut-être pas très bien la réalité. Aussi, il convient de mentionner que l'accommodement raisonnable ne concerne pas uniquement les demandes liées à des motifs religieux, mais concernent les autres motifs de discrimination possible, entre autres, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, le handicap, etc. Mais l'attention est souvent portée aux demandes concernant la religion.

⁹ Bouchard et Taylor (2008, p. 64) expliquent que la pratique d'harmonisation est une voie citoyenne « qui repose principalement sur la négociation et sur la recherche d'un compromis, suivant une démarche qui fait appel à la bonne foi, au respect mutuel, à la flexibilité et à la créativité » sans avoir à passer par les tribunaux.

En outre, la population semble plus inquiète quand il s'agit d'accommodements raisonnables octroyés à des individus de confession musulmane. Pensons au local de prière demandé à l'École de technologie supérieure¹⁰ et à celui accordé au sein de la Société des transports de Montréal¹¹ où ce n'était que les musulmans qui étaient ciblés. Toutefois, selon les statistiques de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), le nombre d'accommodements raisonnables demandés pour un motif religieux est relativement faible (Tableau 1). D'autant plus que la proportion de ces demandes provenant de personnes musulmanes n'est pas très élevée (Tableau 2). Rappelons que cette commission, indépendante du gouvernement, a pour objectif de faire respecter les droits et libertés de tous les individus¹², qui sont garantis par la Charte québécoise.

Tableau 1.1 : Les plaintes relatives à une demande d'accommodement (2009-2013)



Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse¹³

¹⁰ Cauchy, C. « L'ETS doit offrir un lieu de prière aux étudiants musulmans. » *Le Devoir* (Montréal), 23 mars, 2006. Récupéré de <http://www.ledevoir.com/societe/ethique-et-religion/104978/l-ets-doit-offrir-un-lieu-de-priere-aux-etudiants-musulmans>

¹¹ Stopa, A. « La STM aménage un local de prière litigieux. » *Le Devoir* (Montréal), 6 février, 2015. <http://www.ledevoir.com/politique/montreal/431141/la-stm-amenage-un-local-de-priere-litigieux>.

¹² Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Origine et mission*. Récupéré de <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/commission/Pages/default.aspx>

¹³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Les demandes d'accommodements raisonnables*. Récupéré de http://www.cdpdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/droits-pour-tous/Pages/accommodement_demandes.aspx

Les chiffres présentés dans les deux tableaux ne concernent évidemment que les personnes qui ont dû porter plainte à la CDPDJ car elles n'obtenaient pas satisfaction à leur demande d'accommodement, mais ils suggèrent quand même un portrait qui n'est pas sans intérêt. Selon les chiffres du Tableau 2, ce sont davantage les chrétiens (protestants et témoins de Jéhovah) qui présentent la majorité des demandes. De ce fait, si les situations où des personnes musulmanes ont demandé un accommodement ont été fortement médiatisées, elles ne constituent vraisemblablement pas la majorité des plaintes, devant la CDPDJ du moins. Malgré que ces données datent de plus de dix ans, elles donnent un aperçu des demandes traitées à la commission lors de la « crise » des accommodements raisonnables.

Tableau 1.2 : Répartition des demandes d'accommodement selon l'appartenance religieuse. Dossiers fermés entre 2000 et 2006.

Appartenance religieuse	Demandes d'accommodement	%
Protestante*	10	31.3
Musulmane	9	28.1
Juive	7	21.9
Témoin de Jéhovah	5	15.6
Catholique	1	3.1
Total	32	100
* Regroupe les confessions ou les églises suivantes : pentecôtiste, adventiste, Église de Dieu haïtienne, Église de Jésus-Christ des Saints des derniers jours.		

Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse¹⁴

¹⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2007). *Synthèse des résultats. La ferveur religieuse et les demandes d'accommodement religieux : une comparaison intergroupe*. Québec : Paul Eid. p. 8

Mise à part la CDPDJ qui est en mesure de fournir quelques chiffres concernant les seules demandes d'accommodement raisonnable qui lui sont présentées, il est relativement difficile de dresser un portrait statistique plus précis, puisque de nombreux accommodements sont réalisés dans plusieurs milieux et institutions sans recourir aux tribunaux ou à la Commission. Par conséquent, en l'absence de registre et de répertoire de ces demandes, il devient difficile de savoir quelle est la réalité sur le terrain, quoique les données présentées dans les tableaux nous donnent une idée des cas non résolus localement et que la CDPDJ est appelée à traiter.

1.4 Les projets de loi visant à baliser les accommodements raisonnables

Le débat entourant les accommodements raisonnables pour des motifs religieux a donné lieu à deux projets de loi visant à les baliser et aussi à assurer la laïcité de l'État. Le projet de loi no. 60 : *Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement*¹⁵, a été présenté par le Parti Québécois en 2013. Il a créé de vives réactions et, selon plusieurs analystes¹⁶, il a divisé fortement la population québécoise (Benhadjoudja, 2014, p. 56-57). Les éléments concernant l'encadrement des accommodements raisonnables sont quasiment passés sous silence lors de la présentation de ce projet et des débats qui ont suivi, puisque toute l'attention a été portée sur le fait que les employés de l'État, au nom de la laïcité, ne devaient porter aucun signe ou accessoire faisant référence à une religion. Indirectement, il s'agissait tout de même de n'accorder aucun accommodement pour motif religieux dans la fonction publique. Lors de ces nombreux débats, il était

¹⁵ Québec. (2013). *Projet de loi n° 60. Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement*. Québec : Éditeur officiel du Québec, 40^e législature, 1^{ère} session.

¹⁶ En plus de la CDPDJ, nous pouvons signaler, entre autres, le Barreau du Québec, la Fédération autonome de l'enseignement, le mouvement *Pour un Québec inclusif* et le mouvement *Ensemble pour la diversité*.

davantage question du port du foulard chez les femmes musulmanes et de tout l'aspect entourant l'égalité des sexes, où le port du voile a été présenté comme étant un obstacle à cette égalité (Benhadjoudja, 2014). En effet, selon Benhadjoudja (2014, p. 57), « bien que le texte du projet de loi 60 ne vise pas directement et explicitement les femmes musulmanes qui portent le voile, il reste que c'est principalement autour d'elles que se cristallise le débat social ». Concernant spécifiquement les accommodements raisonnables, le projet se voulait néanmoins limitatif, comme en témoigne le premier critère énoncé dans le document d'orientation accompagnant le projet de loi 60. Le gouvernement semblait bien espérer que la neutralité de l'État pouvait être un impératif pour restreindre des accommodements consentis jusqu'alors pour motifs religieux. Ainsi, selon le document d'orientation (et le projet de loi évidemment), les accommodements doivent être balisés, entre autres, par « l'obligation générale de respecter la neutralité de l'État et le caractère laïque des institutions »¹⁷. Or, la grande partie des personnes ou des groupes qui étaient contre identifiaient à quel point un tel projet avait un effet stigmatisant et discriminatoire sur les personnes de religions minoritaires.

Un autre projet de loi sur cette question a été déposé par le Parti Libéral du Québec en 2015. Il s'agit du projet no. 62 : *Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements religieux dans certains organismes*¹⁸. En ce qui a trait à celui-ci, la question de l'encadrement des accommodements, non plus raisonnables, mais dits « religieux », a été davantage discutée, bien qu'elle causait toujours des désaccords au sein de la classe politique et de la société. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a

¹⁷ Québec. (2013). *Parce que nos valeurs, on y croit. Document d'orientation*. Québec : Gouvernement du Québec. p.19

¹⁸ Québec. (2015). *Projet de loi n° 62. Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements religieux dans certains organismes*. Québec : Éditeur officiel du Québec, 41^e législature, 1^{ère} session.

d'ailleurs rédigé un mémoire faisant état de ses recommandations¹⁹ tenant compte de sa mission qui est, notamment, « d'assurer le respect et la promotion des principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* » (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2015, p. 1). En ce qui concerne le projet de loi 62, et plus particulièrement au niveau des éléments balisant l'accommodement « religieux », la Commission a fait connaître, d'emblée, les risques associés à l'usage de ce terme. En effet, « elle appréhende l'impact d'une formalisation spécifique du traitement des demandes d'accommodement fondées sur le motif religion par rapport à une demande formulée sur la base d'un autre motif interdit de discrimination » (CDPDJ, 2015, p. 22). Puisque les accommodements raisonnables ne concernent pas uniquement la religion, mettre l'accent sur ce terme a pour effet de différencier les accommodements raisonnables pour des motifs religieux des accommodements raisonnables demandés pour d'autres raisons (âge, sexe, handicap, etc.) alors qu'ils ont le même objectif. De ce mémoire ressort, entre autres, le fait que « l'obligation d'accommodement raisonnable est déjà bien définie et balisée juridiquement » (CDPDJ, 2015, p. 19) dans la jurisprudence du droit canadien et que les éléments présentés dans ce présent projet de loi s'apparentent à certains du projet de loi 60 à propos desquels la Commission avait également émis plusieurs critiques et recommandations (CDPDJ, 2015, p. 2-3).

Finalement, les tentatives des partis politiques de vouloir baliser davantage les demandes d'accommodements raisonnables et de vouloir légiférer sur la laïcité de l'État, n'ont pas fait l'unanimité dans la société québécoise et nous verrons dans la prochaine section les principaux points de vue qui ont été mis de l'avant.

¹⁹ Commission des droits de la personne et de la jeunesse. (2015). *Mémoire sur le projet de loi No 62. Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements religieux dans certains organismes*. Québec.

1.5 L'accommodement et ses effets sur la société québécoise : des visions différenciées

Cette problématique de recherche prend en compte le fait que ces débats sur les accommodements raisonnables ont été associés à un aménagement de l'État qui n'avait pas été l'objet de lourdes controverses auparavant, soit la laïcité. Les tensions autour des accommodements reposent sur des conceptions contrastées de la laïcité (Milot, 2009a). Ceux qui s'opposent aux accommodements les ont déclarés incompatibles avec la laïcité québécoise et ceux qui y sont favorables considèrent que le régime de laïcité du Québec et du Canada rend possible et même nécessaire ce type d'accommodement dans un contexte de société pluraliste. Guillaume Lamy (2015) a d'ailleurs analysé et catégorisé les différents courants sociaux liés à ces débats sur les accommodements raisonnables, qui sont également liés aux autres controverses touchant la religion. Il en ressort trois catégories, qu'il appelle « familles de pensée » : les républicains civiques, les républicains conservateurs et les penseurs libéraux (Lamy, 2015, p. 56).

Pour les républicains civiques²⁰, l'accommodement raisonnable pourrait mettre en danger certaines valeurs québécoises telle que l'égalité des sexes qui d'après eux, se retrouvent fragilisées par l'importance accordée à la liberté de religion dans le cas des accommodements raisonnables. Effectivement, selon les défenseurs de ce courant, c'est plutôt l'égalité des sexes qui devrait se retrouver devant la liberté de religion dans ces situations plutôt que l'inverse. La laïcité ouverte prônée par le rapport Bouchard-Taylor (2008) est donc mal perçue et c'est plutôt une forme de laïcité prenant ses sources en France qui est mise en avant plan (Lamy, 2015, p. 59). L'essentiel, d'après eux, est d'établir une charte qui consoliderait et assurerait la laïcité (selon le modèle français), pour que toutes les religions soient traitées de la

²⁰ Le sociologue Guy Rocher, le journaliste et anthropologue Daniel Baril et l'écrivaine Djemila Benhabib sont, par exemples, des défenseurs de cette tendance. Notons également le *Mouvement laïque québécois* (Lamy, 2015, p. 59).

même façon. Lamy (2015, p. 100) parle alors d'une volonté de « laïcité intégrale ». En outre, pour les tenants de ce courant, « il faut accepter de transcender son identité individuelle pour le bon fonctionnement de la cité; ce qui signifie donc de devoir mettre de côté temporairement certaines particularités lorsque l'intérêt collectif est en jeu » (Lamy, 2015, p. 90).

Ensuite une autre catégorie, les républicains conservateurs²¹, pour qui l'accommodement raisonnable et le modèle libéral que représente la laïcité ouverte posent également problème. Bien que ce courant et le précédent critiquent essentiellement les mêmes points du rapport Bouchard-Taylor, ils se distinguent sur un principal élément, soit l'aspect intégral que prend la laïcité chez les républicains civiques (Lamy, 2015, p. 100). En effet, chez les conservateurs, le « modèle de laïcité doit être enraciné dans le passé d'un peuple » (Lamy, 2015, p. 100), c'est-à-dire qu'il doit tenir compte de l'histoire et notamment, de l'influence du christianisme dans la construction du Canada comme État politique. Malgré le fait qu'ils soient tous deux (républicains civiques et conservateurs) pour l'idée d'une charte de la laïcité, comme le projet de loi 60 du Parti québécois, les républicains conservateurs soutiennent le fait que la laïcité dépend aujourd'hui des influences chrétiennes d'autrefois et qu'il ne faut pas les oublier dans la mémoire collective (Lamy, 2015, p. 115).

Enfin, à l'opposé de ces deux courants, Lamy identifie celui des penseurs libéraux²², lesquels prônent une laïcité ouverte où l'égalité et la liberté de conscience sont mises en avant plan (Lamy, 2015, p. 137). Les auteurs rejoignant cette famille de pensée s'opposent à l'élaboration de lois, codes ou chartes voulant baliser formellement la laïcité. Les auteurs de cette tendance soutiennent un modèle intégrateur dans la

²¹ Jacques Beauchemin ainsi que Mathieu Bock-Côté sont, entre autres, deux sociologues se rattachant à ce courant de pensée (Lamy, 2015, p. 111).

²² Jocelyn Machure, Pierre Bosset, Daniel Weinstock et Micheline Milot, qui sont les principaux rédacteurs du *Manifeste pour un Québec pluraliste* (2010), sont notamment des tenants de cette famille de pensée. La Fédération des femmes du Québec ainsi que le parti politique Québec solidaire en font aussi partie (Lamy, 2015, p. 138).

gestion du pluralisme où « la clé de l'inclusion n'est pas la contrainte, mais l'ouverture; ce qui oblige à accepter de faire des compromis et même de remettre en question les normes collectives » (Lamy, 2015, p. 181). Chez les penseurs libéraux, l'accommodement raisonnable demeure alors essentiel afin de préserver et respecter l'égalité de tous.

Lors des débats entourant les accommodements raisonnables, les républicains civiques et conservateurs ont fait front commun puisqu'ils trouvaient dans ce mode de gestion du pluralisme plusieurs problématiques (Lamy, 2015, p. 150). Bien qu'elles diffèrent sur certains aspects, ces deux catégories sociales ont représenté un seul et même courant centré sur le nationalisme en adoptant une vision républicaine de la laïcité dans laquelle, par exemple, le port des signes religieux dans la sphère publique pose problème. Cette forme de laïcité prônée par ce groupe est plus stricte et s'inscrit dans le même modèle que celui présent en France où la gestion du port des signes religieux est plus contraignante qu'au Canada (Milot, 2009b). Des groupes, comme le *Mouvement laïque québécois*²³, font partie de cette tendance républicaine et critiquent le fait que le droit à la liberté de conscience et de religion soit placé avant d'autres droits dans les cas d'accommodements raisonnables (Lamy, 2015).

À l'inverse de ce courant, des auteurs appartenant à la famille des penseurs libéraux (Lamy, 2015, p. 143) ont publié le *Manifeste pour un Québec pluraliste*²⁴. Il ressort de ce manifeste l'idée que chaque individu possède la liberté de croire ou non à quelque précepte religieux et qu'il ne doit en aucun cas être brimé dans ses droits en raison de ses choix, quand ils ne font de tort ni à autrui ni à l'ordre public. Selon ces

²³ Mouvement laïque québécois. *Les accommodements religieux*. Récupéré de <http://www.mlq.qc.ca/2012/06/les-accommodements-religieux/>

²⁴ Bosset, P., Milot, M., Weinstock, D., Leydet, D. et Maclure, J. « Manifeste pour un Québec pluraliste ». *Le Devoir* (Montréal), 3 février, 2010. Récupéré de <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/282309/manifeste-pour-un-quebec-pluraliste>. (Le texte a été endossé par plusieurs professeurs universitaires).

auteurs, « la Charte des droits et libertés, l’interculturalisme, la Charte de la langue française et la laïcité ouverte visent à rétablir un équilibre, toujours mouvant, entre les préoccupations légitimes de la majorité et celles des minorités » (Bosset et *al.*, 2010). D’autant plus que la laïcité est un principe s’appliquant à l’État et ses institutions et non aux individus, l’interdiction des signes religieux, par exemple, dans la sphère publique n’a donc pas lieu d’être. Effectivement, « une telle interdiction aurait un effet discriminatoire, car elle ne viserait que les croyants appartenant aux religions comportant des prescriptions vestimentaires ou alimentaires » (Bosset et *al.*, 2010). Selon ces penseurs, dans une société où la diversité culturelle est grandissante et où le vivre-ensemble présente des enjeux importants, une vision pluraliste basée sur un modèle d’interculturalisme doit continuer d’être valorisée.

En réaction à ce manifeste des penseurs libéraux, des auteurs s’affiliant à une vision républicaine de la laïcité ont publié *Pour un Québec laïque et pluraliste* (Déclaration des Intellectuels pour la laïcité)²⁵. Cette déclaration revendique notamment le fait que la laïcité implique obligatoirement la neutralité absolue de l’État, ce que l’accommodement raisonnable contredirait en quelque sorte. Critiquant le modèle de laïcité ouverte, les auteurs estiment que pour assurer la laïcité, elle doit s’appliquer tant à l’État et ses institutions qu’aux individus y étant rattachés. Et par conséquent, « la laïcité de l’État doit être clairement affirmée dans un texte de loi » (Collectif d’auteurs, 2010). Le port des signes religieux par les employés représentant l’État est remis en question, « ces derniers doivent donc éviter d’afficher leur appartenance religieuse, philosophique ou politique » (Collectif d’auteurs, 2010).

²⁵ Collectif d’auteurs. « Déclaration des intellectuels pour la laïcité - Pour un Québec laïque et pluraliste ». *Le Devoir* (Montréal), 16 mars, 2010. Récupéré de <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/285021/declaration-des-intellectuels-pour-la-laicite-pour-un-quebec-laique-et-pluraliste>; cette déclaration est signée par des intellectuels tels Guy Rocher.

Pour plusieurs auteurs, et en premier lieu Bouchard et Taylor (2008) dans leur rapport, la majorité des critiques formulées à l'égard des accommodements raisonnables sont basées sur l'ignorance de certains faits et le manque de connaissance en la matière (voir aussi Potvin 2008). Or, malgré toutes ces critiques, les auteurs de ce rapport s'entendent sur le fait que l'obligation d'accommodement raisonnable est nécessaire à un vivre-ensemble qui se veut respectueux, inclusif et basé sur la tolérance (Bouchard et Taylor, 2008, p. 166). Ce rapport s'insère dans une conception sociopolitique libérale amenant la laïcité plus loin où le dialogue et les interactions entre les différentes cultures doivent être une priorité. L'accommodement raisonnable est essentiel puisqu'il correspond au modèle d'interculturalisme ou de multiculturalisme qui prévaut au Québec et au Canada. Ils affirment :

Le multiculturalisme (canadien, australien ou autre) accorde la priorité à la diversité, tandis que les régimes républicains, en refoulant les différences ethnoculturelles et en les laissant en marge, donnent préséance à ce qu'on pourrait appeler la culture fondatrice (en gros, celle de la société d'accueil ou du groupe ethnoculturel majoritaire). (Bouchard et Taylor, 2008, p. 118).

D'autres auteurs constatent les effets parfois contre-productifs des pays comme la France (Baubérot, 2012) qui ont adopté une vision républicaine de la laïcité. Le rapport Bouchard-Taylor faisait d'ailleurs une mise en garde en ce qui concerne le Québec (2008, p. 193-194). Il serait plus favorable, pertinent et adéquat de renoncer à ce modèle républicain (qui n'a pas de racines historiques au Québec) basé sur l'assimilation et miser davantage sur la diversité et la richesse qui découle de ces différences.

Il m'apparaît que les questions de neutralité de l'État et celles de l'accommodement des particularismes religieux doivent s'inscrire au cœur des théories sur la reconnaissance de la dignité inhérente à chaque être humain. Cela est manifeste dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (ONU), mais également dans des

thèses majeures comme celle de Martha C. Nussbaum (2012 et 2013). Cette dernière, de même que les auteurs qui gravitent autour de ce paradigme, inspireront d'ailleurs ma perspective de recherche.

1.6 Objectifs et questions de recherche

Divers auteurs voient dans les accommodements raisonnables un effet positif quant à l'intégration et la reconnaissance des groupes minoritaires, notamment des minorités religieuses, dans la société (entre autres, Bosset, 2007b; Bouchard-Taylor, 2008; Nussbaum, 2013; Woehrling, 1998) et d'autres refusent une telle lecture et se posent contre les accommodements pour motif religieux. Cela dit, du point de vue des personnes qui le demandent et l'obtiennent, est-ce que le sentiment d'être accepté découle directement de l'accommodement raisonnable, surtout dans le contexte de critiques et de tensions qui a été décrit plus haut ? Nous pouvons supposer que les résistances qu'une personne rencontre à l'égard des manifestations de son identité religieuse puissent affecter son sentiment d'appartenir pleinement à la société (Nussbaum, 2013). Bien que le rapport Bouchard-Taylor ait pu laisser place à des interventions de personnes issues de minorités religieuses, peu ou pas de recherches ont été effectuées auprès de personnes ayant demandé l'accommodement raisonnable pour motif religieux. Et c'est là précisément que mon intérêt se situe. À la suite de ces demandes, lorsqu'elles ont été acceptées, quel est le sentiment d'acceptation, de reconnaissance et/ou d'intégration de ces personnes ? Comment ont-elles vécu le processus de demande d'accommodement raisonnable ? Ont-elles hésité ? Ont-elles craint d'être stigmatisées ? Les effets sont-ils positifs ?

Ma recherche portera sur les effets de l'accommodement raisonnable sur la personne à qui il est accordé. Le but central est alors de comprendre comment est vécu le processus même de la demande, à savoir si l'accommodement obtenu contribue aux

sentiments de reconnaissance, d'acceptation et d'intégration de l'individu qui l'obtient.

Mes deux questions principales sont :

- Comment les demandeurs d'accommodements raisonnables pour des motifs religieux perçoivent-ils l'importance de l'accommodement pour eux-mêmes au sein des institutions et organismes ?
- Quels sont les effets de cet accommodement consenti sur ces personnes et sur leur entourage dans l'institution ou organisme ?

Les sous-questions suivantes me permettront d'affiner ma recherche :

- Se sentent-elles plus acceptées par l'entourage au sein de leur milieu, voire de la société ?
- Ont-elles perçu l'accommodement comme un droit ? une faveur ? une obligation de la majorité ?
- L'effet des perceptions négatives dans la société se fait-il ressentir dans leur milieu si elles obtiennent un accommodement ?
- Y a-t-il un enjeu de « dignité » personnelle associée à cette expérience (selon le terme de Nussbaum) ?

L'objectif général de ce mémoire sera ainsi de me pencher sur cette facette peu explorée jusqu'à présent, soit le point de vue des personnes ayant demandé l'accommodement raisonnable afin d'étudier comment se vit concrètement un processus de demande d'accommodement raisonnable, et s'il y a convergence ou non avec les écrits théoriques à ce sujet.

CHAPITRE II

REVUE DE LITTÉRATURE ET PERSPECTIVES THÉORIQUES

Dans cette section traitant des écrits théoriques, j'ai choisi une perspective qui m'apparaît à la fois critique et prometteuse afin d'étudier ce type de sujet. Je me penche sur la littérature qui approfondit la question de la reconnaissance et de la dignité humaine qui peut être mise à mal en contexte de grande diversité et de brassages de populations comme nous les connaissons aujourd'hui. Je présente les définitions des concepts de reconnaissance et de dignité humaine qui serviront de fondements à la perspective théorique retenue pour cette recherche. Ensuite, je situe dans ce cadre l'importance de l'accommodement raisonnable dans un contexte étatique libéral et laïque. Mais avant d'entrer dans les définitions de la notion de reconnaissance, il semble pertinent de débiter avec le concept de tolérance puisqu'il est étroitement lié à l'ensemble des notions qui seront présentées par la suite, se situant historiquement en amont des droits fondamentaux.

2.1 La notion de tolérance

Selon John Locke (2002, p. 13), la tolérance concerne le fait qu'une personne ne peut être diminuée ou privée de ses droits pour des motifs d'appartenance à une religion en particulier. Locke dénote l'importance de la justice et de l'établissement de lois qui sanctionnent les individus qui ne les suivraient pas. Comme l'État n'a pas les compétences en matière de religion, il n'est pas en mesure de prescrire ou d'obliger quiconque à agir contre ses croyances ou ses valeurs. Autrement dit, il n'appartient pas à l'État de décider de la manière dont l'individu doit trouver son propre salut, car « le soin des âmes ne saurait appartenir au magistrat civil, parce que son pouvoir est borné à la force extérieure » (Locke, 2002, p. 9). Il a plutôt la responsabilité d'assurer

le respect des droits et libertés des personnes qui auraient des croyances différentes de la majorité de sorte à ce qu'elles ne soient pas discriminées. L'État doit par ailleurs, veiller à assurer la paix civile, « les différentes Églises doivent toujours entretenir la paix, la justice et l'amitié entre elles, de même que les simples particuliers, sans prétendre à aucune supériorité ni juridiction les unes sur les autres » (Locke, 2002, p. 13). Selon Locke (2002, p. 8) l'État se doit d'être détaché de toute influence religieuse afin de traiter chaque religion de façon égalitaire, ce qui facilite ensuite la tolérance entre elles. Quoique beaucoup de responsabilités reposent sur le gouvernement, il ajoute également le fait que la tolérance ne concerne pas seulement le fait de respecter les droits au niveau juridique, mais bien d'adopter en tant qu'individu une attitude de « bienveillance et de bonté » (Locke, 2002, p. 13) à l'égard de tous. La notion de tolérance est donc un principe qui s'applique à tous les niveaux de la société.

Dans les sociétés comme le Canada par exemple, où la religion est entièrement séparée de l'appareil étatique et où il n'y a formellement pas de religion d'État (Bosset, 2009; Milot, 2002), toutes les religions doivent se retrouver sur le même pied d'égalité. En tant qu'individu, et suivant ce que doit être la tolérance, il faut faire abstraction de ce qui peut nous déranger dans ce que nous voyons des différentes religions, puisque ce n'est pas à nous ou à l'État de juger ce qui doit être fait ou non en matière de religion dans le cadre du respect de l'ordre public (Locke, 2002, p. 13). L'idée de tolérance, au sein d'une société, est à la base d'un vivre ensemble pluraliste et sous-tend (tant dans la Charte canadienne que québécoise) les droits à l'égalité et à la liberté de conscience et de religion, chacun étant libre d'adhérer ou non à des croyances et valeurs.

Reprenant, en partie, les bases philosophiques de Locke, Jürgen Habermas (2003) élabore un modèle de la tolérance incorporant trois composantes. Pour Habermas (2003, p. 157), la tolérance passe par trois éléments bien distincts; le refus,

l'acceptation et le rejet (l'exclusion). Le refus est d'abord basé sur des valeurs qui sont subjectives et raisonnables, et aucune perspective objective ne peut changer ces valeurs ressenties, puisque « ne peut être tolérante qu'une personne qui a des raisons subjectivement convaincantes pour refuser des confessions différentes de la sienne » (Habermas, 2003, p. 158). La tolérance intervient lorsqu'il y a présence de ces valeurs subjectives et doit les faire évoluer afin d'éviter la discrimination de l'autre. Il est de notre responsabilité comme acteur social de « respecter notre concitoyen, même si nous considérons sa confession ou sa façon de vivre qui en découle comme mauvaise » (Habermas, 2003, p. 158) pour des raisons subjectives.

La deuxième composante, l'acceptation, nécessite un double travail où « d'un côté, la personne tolérante ne doit réaliser son propre ethos que dans les limites des droits égaux accordés à tout un chacun [et] d'un autre côté, elle doit également respecter l'ethos des autres dans ces mêmes limites » (Habermas, 2003, p. 160). L'acceptation implique que l'individu prenne d'abord conscience de ses propres façons d'être et de faire, et respecte ensuite celles des autres qui peuvent être différentes, dans un contexte de droits égaux.

La dernière composante, le rejet, dans le sens de l'exclusion des comportements intolérants, comporte en elle-même deux aspects. Le premier aspect réside en la non-discrimination, donc le fait de ne pas priver quelqu'un de ses privilèges en raison de son appartenance sociale, religieuse, politique, etc., dans un modèle de justice distributive. Selon cette perspective, « le principe du traitement égal requiert que tous, pour réaliser leurs projets de vie, aient la même chance de faire effectivement usage de droits et libertés également répartis » (Habermas, 2003, p. 167). Le deuxième aspect concerne quant à lui l'intégration de l'individu dans la société. Et « la reconnaissance du pluralisme religieux [...] rend consciente l'attente des minorités d'être incluses » (Habermas, 2003, p. 166). L'accessibilité doit être égale à tous, c'est-à-dire que tous les individus doivent avoir les mêmes possibilités de faire usage

de leurs droits et libertés. Et les individus ont d'abord besoin d'être reconnus pour se sentir inclus dans la société, c'est pourquoi pour Habermas, la tolérance part initialement de la reconnaissance d'autrui, concept qui m'intéresse tout particulièrement.

2.2 De la tolérance à la reconnaissance

La reconnaissance implique la relation ou l'interaction entre des personnes, où la reconnaissance de l'autre est nécessaire à la construction identitaire d'un individu (Taylor, 1994, p. 41). Comme l'affirme Charles Taylor (1994, p. 42), « la reconnaissance n'est pas simplement une politesse que l'on fait aux gens, c'est un besoin humain vital ». Dans le même ordre d'idées que Habermas et Taylor, pour qui la reconnaissance d'autrui est fondamentale, Axel Honneth (2004, p.135) désigne également « l'exigence de reconnaissance de soi de la part des autres membres de la société ». La reconnaissance passe inévitablement par l'acceptation, pour reprendre le terme de Habermas (2003), des autres vis-à-vis de soi. Ces auteurs et théoriciens de la reconnaissance montrent comment l'interaction sociale et le dialogue demeurent essentiels dans le processus de reconnaissance de l'autre, et comment ils ont un impact sur la construction identitaire d'un individu dans son intégration au sein d'une société. L'image qu'un individu a de lui-même dépend en partie et d'une certaine façon, du jugement et du regard des autres (Taylor, 1994; Honneth, 2004).

Pour Martha Nussbaum (2013) également, bien que l'État joue un rôle important en ce qui concerne la reconnaissance de l'autre et le respect de la dignité de chaque individu, les citoyens ont une bonne part de responsabilité. En effet, il devrait appartenir à chaque individu de procéder à un examen de conscience lorsqu'une émotion négative ou de peur surgit face à une personne différente. Il importe alors « de cultiver son regard interne » (Nussbaum, 2013, p. 195) afin d'éviter de causer du tort aux besoins et aux droits d'autrui. Et tout ce processus intellectuel et cognitif qui

caractérise l'examen de conscience dépend de ce que Nussbaum (2013, p. 201) appelle « l'imagination participative », qui pourrait correspondre à l'empathie. La capacité sincère de se mettre à la place de l'autre ou d'arriver à comprendre sa réalité d'un point de vue objectif favorise la mise en place d'interactions et de relations sociales basées sur le respect et la reconnaissance de l'autre (Nussbaum, 2013, p. 201).

Il faudrait que chaque personne soit en mesure de comprendre que malgré ce que certaines pratiques religieuses ou signes religieux peuvent évoquer en elle, que ce soit négatif ou positif, elle ne doit pas oublier qu'il s'agit avant tout d'êtres humains et qu'ils jouissent des mêmes droits que tous les autres, peu importe leur différence.

Il suffit de considérer autrui comme une personne poursuivant des buts proprement humains, et de s'efforcer de les comprendre un tant soit peu afin de se représenter ce qui constitue une entrave à sa liberté de conscience, et évaluer dans quelle mesure la conduite d'autrui va réellement à l'encontre des intérêts supérieurs de l'État. (Nussbaum, 2013, p. 201)

La variable de la dignité humaine joue donc un rôle majeur dans la perspective théorique qu'adopte Nussbaum. Selon elle,

La dignité est notamment relative à la notion de respect, et les principes politiques eux-mêmes éclairent ce que nous entendons par sa présence ou son absence [...] [et] l'idée fondamentale est que certaines conditions de vie donnent aux individus une vie qui est digne de l'être humain qu'ils sont, et d'autres non. (Nussbaum, 2012, p. 51).

Comme le principe de dignité est inhérent à chaque être humain, chacun d'entre eux doit être traité de façon égale. Nous constatons alors comment les concepts d'égalité et de dignité agissent en relation et permettent la reconnaissance de l'autre. De plus, « insister sur la dignité dictera des choix politiques qui protègent et soutiennent l'autonomie, plutôt que des choix qui infantilisent les gens et les traitent comme des

récipiendaires passifs de bénéfices » (Nussbaum, 2012, p. 52). En d'autres mots, le respect de la dignité humaine devrait toujours se présenter au premier plan lors des décisions politiques qui concernent les groupes minoritaires, puisqu'il importe de se rappeler que malgré leur différence, visible ou invisible, ces individus ont les mêmes droits que tous les autres et ils méritent donc la même dignité qu'on accorde à la majorité. En effet, « tous méritent un égal respect de la part de la loi et des institutions, si les individus sont considérés comme des citoyens, les revendications de tous les citoyens sont égales » (Nussbaum, 2012, p. 53).

L'État a alors un rôle nécessaire à jouer dans la façon de gérer les différences culturelles au sein de la société, puisqu'il doit se montrer impartial vis-à-vis des religions et les traiter de manière égale. Selon Nussbaum (2012, p. 228), un système ou une institution qui n'accorde pas la même liberté aux minorités religieuses qu'au groupe majoritaire en créant une situation inégalitaire, contrevient au principe de dignité humaine et se révèle en fait, être un système irrespectueux. Et cette reconnaissance institutionnelle est également un élément important dans les écrits de Iris Marion Young (1989), notamment dans son ouvrage *Polity and Group Difference : A Critique of the Ideal of Universal Citizenship*. Elle explique que l'État et ses institutions doivent permettre aux groupes minoritaires, souvent opprimés, d'être traités de façon égalitaire, dans un souci de justice sociale :

A democratic public, however that is constituted, should provide mechanisms for the effective representation and recognition of the distinct voices and perspectives of those of its constituent groups that are oppressed or disadvantaged within it (Young, 1989 , p. 261).

Le gouvernement a une part importante de responsabilité dans la reconnaissance et l'intégration des personnes issues des minorités afin de ne pas tendre vers un modèle d'assimilation des cultures. Young (1989, p. 251) prône ce qu'elle appelle une « citoyenneté différenciée », valorisant l'hétérogénéité et les différences dans la

société. Ainsi, « a concept of *differentiated* citizenship [is] the best way to realize the inclusion and participation of everyone in full citizenship » (Young, 1989, p. 251).

Les concepts de reconnaissance, d'égalité et de respect de la dignité humaine sont liés les uns aux autres, puisque finalement, une situation inégalitaire nuit à la dignité de la personne vivant l'inégalité et des répercussions sur sa reconnaissance sont d'autant plus présentes. Ceci rejoint d'ailleurs les écrits de Honneth (2000, p. 115) sur la reconnaissance et les différentes sphères s'y rattachant. D'après cet auteur, il existe trois principes de reconnaissance qui sont respectivement liés à des sphères sociales. Il s'agit du principe de l'amour dans la sphère de l'intimité, du principe de solidarité dans la sphère de la collectivité et le dernier, le principe d'égalité dans la sphère des relations politiques et juridiques. C'est donc sur le dernier principe que Honneth et Nussbaum convergent sur l'idée d'égalité, puisque « chacun doit avoir les mêmes droits que les autres pour avoir le sentiment qu'on le respecte » (Halpern, 2013, p. 13). Comme pour Honneth la reconnaissance passe par le regard des autres, le fait d'établir une égalité dans les droits et libertés des individus favorise le sentiment d'être reconnu chez un individu.

L'État et ses institutions ont un rôle actif majeur à jouer pour veiller à prévenir les discriminations, et l'État « est tenu de procéder à des arrangements » (Nussbaum, 2012, p. 228-229). De même, les citoyens ont une responsabilité sociale quant à la reconnaissance des groupes minoritaires et au respect de l'égalité et de la dignité humaine. C'est pour ainsi dire que ces deux niveaux sont complémentaires, dans le sens où l'absence ou la faiblesse de l'un (l'État ou les citoyens, généralement les « majoritaires ») peut avoir des impacts sur la reconnaissance de ces groupes sociaux. Les auteurs cités dans cette section, bien que leur théorie respective de la reconnaissance comportent des accents différents, se rejoignent sur l'idée que la reconnaissance implique nécessairement un échange et des mécanismes d'ajustement consentis entre les individus et que cela est garant de la reconnaissance de la dignité

et de l'intégration, notamment pour une personne issue d'une minorité religieuse. Cette section pose donc les bases de la perspective théorique centrée sur la reconnaissance et la dignité humaine qui sera utilisée dans la réalisation de ce mémoire.

2.3 Les capacités comme incarnation nécessaire de la liberté et de l'égalité

Un autre concept fondamental est la notion de capacité tirée de la théorie de Nussbaum (2012) qui est par ailleurs indissociable du concept de reconnaissance défini précédemment. Elle a puisé ce concept chez Amartya Sen, économiste indien, et l'a développé d'un point de vue philosophique afin de créer une approche essentiellement basée sur la justice sociale et l'égalité (Milot, 2016). Pour Nussbaum (2012, p. 39), les capacités ne sont « pas simplement des capacités dont une personne est dotée, mais des libertés ou des possibilités créées par une combinaison de capacités personnelles et d'un environnement politique, social et économique ». Autrement dit, les capacités ne concernent pas uniquement ce qu'un individu est capable de faire ou d'être mais également le contexte sociopolitique dans lequel il peut ou non exercer ses capacités. De fait, l'État doit mettre en place des moyens afin de garantir la liberté de pouvoir développer et d'exercer les capacités de l'ensemble des individus. À ce sujet, Nussbaum (2012, p. 57) identifie dix capacités centrales constituant un minimum à garantir, s'y retrouvent : la vie, la santé du corps, l'intégrité du corps, les sens, l'imagination et la pensée, les émotions, la raison pratique, l'affiliation, les autres espèces (animales et naturelles), le jeu et le contrôle sur son environnement politique et matériel. Le concept de dignité humaine est intimement lié, puisque « la dignité et le respect sont essentiels pour produire la liste totale des capacités » (Nussbaum, 2012, p. 47). Ces capacités représentent d'ailleurs la réponse à la question : « qu'est-ce qu'une vie humainement digne exige? » (Nussbaum, 2012, p. 55). Par conséquent, une personne devrait

minimalement être en mesure d'exercer librement les capacités énumérées, le cas contraire signifierait un problème dans le respect de la dignité humaine.

Nussbaum explique aussi qu'il ne suffit pas d'instaurer des lois par lesquelles l'ensemble des droits et libertés formelles sont garantis, il faut aller plus loin en mettant en place des moyens concrets afin que les individus puissent réellement jouir de leurs droits et libertés, puisque finalement, « en l'absence d'actions, les droits ne sont que des mots sur du papier » (Nussbaum, 2012, p. 95). Les capacités de chaque individu dépendent ainsi des possibilités réelles de les exercer dans l'environnement social, économique et politique (Milot, 2016, p. 5). C'est pourquoi il est nécessaire que l'État assume son rôle dans le respect de la dignité humaine (Nussbaum, 2012, p. 93). Cette approche de la justice sociale prend ses sources sur les principes de liberté individuelle et d'égalité qui doivent être garantis et surtout, respectés.

Les accommodements raisonnables peuvent alors être liés à cette notion de capacités qui « sont des espaces de liberté et de choix » (Nussbaum, 2012, p. 45) puisqu'ils assurent le respect de la liberté de conscience et permettent également d'exprimer cette même liberté sans crainte de discrimination, ce que nous verrons plus en détail dans la section suivante.

2.4 L'accommodement raisonnable : reconnaissance et capacité

Le Canada a mis sur pied un dispositif juridique afin de protéger, d'assurer les droits de tous et de sanctionner les individus qui agiraient à l'encontre des principes de respect et d'égalité.

Au Québec et au Canada, la création des chartes permet cette neutralité à l'égard des différentes religions. L'État doit s'assurer de traiter tous les individus de manière égale dans les services qu'il rend, d'autant plus qu'il se doit de garantir, par des lois,

cette reconnaissance entre les individus. Mais bien que la neutralité et l'impartialité de l'État en matière de religion soient importantes, elles ne doivent pas relever d'un non-interventionnisme. L'État doit intervenir, non pas dans la gestion des religions et des pratiques qui y sont rattachées, mais dans les interactions entre groupes de différentes croyances afin de garantir la protection des droits et libertés de chacun. C'est ce que soulève Pelabay (2009, p. 9) dans les cas où l'État n'intervient pas au nom de la neutralité, « l'État libéral observe une attitude inéquitable et facilite [...] la domination du groupe majoritaire ».

C'est pourquoi au Canada, il existe l'obligation d'accommodement raisonnable qui est « une création jurisprudentielle qui a vu le jour au milieu des années 1980 dans le contexte d'un litige concernant la discrimination fondée sur la religion » (Bosset et Eid, 2008, p. 32). Rappelons que, selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse :

L'accommodement raisonnable est un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout autre motif interdit par la Charte [québécoise]. L'accommodement raisonnable est une obligation. En effet, les employeurs et les fournisseurs de services sont obligés de rechercher activement une solution permettant à un employé, un client ou un bénéficiaire d'exercer pleinement ses droits. L'accommodement peut signifier qu'on aménage une pratique ou une règle générale de fonctionnement ou que l'on accorde une exemption à une personne se trouvant dans une situation de discrimination²⁶.

Pour le juriste José Woehrling (1998, p. 328) :

L'obligation d'accommodement oblige dans certains cas l'État et les personnes ou entreprises privées à modifier des normes, des pratiques ou des politiques légitimes et justifiées, qui s'appliquent sans distinction à tous, pour tenir compte des besoins particuliers de certaines minorités.

²⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *L'obligation d'accommodement raisonnable*. Récupéré de <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/Pages/accommodement.aspx>

L'accommodement découle donc directement des concepts d'égalité et de discrimination, puisqu'il permet de rétablir l'égalité lorsqu'une personne vit une situation inégalitaire (Woehrling, 1998, p. 325). En droit canadien et québécois, notamment par la création des deux chartes, l'obligation d'accommodement raisonnable est perçue comme un « corollaire du droit à l'égalité » (Bosset, 2005, p. 1).

En ce sens, selon Nussbaum (2013, p. 127), le principe d'accommodement « permet de débusquer des formes subtiles de discrimination omniprésente dans toute démocratie de majorité ». Il demeure étroitement lié aux notions de reconnaissance et de dignité humaine puisqu'il permet à des personnes faisant partie de groupes minoritaires d'exercer pleinement leurs capacités. Ainsi pour Nussbaum, les accommodements s'inscrivent dans l'ordre de la notion même de capacité (Milot, 2016, p. 8). Comme le mentionne Milot (2016, p. 5), « il ne suffit pas d'avoir la liberté intérieure d'adhérer à des croyances religieuses. L'environnement politique et social doit permettre de réaliser dans la vie concrète cette liberté intérieure », d'où la nécessité de l'accommodement raisonnable comme capacité.

Autrement dit, il fait en sorte que des personnes puissent vivre différemment du groupe majoritaire et de jouir des mêmes droits et libertés. Il revient alors aux tribunaux d'obliger, dans certains cas, les organismes ou entreprises d'ajuster les règles en vigueur si elles causent des préjudices discriminatoires à un individu (Woehrling, 1998, p. 25). Notons que la discrimination provient des effets intentionnels ou non que peut avoir une norme sur les droits et libertés d'une personne (Jézéquel, 2007, p. 2). Dans l'arrêt *Andrews c. Law Society of British Columbia*, les juges de la Cour suprême affirment :

La discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société.

Cette obligation permet de corriger la discrimination causée selon n'importe quel des motifs interdits par les chartes canadienne et québécoise, et dont la religion fait partie. Par conséquent, une personne demandant un accommodement doit démontrer, entre autres, qu'une règle, une loi ou un code de vie la discrimine en fonction d'un des motifs de discrimination décrits dans les chartes. Or, l'accommodement raisonnable, n'est pas octroyé automatiquement lorsqu'il est demandé, c'est-à-dire qu'il est balisé par certaines limites bien définies dans la jurisprudence.

2.5 L'accommodement raisonnable et ses balises

Il importe de comprendre que l'accommodement raisonnable, bien qu'il découle des principes d'égalité et de liberté, doit être réalisé dans les limites du droit, puisque « l'ensemble des droits et libertés reconnus dans la Charte constitue un tout cohérent, [...] la Charte doit être interprétée de façon à assurer la reconnaissance des droits et libertés de chacun, sans hiérarchie entre eux » (Bosset et Eid, 2008, p. 50). Un accommodement ne doit en aucun cas porter atteinte aux droits et aux libertés d'autrui, la liberté de conscience et de religion n'étant pas supérieure aux autres droits et libertés présents dans les chartes. Le principe de l'accommodement raisonnable permet une certaine souplesse, mais se contraint à des limites définies et claires qui sont celles du droit applicable à tous (Bosset, 2005). Il apparaît alors exagéré de croire qu'il menace les droits et libertés durement acquis ou crée un retour en arrière, puisqu'il appartient au tribunal de « rechercher un juste équilibre qui permette la préservation optimale des droits de chacun » (Bosset et Eid, 2008, p. 13). Une

personne ou un groupe social ne doit pas subir de préjudice lié à un accommodement raisonnable consenti.

Effectivement, l'accommodement raisonnable ne se réalise pas obligatoirement dès qu'une personne démontre qu'elle vit une situation de discrimination fondée sur sa religion, par exemple. Il s'inscrit dans une certaine limite que constitue, entre autres, la contrainte excessive. Selon Bosset (2005, p. 9) :

Telle que définie initialement par la Cour suprême [...], la contrainte excessive faisait référence à deux facteurs, soit : les coûts de l'accommodement réclamé et l'entrave à l'exploitation de l'entreprise. Un troisième facteur, l'atteinte aux droits des co-employés, vint s'ajouter par la suite.

Ainsi, pour que l'accommodement demeure de l'ordre du « raisonnable » il doit se faire dans les limites des ressources financières et matérielles de l'entreprise ou de l'organisme, plusieurs facteurs doivent être analysés afin de s'assurer qu'il ne causera pas d'impacts négatifs importants sur la santé financière du milieu. Ensuite, dans le même ordre d'idées, l'accommodement raisonnable ne doit pas nuire de manière forte au fonctionnement de l'entreprise ou de l'organisme, notamment pour des questions de productivité, d'adaptation des lieux, etc. Et finalement, tel qu'abordé brièvement, l'accommodement ne doit pas porter de préjudice réel aux droits et libertés d'autrui. En somme, cette obligation juridique doit se réaliser sous certaines balises, bien définies dans la jurisprudence du droit canadien et québécois, et aussi dans les nombreux documents présentés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec²⁷. D'ailleurs, dans un avis datant de 2013, la CDPDJ réitère les critères de la contrainte excessive :

²⁷ Notons entre autres : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2005). *Réflexion sur la portée et les limites de l'obligation d'accommodement raisonnable en matière religieuse*. Québec : Pierre Bosset.

Ainsi, la contrainte excessive survient lorsqu'une demande d'accommodement aurait l'une ou l'autre de ces conséquences: 1) des coûts prohibitifs, 2) une entrave importante au bon fonctionnement de l'organisation ou bien 3) une atteinte véritable au droit d'autrui. Il est donc clairement établi qu'une demande d'accommodement qui se traduirait en une atteinte au droit à l'égalité, sans égard au motif de discrimination en cause, serait rejetée (CDPDJ, 2013, p. 17)²⁸

Les premiers jugements portant sur l'accommodement raisonnable remontent aux années 1980 au Canada et ont fait jurisprudence, permettant de créer les fondements de ce nouveau concept et les façons de l'utiliser. Ces jugements²⁹ ont posé des balises juridiques quant à certaines définitions de concepts comme ceux de liberté de religion, de croyance, de discrimination et de contrainte excessive, qui sont utilisées encore aujourd'hui lors de situations où l'accommodement raisonnable est demandé pour des motifs religieux.

Et depuis les premiers jugements traitant de ce sujet, l'interprétation que font les juges de la Cour suprême du Canada de la notion de liberté de religion garantie par la Charte canadienne, a tendance à mettre l'accent sur « l'aspect subjectif de la sincérité personnelle du croyant » (Woehrling, 1998, p. 385). Rappelons que l'État, et par le fait même, le tribunal n'a pas les compétences pour juger le contenu des croyances d'une personne ou encore de gérer les dogmes religieux, c'est pourquoi le caractère subjectif l'emporte souvent (Milot, 2009a, p. 72) sur l'aspect objectif qui relève davantage de la doctrine. Lorsqu'il y a discrimination, il peut appartenir au tribunal de réparer les torts causés et de reconnaître les droits de la personne qui fait la demande d'accommodement. Mais ce ne sont pas toutes les situations d'accommodement qui nécessitent l'intervention des tribunaux. Comme il s'agit

²⁸ Commission des droits de la personne et de la jeunesse. (2013). *Commentaire sur le document gouvernemental. Parce que nos valeurs, on y croit. Orientations gouvernementales en matière d'encadrement des demandes d'accommodements religieux, d'affirmation des valeurs de la société québécoise ainsi que du caractère laïque des institutions de l'État*. Récupéré de http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/Commentaires_orientations_valeurs.pdf

²⁹ Voir annexe D.

d'une obligation, les entreprises, les institutions et les organismes ont le devoir d'accommoder les employés, élèves ou usagers qui seraient discriminés en fonction d'un règlement. L'intervention de la justice ne se fait que lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre sur un aménagement possible.

L'obligation d'accommodement raisonnable est par ailleurs un dispositif qui permet d'éviter la pression à la conformité dans le sens où les normes mises en place répondent principalement aux intérêts de la majorité. L'accommodement permet aux personnes faisant partie de groupes minoritaires de voir leurs intérêts reconnus également (Woehrling, 1998, p. 364). La Charte canadienne et l'interprétation qu'en font les juges de la Cour suprême du Canada dans les demandes d'accommodement protègent donc « les minorités religieuses contre la menace de « tyrannie de la majorité »³⁰.

Pour revenir au concept de capabilité de Nussbaum, l'accommodement raisonnable serait alors un moyen, une action concrète afin de garantir les mêmes possibilités aux individus. C'est pourquoi Nussbaum (2013) mentionne à plusieurs reprises que ce qu'elle appelle accommodement ou « arrangement », est nécessaire à la reconnaissance et au respect de la dignité humaine.

2.6 Accommodement, intégration et reconnaissance

L'accommodement raisonnable n'est pas sans lien avec l'intégration sociale puisque le fait de demander un accommodement dans un contexte X ou Y suppose bien qu'une personne utilise les services publics ou travaille dans un milieu où il y a diversité culturelle et souhaite s'y insérer avec *ce qu'elle est*. Il s'inscrit d'ailleurs dans une perspective politique qui se veut inclusive et fondée sur la richesse des

³⁰ R. c. *Big M Drug Mart Ltd.* [1985]. R.C.S. 1

différences culturelles. À cet effet, les auteurs du rapport Bouchard-Taylor définissent le concept d'intégration ainsi :

En démocratie, à l'échelle collective ou sociétale, l'intégration est l'ensemble des processus par lesquels une collectivité aménage les institutions, les rapports sociaux et la culture de manière à susciter l'adhésion du plus grand nombre. À l'échelle individuelle, c'est l'ensemble des choix en vertu desquels un citoyen en vient à participer pleinement, s'il le souhaite, à la vie de la société (en particulier dans la sphère publique) et à s'épanouir selon ses caractéristiques et ses orientations. (Bouchard et Taylor, 2008, p. 287)

Dans le même ordre d'idées, le multiculturalisme canadien et l'interculturalisme québécois sont des modèles d'un pluralisme intégrateur qui renoncent à l'assimilation des cultures et misent plutôt sur l'acceptation des différences et les interactions entre les groupes culturels présents; le but est de favoriser l'intégration de tous, et c'est pourquoi ils méritent tous deux d'être définis brièvement. Notons avant tout que l'idée n'est pas de dresser un portrait exhaustif de ce que représentent ces deux notions en faisant état des critiques positives et négatives à leur égard, mais il s'agit plutôt de présenter comment s'y inscrivent les concepts de reconnaissance et d'intégration afin de mieux comprendre d'où découle l'accommodement raisonnable.

Un des penseurs principaux et défenseur du multiculturalisme, Will Kymlicka, montre au sein de deux ouvrages majeurs *La voie canadienne. Repenser le multiculturalisme* et *La citoyenneté multiculturelle. Une théorie libérale du droit des minorités*, comment la politique du multiculturalisme canadienne (1971) contribue de façon positive à la reconnaissance et à l'intégration des minorités culturelles. L'intégration est alors « qualifiée de socioculturelle, c'est-à-dire qu'il s'agit d'une intégration aux institutions sociales communes, qui sont fondées sur une langue commune » (Kymlicka, 2003, p. 86). Ainsi, le multiculturalisme a pour but d'améliorer les conditions d'intégration afin de les rendre inclusives et équitables. Si les pourfendeurs de ce courant de pensée insistent sur le fait qu'il a pour effet de créer

un repli des communautés, et vont même jusqu'à parler de ghettoïsation, Kymlicka (2003, p. 65) assure que le multiculturalisme ne favorise en rien le repli ethnique, au contraire, il permet une reconnaissance des minorités culturelles, par l'acceptation de leurs cultures et leurs particularismes religieux, par exemples.

À l'opposé de la ghettoïsation et du communautarisme, le multiculturalisme tend à rendre plus facile le processus d'intégration, au sein de la société canadienne et de ses institutions, des groupes minoritaires. S'inscrivant dans la lignée du libéralisme politique où l'idée de tolérance est un élément essentiel dans un contexte de diversité, le multiculturalisme se veut être un moyen d'assurer la reconnaissance de l'État et de ses institutions à l'égard des minorités ethnoculturelles au Canada. Comme le mentionne Paul Eid (2007b, p. 119), « le multiculturalisme canadien a pour objectif d'accorder aux minorités culturels des droits différenciés destinés à atténuer les effets assimilateurs des institutions du groupe majoritaire » c'est pourquoi ce modèle accorde une importance à l'accommodement raisonnable. Dans le même esprit, pour Young (1989, p. 251), « the inclusion and participation of everyone in social and political institutions therefore sometimes requires the articulation of special rights that attend to group differences in order to undermine oppression and disadvantage ».

L'interculturalisme québécois s'apparente au multiculturalisme canadien, c'est-à-dire que la gestion du pluralisme ethnoculturel ne passe pas par la pression à la conformité ni par l'assimilation (Bouchard, 2014, p. 65), mais plutôt par la reconnaissance des différences et de leur acceptation (Bouchard, 2011, p. 395). À la différence du multiculturalisme canadien, qui a connu une réception relativement difficile au Québec (Bouchard et Taylor, 2008, p. 19), puisqu'il ne reconnaissait pas concrètement les francophones, l'interculturalisme accorde une place plus importante à la langue française comme langue commune. Il existe évidemment d'autres différences essentielles entre les deux concepts qui font débat, mais l'objectif ici n'est pas de procéder à leur examen analytique. Donc, au sein de l'interculturalisme,

l'échange, le dialogue et les relations entre différents groupes constituent des éléments centraux de ce modèle intégrateur. D'ailleurs, une des recommandations du rapport Bouchard-Taylor (2008, p. 269) concernant les accommodements raisonnables était de promouvoir davantage l'interculturalisme au Québec, « que l'État en fasse une loi, un énoncé de principe ou une déclaration » comme ce fut le cas pour la politique du multiculturalisme au Canada. L'interculturalisme tel qu'entendu par Bouchard et Taylor (2008) accorde lui-aussi une place importante aux accommodements raisonnables puisqu'ils permettent d'une part, la reconnaissance de la diversité et d'autre part, peuvent favoriser l'intégration. À cet effet, selon Bouchard (2014, p. 64), l'intégration concerne :

L'ensemble des mécanismes et processus d'articulation (ou d'insertion) grâce auxquels se constitue le lien social avec ses fondements symboliques et fonctionnels. Ces mécanismes et processus engagent tous les citoyens (anciens et nouveaux) et opèrent à diverses échelles (individuelle, communautaire, institutionnelle, étatique), suivant plusieurs dimensions (économique, sociale, politique, culturelle...).

Le modèle d'interculturalisme « privilégie [...] la voie des négociations et des ajustements mutuels » (Bouchard, 2011, p. 410). Selon Bouchard et Taylor (2008, p. 166) les pratiques d'accommodement raisonnable :

[p]ermettent par exemple aux membres de groupes religieux minoritaires de faire partie de certaines institutions sociales, notamment le marché de l'emploi et les systèmes de santé et d'éducation, qui jouent un rôle de premier plan dans la vie des personnes.

L'impact sur l'intégration des personnes issues des minorités religieuses est important à considérer puisqu'en accordant un accommodement, on permet à la personne de jouir des mêmes possibilités, comme de pouvoir travailler dans la fonction publique, et des mêmes services que toutes les autres personnes. De ce point de vue, l'accommodement devient « un outil d'intégration citoyenne des minorités ethnoculturelles aux sociétés canadienne et québécoise » (Eid, 2007b, p. 109). En

montrant une ouverture quant à l'ajustement d'une règle, on permet à ces personnes de s'intégrer dans la vie sociale, tout en restant elles-mêmes, sans craindre de devoir renoncer à une part de leur identité pour être reconnues comme citoyennes à part entière. Selon Kymlicka (2003, p. 73), « le fait que des Sikhs souhaitent se joindre à notre corps national de police est un indice assez révélateur de leur désir de participer et de contribuer à la société ». L'acceptation et la reconnaissance de leurs particularismes religieux, par le biais de l'accommodement raisonnable, peuvent alors avoir un effet sur leur volonté de s'intégrer socialement.

L'obligation d'accommodement raisonnable va également dans le même sens que la perspective théorique adoptée par Nussbaum (2012), comme je l'ai mentionné plus haut. En permettant une forme de souplesse et d'adaptation aux lois ou aux règles générales, des personnes issues de groupes minoritaires peuvent ainsi se faire reconnaître et exercer leurs propres capacités (Milot, 2016). Le fait d'accorder un accommodement à une personne indique à cette dernière que ses droits ne sont pas que formels, mais sont respectés concrètement, au même titre que ceux des personnes faisant partie du groupe majoritaire. L'accommodement permet à des personnes de préserver leurs traditions, coutumes et cultures, dans une certaine mesure bien sûr, et par le fait même, de reconnaître que ces différences culturelles existent et qu'elles méritent le même respect qui est accordé à d'autres. Comme le mentionne Woehrling (1998, p. 399), « la reconnaissance de la différence et les adaptations consenties aux minorités faciliteront donc, à moyen et à long terme, leur intégration harmonieuse dans la société ». La reconnaissance que permet l'accommodement raisonnable peut alors avoir pour effet d'encourager les personnes issues des minorités religieuses à participer à la vie collective, en travaillant en dehors de leur communauté ou en recourant aux services publics.

Le concept d'intégration, par les définitions de Bouchard et Taylor (2008) et de Kymlicka (2003), comporte plusieurs dimensions (participation politique et

citoyenne, etc.) qu'il ne sera pas possible d'évaluer dans le cadre de cette recherche, compte tenu du fait que je m'intéresse spécifiquement à l'accommodement raisonnable et à ses effets pour l'individu. Je tenterai plutôt de cerner comment l'accommodement peut contribuer à l'intégration par un sentiment de se sentir égal et accepté dans la société. L'égalité est mentionnée dans la définition de l'intégration suggérée par le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec, qui associe l'intégration au sentiment d'acceptation, « sentiment ressenti lorsqu'une personne se sent comprise et reconnue par l'autre »³¹. L'intégration est aussi associée au sentiment d'appartenance, « sentiment ressenti lorsqu'une personne s'identifie à un groupe, se considère comme membre à part entière de celui-ci »³².

2.7 Principaux concepts théoriques mobilisés

À la suite de cette revue de littérature des perspectives théoriques, il en ressort cinq concepts centraux et la perspective de Nussbaum inspire d'ailleurs principalement ces concepts qui serviront de guide à ma recherche et à mon analyse :

- la tolérance (comme perspective générale plutôt que comme concept analytique)
- la reconnaissance et la dignité humaine
- les capacités et ce qu'elles exigent
- l'accommodement raisonnable
- le sentiment d'intégration (lié aux sentiments d'acceptation et d'appartenance)

Après avoir défini chacun de ces concepts dans les sections précédentes, il apparaît clair que ceux-ci agissent en complémentarité et sont fortement interreliés. Pour ce

³¹ Québec, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (2015). *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion. Glossaire*. Québec : Gouvernement du Québec. p. 11

³² *Ibid.*, p. 11

qui est de la tolérance, rappelons que selon Locke (2002), elle réside dans le fait pour l'État de respecter les choix de vie de chaque individu afin d'éviter la discrimination fondée sur des motifs religieux par exemple. Ensuite, les notions de reconnaissance, de dignité humaine et de capacités de Nussbaum (2012 et 2013) sont étroitement liées et même indissociables. C'est-à-dire que pour qu'une vie soit humainement digne, les possibilités sociales, politiques et économiques d'exercer pleinement ses capacités doivent être assurées, et pour cela, elles doivent être d'abord reconnues. La définition retenue pour le concept d'accommodement raisonnable sera celle de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui a été préalablement définie³³. Enfin, l'importance que Young et Kymlicka accordent à l'acceptation institutionnelle ou politique de la diversité nous guidera pour cerner les effets de l'accommodement. Bien que ce soit les définitions élaborées précédemment de ces auteurs qui aient été choisies, cela n'exclut pas le fait que des éléments théoriques d'autres auteurs cités dans la revue de littérature puissent être éventuellement utilisés dans le but d'apporter des pistes de réflexions complémentaires lors de mon analyse.

³³ Voir la définition aux pages 36 et 37.

CHAPITRE III MÉTHODOLOGIE

3.1 Recherche qualitative et compréhensive

Cette recherche se veut compréhensive et qualitative puisqu'elle a pour principal objectif la compréhension de l'expérience de demande et des impacts vécus par les personnes ayant obtenu un accommodement raisonnable pour des motifs liés à la religion. L'étude porte sur des données qualitatives qui, dans ce cas-ci, prennent « la forme de mots, d'expressions, de phrases » (Paillé et Mucchielli, 2008, p. 51). Elle s'inscrit dans le courant de la sociologie compréhensive telle que définie par Max Weber (1965), où le sens et les motivations de l'individu sont au centre de la compréhension des phénomènes sociaux analysés. Par conséquent, j'ai fait le choix d'opter pour une analyse qualitative également puisqu'elle est basée sur des données recueillies lors d'entretiens semi-dirigés. Ce choix méthodologique est motivé par le fait qu'une rencontre avec la personne crée un climat de confiance et d'empathie où il peut être plus facile pour elle de se confier par rapport à son expérience. D'autant plus que, « grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé » (Savoie-Zajc, 2009, p. 340). Cette façon de faire pourra me permettre de saisir et de bien comprendre la réalité de ces personnes qui est peu documentée jusqu'à présent. Comme le mentionnent Paillé et Mucchielli (2008, p. 29) « l'approche compréhensive postule également la possibilité qu'a tout homme de pénétrer le vécu et le ressenti d'un autre homme », ce qui répond à l'objectif de cette recherche.

3.2 Population et échantillon

La population liée à mon objectif de recherche s'étend aux hommes et aux femmes, majeurs et résidant au Québec, ayant fait une demande d'accommodement

raisonnable, pour motif religieux, dans une institution, entreprise privée ou organisme public. L'échantillonnage a été construit à l'automne 2016, entre les mois de septembre et décembre plus précisément, et s'est créé par volontariat et par effet boule de neige (Deslauriers, 1991, p. 58). L'effet boule de neige ne s'est toutefois pas créé de façon habituelle où un participant rencontré peut référer d'autres possibles participants. L'effet boule de neige a plutôt été présent dans la mesure où plusieurs rencontres avec des gestionnaires des ressources humaines m'ont conduit à des gestionnaires d'autres milieux où des demandes d'accommodements avaient été effectuées et cela a finalement permis le recrutement des participants à la recherche.

Au total, neuf personnes de la région de Montréal ont accepté de participer à ma recherche, dont deux femmes et sept hommes, et dont l'âge varie entre 18 et 60 ans. Les personnes sont de milieux et d'origines ethnoculturelles différentes, la majorité sont nées à l'extérieur du Canada, mais ces dernières sont au Québec depuis au moins cinq ans. En ce qui concerne leur appartenance religieuse, huit sont de religion musulmane et une, juive. Pour ce qui est de l'accommodement raisonnable, il a été accordé à des moments différents selon chaque personne. Le plus récent date d'il y a un peu plus d'un an et le plus ancien, près de dix ans. Les accommodements obtenus ont, dans tous les cas, été le résultat d'une entente entre la direction de l'institution et la personne, il n'y a donc eu aucun recours aux tribunaux. Quelques spécifications sont maintenant nécessaires.

Premièrement, comme il serait difficile de retracer des personnes qui auraient demandé un accommodement mais sans l'obtenir, ma recherche s'est centrée sur celles ayant obtenu une réponse favorable. Effectivement, comme l'objectif de ma recherche réside dans la compréhension des impacts de l'accommodement raisonnable, il est cohérent de s'attarder aux personnes dont l'accommodement a été accepté. Aussi, le choix de faire appel à des personnes majeures se motive par le fait que solliciter la participation de personnes mineures aurait nécessité le consentement

des parents, ce qui aurait pu ajouter une contrainte en plus au recrutement des participants.

Deuxièmement, j'avais au départ ciblé les accommodements raisonnables en milieu de travail, puisque cela m'apparaissait logique avec la décision de vouloir rencontrer des personnes majeures. Cependant, une des personnes contactées par le biais d'une association avait été accommodée lorsqu'elle était plus jeune dans une école secondaire. De ce fait, huit participants sur les neuf ont été accommodés dans leur milieu de travail, alors qu'une, en milieu scolaire il y a plusieurs années.

Troisièmement, cinq des neuf participants proviennent de la même entreprise publique. Au sein de ce milieu, un protocole³⁴ en matière de gestion des accommodements raisonnables a été mis sur pied il y a de cela quelques années. Ce cadre de référence ne concerne pas uniquement les demandes liées à la religion, mais bien toutes celles qui peuvent se rapporter aux motifs de discrimination cités par la Charte québécoise. Par conséquent, j'ai eu la chance de rencontrer un responsable des ressources humaines d'un des nombreux départements de cette entreprise et il a pu me référer aux personnes qui désiraient participer³⁵. Aussi, au sein de cette même entreprise, le responsable des ressources humaines m'a également proposé de rencontrer quatre des contremaîtres de son département, qui reçoivent en premier lieu les demandes d'accommodements. Ces entrevues ne font pas partie de mon échantillon, mais les données recueillies ont été analysées car elles permettront d'apporter des éléments complémentaires très pertinents à celles des demandeurs d'accommodement.

³⁴ Ce protocole fera l'objet d'une brève description au chapitre IV.

³⁵ Ce responsable des ressources humaines avait contacté l'ensemble des employés (de son département) qui avaient obtenu un accommodement raisonnable en leur présentant ma recherche (une affiche leur avait été respectivement remise). Il leur appartenait ensuite d'accepter ou non d'y participer.

3.2.1 Les difficultés rencontrées

Une telle recherche comporte un biais important à mentionner et qui a été inévitable. Il concerne le fait que l'échantillon ne s'est pas formé de manière aléatoire. En effet, je n'ai pas pu choisir les participants et participantes à la recherche au hasard et de manière représentative. Le recrutement de ces personnes a été plutôt difficile, car il n'existe aucun registre ou base de données à laquelle se référer, ce qui complique la tâche de la composition de l'échantillon. Dès le départ, je n'ai pas choisi des endroits au hasard, car j'ai dû cibler des entreprises, organismes et institutions dont il est connu que des accommodements ont été demandés, soit par les médias ou de par les études menées lors de la Commission Bouchard-Taylor et les recherches réalisées au Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CEETUM). Ainsi, la majorité des répondants ayant accepté de participer à la recherche ont été référés à l'interne des entreprises et des institutions par une personne de la direction ou des ressources humaines. La personne contactait les individus ayant obtenu un accommodement et seuls ceux qui acceptaient de faire une entrevue m'étaient référés.

Si un de mes objectifs était de construire un échantillon comportant un nombre égal d'hommes et de femmes, je n'aurai pas été en mesure de l'atteindre. Lors de la recherche et du recrutement des participants, j'ai été confrontée à certaines difficultés, dont le fait qu'il demeure quasi impossible de retracer les personnes qui ont obtenu un accommodement raisonnable. Dans plusieurs cas, comme il n'existe pas au sein de l'entreprise ou de l'organisme un mode de gestion spécifique concernant les demandes d'accommodements raisonnables et encore moins de compte rendu des accommodements, la tâche est ardue quand vient le temps de trouver ces personnes.

Une autre difficulté à laquelle j'ai fait face concerne le refus de participer par crainte de créer des conflits. En effet, plusieurs participants potentiels n'ont pas accepté de me rencontrer en expliquant à la personne intermédiaire qu'ils ne voulaient pas attirer

l'attention ou recréer une situation conflictuelle qu'elles avaient pu vivre auparavant. À un autre niveau, lors de ma rencontre avec une personne responsable dans le domaine des ressources humaines d'une entreprise privée, bien qu'elle m'ait confirmé que des accommodements raisonnables avaient été accordés à plusieurs reprises au sein de ce milieu de travail, elle m'a expliqué qu'il ne serait pas possible de rencontrer ces employés à qui un accommodement avait été accordé puisque la direction ne souhaite pas les retracer, donc aucun registre n'est tenu.

Enfin, il est évident que j'aurais aimé avoir un échantillon davantage diversifié. Il aurait été intéressant d'avoir un nombre plus élevé de participants, d'avoir un nombre égal d'hommes et de femmes et aussi, de rencontrer des participants appartenant à d'autres religions, comme le christianisme par exemple. Mais les contraintes multiples évoquées ont fait en sorte que la sélection des participants ne dépendait pas uniquement de mes critères. Par contre, il demeure que les données recueillies ont une pertinence sociale certaine et peuvent tout de même nous aider à comprendre davantage la situation dans laquelle vivent les personnes qui ont obtenu un accommodement raisonnable pour des motifs religieux. D'ailleurs, la surreprésentation de la religion musulmane dans mon échantillon s'est avérée un avantage pour comprendre les accommodements qui ont fait le plus débat au Québec, soit ceux accordés aux citoyens de religion musulmane.

3.3 Méthode de recrutement

La méthode utilisée afin de recruter des participants à la recherche s'est amorcée par le contact de plusieurs milieux : institutions publiques, entreprises privées et organismes, par le biais de la direction ou des ressources humaines, lorsqu'une référence spécifique m'avait été donnée. Ainsi, la majorité des milieux ont été contactés par téléphone, et ensuite, dans les cas où une possibilité de rencontre était

présente, l'affiche de la recherche³⁶ était envoyée par courriel à la personne responsable qui la transmettait à l'éventuel participant. La majorité des répondants ont été recrutés grâce à cette méthode.

J'ai également pris contact avec diverses associations, étudiantes universitaires et civiles, en leur envoyant l'affiche de ma recherche et en expliquant brièvement en quoi elle consistait. Au total, six associations ont été approchées, certaines n'ont pas répondu et d'eux d'entre elles m'ont permis de recruter deux participants.

J'ai aussi entrepris des démarches auprès de groupes syndicaux, plus précisément dans le milieu de la petite enfance, de la santé ainsi que de l'éducation, ce qui a eu pour effet de me permettre là aussi de recruter un participant par le biais d'une personne occupant un poste de conseillère au sein d'un groupe syndical. Le premier contact avait d'abord été réalisé par appel téléphonique et par la suite, l'affiche de la recherche leur avait été envoyée par courriel.

Au final, j'ai contacté près d'une trentaine de personnes et organismes dans le but de trouver des individus ayant déjà obtenu un accommodement raisonnable. Plusieurs de mes tentatives se sont soldés par un silence, une absence de réponse ou le fait qu'à la connaissance de la personne ressource, aucun accommodement n'avait été accordé au sein du milieu en question. Donc, sur les neuf répondants, seulement deux m'ont répondu directement, les sept autres ont été référés par des gestionnaires ou employés des ressources humaines travaillant dans le milieu.

3.4 Entretiens semi-dirigés

Comme il s'agit d'une recherche compréhensive et qualitative, les entretiens semi-dirigés ont été un outil essentiel et pertinent quand à la collecte des données (Savoie-

³⁶ Voir annexe C.

Zajc, 2009). Les neuf entrevues ont été menées à l'aide d'une grille d'entretien³⁷ où les questions inscrites, qui sont en fait les thèmes centraux de la recherche, ont servi de « grands points de repère » (Deslauriers, 1991, p. 36). Les entretiens, qui ont été enregistrés de façon audio, ont eu une durée moyenne de 60 minutes sur une seule séance, à l'exception d'un participant où une seconde séance a été nécessaire. Certains entretiens ont duré moins longtemps et d'autres plus, tout dépendait de l'élaboration plus ou moins longue des réponses des participants à mes questions. Au début de chacune des rencontres, le formulaire de consentement³⁸ était remis et expliqué aux participants, lequel était signé par la suite.

Les questions inscrites sur le questionnaire de départ n'ont pas toujours été posées dans l'ordre indiqué, je l'ai adapté en fonction de ce que la personne avait à dire (Savoie-Zajc, 2009, p. 340). Et évidemment, des reformulations des questions préalablement définies ont parfois été nécessaires afin d'utiliser un vocabulaire, et par conséquent, des termes qui étaient davantage compréhensibles pour la personne rencontrée.

Pour ce qui est des questions de la grille d'entretien, les toutes premières concernaient plutôt les modalités de l'accommodement, c'est-à-dire en quoi il consistait, la procédure à suivre, à quel moment ils ont effectué leur demande, etc. Ces quelques questions permettaient d'introduire les suivantes qui étaient plus personnelles puisqu'elles faisaient appel aux sentiments et parfois, au vécu émotif des personnes rencontrées (Savoie-Zajc, 2009, p. 353-354). Effectivement, le reste des questions étaient orientées sur les effets ressentis, tant sur elles-mêmes que sur leur entourage. Elles visaient alors concrètement l'expérience vécue et ressentie des personnes ayant obtenu un accommodement raisonnable.

³⁷ Voir annexe A.

³⁸ Voir annexe B.

La majorité des entretiens s'est déroulée sans difficultés importantes, c'est-à-dire que généralement, les participants apportaient de nombreux éléments dans les réponses fournies à mes questions. Pour chacune des rencontres, la grille d'entretien a constitué une référence importante puisqu'elle me permettait de m'assurer que l'ensemble des sujets avait été couvert durant l'entrevue (Savoie-Zajc, 2009, p. 347). Afin de ne pas interrompre un répondant dans l'élaboration d'une réponse, il m'est arrivé de revenir à la toute fin de l'entrevue, avec les questions que je n'avais pas pu poser dans le déroulement. Aussi, ces rencontres se sont effectuées dans un lieu où le participant se sentait à l'aise, donc cela s'est généralement fait dans un bureau de l'entreprise où la personne travaille ou dans un endroit isolé de l'établissement universitaire pour ce qui est des deux répondants provenant d'associations étudiantes. Le choix du lieu était à la discrétion du participant.

3.5 Démarches d'analyse et d'interprétation

Une fois tous les entretiens réalisés, quelques étapes ont été effectuées afin de procéder à l'analyse et à l'interprétation des données présentées dans chacune des entrevues.

La première étape a été la transcription par verbatim (Deslauriers, 1991; Savoie-Zajc, 2009), à l'aide d'un logiciel de traitement de texte, de l'intégralité des neuf entretiens qui avaient été préalablement enregistrés de façon audio. Lors de cette transcription, une attention particulière était portée au fait de respecter « la pensée de l'interlocuteur [...] [et] préciser la pensée lorsqu'il le [fallait] mais sans la transformer » (Deslauriers, 1991, p. 69), afin de rendre compréhensible et cohérent les verbatim pour l'analyse qui allait s'en suivre. Malgré le fait que ce qui a été retranscrit ne contienne pas toutes les informations (langage non-verbal, posture, etc.), il permet tout de même de rassembler tout ce qui a été dit de façon verbale au cours de l'entretien, ce qui représente un apport considérable (Savoie-Zajc, 2009, p.

355). Au fur et à mesure de cette transcription, j'ai pris soin de relever sommairement, les éléments qui me semblaient importants, de sorte à noter mes idées initiales qui sont devenues par la suite les catégories d'analyse (Deslauriers, 1991, p. 80). Aussi, afin d'assurer la confidentialité des participants, un code alphanumérique numéro a été attribué pour chacun d'entre eux.

Dans un deuxième temps, l'analyse de ces transcriptions verbatim s'est réalisée par codification (Deslauriers, 1991; Fortin, 2010; Paillé et Mucchielli, 2008). Il s'agissait de porter attention aux différents mots utilisés dans le discours des personnes interviewées, de sorte à faire ressortir les unités de sens (Deslauriers, 1991, p. 70) liées aux objectifs de la recherche. Par exemple, il est arrivé qu'une personne n'emploie pas le terme « reconnaissance », mais parle plutôt d'interactions positives avec des collègues ou du fait de pouvoir être elle-même au travail ou à l'école sans être discriminée et stigmatisée. Ces différentes unités de sens répondent au concept de reconnaissance, il fallait donc les repérer et les rattacher aux différents codes établis. Ces codes étaient liés aux concepts centraux de la recherche et permettaient de dégager la signification de ce qui était transcrit (Paillé et Mucchielli, 2008, p. 27). Comme le mentionne Fortin (2010, p. 460), « le but de la codification est de classer, d'ordonner, de résumer et de repérer les données pour ensuite procéder à l'analyse proprement dite ». De ce fait, chacune des entrevues a été analysée afin de procéder au « découpage des informations » (Deslauriers, 1991, p. 70). Les codes, qui représentaient des mots-clés, étaient inscrits directement dans la marge de chacune des transcriptions verbatim et l'utilisation de la surbrillance, du surlignage et du caractère gras a aussi été un élément faisant partie de cette opération.

Troisièmement, après avoir codifié chacun des verbatim, un document à part a été créé où différentes grandes catégories ont été inscrites en fonction des objectifs de la recherche. Ainsi, il a été question de classer les différents extraits de texte, préalablement codifiés et notés, par rapport aux diverses catégories d'analyse. Cela a

permis de regrouper toutes les données pertinentes de façon structurée et catégorisée, ce qui a par la suite facilité l'analyse et la rédaction du mémoire. Les catégories permettent déjà de procéder à une forme d'analyse, puisqu'elles allaient « bien au-delà de la désignation de contenu pour incarner l'attribution même de la signification » (Paillé et Mucchielli, 2008, p. 234).

Quatrièmement, la dernière étape a été l'analyse, qui s'est fait conjointement avec la rédaction du chapitre IV présentant les résultats de la recherche puisque « l'analyse entend produire une synthèse explicative des informations recueillies » (Deslauriers, 1991, p. 83). Il a fallu faire des liens entre les différentes sections de l'entrevue, analyser la cohérence interne existante entre les différents éléments divulgués dans l'entrevue, tout en les liant aux objectifs de la recherche afin de créer des points de différence et de similitude. Comme les catégories déjà établies et classées correspondaient aux sections du chapitre de l'analyse, le travail a été d'imbriquer les extraits des neuf entretiens afin d'illustrer les propos soutenus. Mais comme des différences étaient parfois évidentes et considérables, les catégories ont parfois été modifiées et divisées (Deslauriers, 1991, p. 82) de façon à ne négliger aucune donnée pertinente.

Finalement, après avoir présenté les données obtenues en fonction des catégories qui font référence aux sections du chapitre IV sur la présentation descriptive des données de l'analyse, j'ai procédé, au chapitre V, à l'interprétation de l'ensemble des entretiens et des données tout en faisant interagir les écrits théoriques dans l'objectif d'interpréter les résultats de façon orientée.

3.6 Éthique de la recherche

Comme cette recherche implique la participation de sujets humains, une demande d'approbation éthique a été effectuée auprès du Comité d'éthique de la recherche

pour les projets étudiants de la Faculté des sciences humaines. Cette demande a impliqué l'achèvement d'une brève formation en ligne intitulée *Énoncé de politique des trois Conseils : l'Éthique de la recherche avec des êtres humaines*. Après l'avoir réussie avec succès, j'ai pu effectuer une demande en ligne où j'ai dû me soumettre à plusieurs critères. J'ai dû présenter ce en quoi consistait ma recherche et ce qu'elle pouvait impliquer plus particulièrement au niveau de la participation des personnes ciblées. Ainsi, j'ai fait parvenir le certificat attestant l'achèvement du cours suivi en ligne, et également l'affiche de la recherche, le formulaire de consentement et puis la grille d'entretien. Au final, mon projet de recherche a été accepté et jugé conforme³⁹ en regard des pratiques et des normes de la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (Janvier 2016) de l'UQAM.

³⁹ Le certificat d'approbation éthique (1095) a été délivré le 15 juin 2016.

CHAPITRE IV PRÉSENTATION DE L'ANALYSE DES RÉSULTATS

Ce chapitre présente l'analyse des données recueillies lors de la réalisation des entretiens semi-dirigés auprès des personnes ayant obtenu un accommodement raisonnable. Il s'agit d'exposer les catégories qui émergent de mon analyse par des extraits des entrevues et des commentaires explicatifs. Les résultats sont présentés sous différentes sections et sous-sections afin de faciliter la compréhension. L'objectif est principalement de décrire et expliquer l'expérience des différents répondants afin de mieux comprendre la situation dans laquelle ils peuvent vivre.

Cette partie aborde donc les effets ressentis des accommodements raisonnables obtenus pour les personnes qui ont été rencontrées. Par conséquent, les différentes sections ont pour but de présenter les éléments communs aux neuf participants afin de cerner les diverses caractéristiques de leur expérience. J'ai également trouvé pertinent de présenter des données qui n'étaient pas nécessairement partagées par une majorité des répondants, mais qui éclairent d'autres facettes du vécu de ces personnes. Comme il existe peu d'études traitant de ce sujet à ce jour, je n'ai négligé aucun élément qui me semblait pertinent, et surtout en lien avec mes questions de recherche. Bien que les impacts sur la personne qui obtient l'accommodement soient au centre de mes intérêts de recherche, les effets sur son environnement de travail, dont les collègues, sont aussi intéressants à incorporer dans cette partie de l'analyse puisqu'ils ont une incidence directe ou parfois indirecte sur le vécu des participants. Autrement dit, il s'agit de présenter un portrait de ce que les participants vivent en tant que croyants ayant obtenu un accommodement. Et tel que mentionné dans la partie portant sur la méthodologie, j'ai eu la chance de rencontrer quatre contremaîtres d'une même entreprise et leur expérience, par leurs témoignages, viendront enrichir l'analyse.

Enfin, pour pratiquement chacune des sections et où les données recueillies me permettent de le faire, je tenterai de différencier les effets selon un milieu où les demandes sont gérées à l'aide d'un protocole et les autres milieux où il n'y a pas de cadre de référence mis en place.

D'abord, il apparaît nécessaire de présenter brièvement en quoi consistaient les accommodements accordés aux personnes ayant participé à ma recherche. Il est important de noter que les cinq personnes provenant de la même entreprise ont sensiblement obtenu le même accommodement, soit de prier durant les temps de pause, mais selon des modalités d'application qui peuvent différer. Toutefois, bien que concrètement l'accommodement soit le même, il a été vécu de cinq façons différentes. Puisqu'il s'agit d'une entreprise maintenant dotée d'un protocole afin de gérer les diverses demandes d'accommodement, certaines personnes ont vécu la création de ce mode de gestion, alors que d'autres, arrivées plus récemment, n'ont eu qu'à formuler une demande, sachant qu'un protocole existait déjà. D'ailleurs, afin de faciliter la compréhension des éléments qui seront présentés par la suite, il convient d'expliquer brièvement ce en quoi consiste ce protocole puisque j'y ferai référence tout au long de ce chapitre.

Pour commencer, l'employé qui désire soumettre une demande doit la faire via un formulaire précis, qui doit être remis au supérieur immédiat de l'employé. Le supérieur immédiat doit alors s'assurer, de concert avec le conseiller en ressources humaines, que la demande correspond bien à un accommodement raisonnable, c'est-à-dire que l'employé vit une situation de discrimination en fonction d'un des motifs cités par la Charte québécoise. La décision concernant l'acceptation ou le refus de la demande est par la suite prise par le supérieur immédiat, le conseiller aux ressources humaines ainsi que d'autres personnes de la direction, en prenant en considération la faisabilité et les contraintes que cela pourrait causer. Si la demande est acceptée, la recherche de solution quant à la possibilité de l'accommodement

doit se faire avec l'employé et une entente écrite doit être signée entre les différentes parties. Ensuite, il appartient au supérieur immédiat de mettre en place les mesures entourant l'accommodement préalablement entendu. Il doit également informer les personnes touchées par la mise en place de l'accommodement et doit finalement faire un suivi de la situation. Ces différentes étapes brièvement expliquées font référence à celles présentes dans le guide de traitement des demandes d'accommodement de l'entreprise en question, mais par souci de confidentialité, celui-ci ne sera pas présenté.

Pour les quatre autres personnes qui proviennent de divers milieux, elles ont obtenu des accommodements différents. Le Tableau 3 illustre quel accommodement a été accordé pour chacun des répondants.

Tableau 4.1 : Répartition des participants selon l'accommodement obtenu⁴⁰

Participant (e)	Religion	Accommodement obtenu	Milieu
Participant 1	Islam	Prière durant les temps de pause	Entreprise privée
Participante 2	Islam	Emprunt d'un local de classe afin d'effectuer la prière durant les temps de pause	Établissement d'enseignement secondaire
Participant 3	Islam	Aménagement de l'horaire de travail	Établissement d'enseignement collégial
Participant 4a	Islam	Prière durant les temps de pause	Entreprise publique
Participant 4b	Islam	Prière durant les temps de pause	Entreprise publique
Participant 4c	Islam	Prière durant les temps de pause	Entreprise publique
Participant 4d	Islam	Prière durant les temps de pause	Entreprise publique
Participant 4e	Islam	Prière durant les temps de pause	Entreprise publique
Participante 5	Judaïsme	Aménagement de l'horaire de travail	Établissement d'enseignement universitaire

⁴⁰ Si 5 participants sont codés par le nombre 4 (4a, 4b, etc.), c'est pour bien identifier qu'ils travaillent au sein de la même entreprise, sans nécessairement être dans le même secteur.

Nous verrons dans les sections suivantes comment se détaillent ces différents exemples d'accommodement et ce qu'ils peuvent impliquer. Mais dans un premier temps, une catégorie décelable chez les personnes interviewées, dès lors qu'elles expliquent leur expérience de demande d'accommodement, est la place importante que la religion et les croyances religieuses occupent dans leur vie et dans leur identité. Cette catégorie est donc d'abord présentée, car elle est l'assise justifiant la demande d'accommodement raisonnable pour les participants.

4.1 La religiosité comme composante identitaire

Au fil des entrevues, une donnée importante est ressortie en lien avec les demandes d'accommodement raisonnable : l'identité religieuse de croyant et le fait que cette identité ne s'arrête pas sur le seuil d'entrée de l'entreprise ou de l'institution. Si au départ je ne m'y étais pas particulièrement intéressée, je n'ai eu d'autre choix que d'incorporer cet élément à mon analyse tant il est présent dans l'ensemble des témoignages des participants. Les croyances, bien qu'exprimées de diverses façons par les individus rencontrés, constituent un pilier central de leur identité et ce participant l'exprime on ne peut plus clairement :

Je peux me séparer de d'autres choses, comme dégrader mon niveau de hiérarchie, c'est matériel, ce n'est pas grave. Mais la religion, ça fait partie de mon existence, pour moi c'est un tout. C'est la religion qui fait de moi ce que je suis. (Participant 4a)

Cette personne semble assumer entièrement ses croyances et sa religion et elle est prête à faire des sacrifices afin de rester fidèle à elle-même, puisque ses croyances font partie de ce qu'elle est. Ce participant distingue ce qui est matériel et ce qui est fondamental et pour lui, ce qui est matériel a moins d'importance puisque ce n'est pas au fondement de son existence comme la religion peut l'être. Nous verrons également dans une des prochaines sections comment les participants sont prêts à accepter certaines conditions et vivre avec une possible stigmatisation tant leurs croyances

sont importantes pour eux et font partie de leur identité. Ce même participant poursuit en affirmant :

Pour moi, pour un musulman, s'il ne prie pas, ça ne marche pas, c'est un manquement. J'adhère à cette religion, donc aux préceptes de base. Si je vis et je ne pense pas à l'autre vie, il y a du stress, de l'angoisse [de savoir] comment je vais faire. Déjà en tant qu'immigrant j'ai abandonné pas mal de choses, j'avais un statut que j'ai mis de côté. On va dire que les petits orgueils à gauche à droite, on les met de côté. (Participant 4a)

Aussi, selon la participante 5, si sa pratique religieuse a évolué et changé pour des raisons personnelles, ses croyances, quant à elles, ont toujours été présentes. Elles ont toujours constitué une partie d'elle-même, malgré le fait que la pratique liée à sa religion n'ait pas toujours eu la même importance. Finalement, les raisons qui peuvent motiver une personne à adopter une pratique religieuse ou certaines croyances ne sont pas tant importantes à considérer dans la prise en compte d'une demande d'accommodement. Ce qui compte davantage concerne plutôt l'importance que la personne accorde à ses croyances et à sa pratique, et c'est ce qu'explique cette participante :

Au fil des ans, on développe un peu plus nos croyances, pas nos croyances car on les a toujours, mais nos pratiques. À un moment donné, ma mère est décédée, et je sais que ma mère était très religieuse et c'était tellement important pour elle cette pratique là. Donc c'est resté ancré en moi, ces croyances m'ont poussé à vouloir plus pratiquer ce côté après son décès, par respect pour elle, tout simplement pour la pensée qu'elle avait déjà quand elle était présente. (Participante 5)

Leur religion, leurs croyances, leur pratique (comme la prière) font partie de leur identité et ils ne peuvent pas s'en départir comme ils se départissent d'un vêtement lorsqu'ils arrivent sur leur lieu de travail. Ces participants ont exprimé comment il est important pour eux de respecter leurs croyances religieuses. Par conséquent, cela leur tient réellement à cœur de pouvoir réaliser leurs pratiques dans le milieu dans lequel ils se trouvent. Dès lors, l'acceptation des autres dans l'environnement de travail

devient un enjeu important : ils ne veulent pas que l'aspect religieux de leur identité les relègue à être des citoyens de seconde zone.

Et si les personnes traitent notre identité comme quelque chose d'important, qu'on puisse être accommodés, qu'ils veulent apprendre des choses de notre culture, ça nous rend vraiment heureux et acceptés, *like other Canadians*. Mais si une personne nous dit : « ce n'est pas important, il faut faire comme tous les autres » ça nous affecte personnellement. On est des deuxièmes citoyens, pas comme les autres. (Participante 2)

Enfin, plusieurs des participants ont exprimé que leur religion et leurs croyances ne changeaient en rien le travail qu'ils effectuent, ils n'agissent pas différemment des autres. Ils ont besoin de sentir qu'ils sont comme « tout le monde ». Il y a ce besoin de reconnaissance qui doit être trouvé dans le regard des autres, qu'ils sont à la fois semblables, car ils travaillent, vont à l'école et à la fois différents sur d'autres aspects identitaires : la religion fait partie de leur vie quotidienne. Et selon les répondants, cela ne nuit ni au travail ni à l'intégration dans leur milieu.

On va prier, mais on fait nos devoirs, on va en classe, on fait comme tout le monde. On a des petites différences, mais ces petites différences, souvent les autres personnes les voient comme des grandes différences. Juste parce que je porte le hijab et que je prie cinq fois par jour ça ne fait pas de moi une autre personne. (Participante 2)

Je ne suis pas là pour essayer de montrer que je suis musulman, non moi je suis là pour [travailler], on ne me paye pas pour montrer ma religion, on me paye pour que je fasse un travail, et le travail je le fais. (Participant 3)

Je viens le matin, je travaille, je fais la même chose que tout le monde, je suis au bureau, je fais mon travail toute la journée, si j'ai une pratique, je vais la faire durant cette journée là, mais ça ne m'empêche pas de fonctionner et de faire comme tout le monde toute la journée. (Participante 5)

Comme le mentionne la participante 2, ses croyances religieuses et les pratiques qui y sont liées sont perçues comme étant une différence à laquelle la majorité semble accorder beaucoup d'importance. Alors qu'en réalité, les répondants expriment qu'ils

n'agissent pas de façon différente des autres lorsqu'ils sont au travail ou ailleurs, le focus est trop souvent mis sur cet aspect identitaire que sont leurs croyances religieuses.

En somme, la religiosité et ce qu'elle comporte occupent une place fondamentale dans l'identité des participants. Si les croyances et la religion font partie intégrante de ces personnes, toutefois, cette composante identitaire n'est pas toujours facile à vivre.

4.1.1 Le sentiment de pression à la conformité

La plupart des répondants ont témoigné qu'ils ont à un moment ou l'autre ressenti une forme de pression à la conformité sécularisée des comportements et attitudes. Le seul fait de sentir que leur manifestation de religiosité (vêtement ou prière, par exemples) dérange des personnes de leur environnement constitue déjà pour eux une pression à se conformer aux normes de la majorité

Et le problème de beaucoup d'entre nous est qu'on a l'impression qu'il y a un mode de vie en général qui est souvent contradictoire avec notre façon de voir les choses et on a parfois l'impression que ça empiète sur nos valeurs et nos modes de vie. Par exemple, empêcher de faire la prière au travail. Ce n'était pas mon cas. Mais je sens quand même une pression de faire comme les autres. Comme les Français disent : « **l'assimilation** ». Mais il faut accepter l'autre. Donc des fois, c'est compliqué, c'est difficile. (Participant 1 ; je souligne)

Toutes les fois que les personnes sont un peu différentes, par exemple, si une personne est noire ou musulmane, ou appartient à une minorité, on ne veut pas être **assimilés**, car c'est impossible de juste jeter notre culture. On veut être acceptés comme des Canadiens. (Participant 2 ; je souligne)

Ces deux participants emploient des termes liés au concept d'assimilation. S'il y a une trop forte pression à la conformité, la société sera homogène et exempte de particularités. Et si ces termes sont employés, c'est qu'il y a une crainte à l'effet que, tant au Québec que dans d'autres sociétés comme la France, la sécularisation pourrait

conduire à l'effacement des expressions de l'identité religieuse dans la vie publique. Mais ce que ces deux participants disent avant tout, c'est que la culture et les croyances font partie de l'individu, il ne faut pas tenter de les diminuer et encore moins les faire disparaître.

Ces personnes, issues de groupes minoritaires, sont conscientes des normes sociales valorisées ainsi que des standards mis de l'avant par le groupe majoritaire de la société. Et elles en sont d'autant plus conscientes puisque leurs pratiques, leurs façons de vivre et leurs croyances ne concordent pas avec celles projetées par la société. C'est donc dans un contexte minoritaire que ces personnes croyantes doivent vivre avec leur particularisme religieux.

La question de l'identité est encore ici très importante à considérer puisqu'elle est au centre des enjeux entourant cette pression à la conformité. Cette pression bien souvent indirecte et informelle fait en sorte que les personnes croyantes ayant des pratiques religieuses différentes de celles de la majorité peuvent subir une fragilisation de leur identité religieuse. Elles sont conscientes que cette partie de leur identité ne correspond pas à ce qui est valorisé par la majorité, et qu'en plus, elle suscite des débats sociaux de grande ampleur. Et d'une manière plus générale, la différence qu'elle soit religieuse ou d'un autre ordre, crée des tensions et de vives réactions qui se répercutent nécessairement au sein des milieux de travail et des institutions. Une personne peut être étiquetée en fonction de cette différence laquelle, aussi petite soit-elle, devient souvent aux yeux de la majorité englobante de toute sa personne, laissant peu de place aux autres aspects de son identité.

Et c'est pour cette raison que parfois nous ne sommes pas *perceived as Canadian for majority, because we are different in some way, our whole identity is different*. Mais on n'a pas besoin d'être exactement comme la majorité pour être Canadien. (Participante 2)

Le simple fait d'avoir des croyances religieuses et de les partager aux autres peut créer des réactions et parfois même des tensions, souvent dues à l'incompréhension et à l'ignorance. Et ces réactions ont tendance à s'amplifier lorsque les croyances ou l'appartenance religieuse se définissent par le port de certains signes ou par la réalisation de pratiques, comme la prière. C'est donc cette visibilité qui semble tant déranger les gens de l'entourage, alors que concrètement, ils ne vivent aucun impact personnel, ce sont des choix strictement individuels qui ne comportent pourtant pas d'obligation normative pour autrui.

Et puis un moment donné, je fais ma prière dans un coin, et il y avait pas mal de monde qui passait, donc les gens de l'extérieur me voyaient, il y a eu des incidents comme un [employé] qui a filmé pour dire : « voilà ce qu'il fait ». (Participant 4a)

Ce participant a réellement senti que faire sa prière à la vue d'autres personnes pouvait créer un malaise. Un autre participant affirme : « on le fait dans un endroit qui est loin des yeux, on va dire, pour ne pas créer de problème et des tensions » (Participant 4d). Alors que les croyances religieuses sont intrinsèques et ainsi invisibles, les pratiques qui y sont liées peuvent impliquer un signe ou une attitude visible et c'est ce qui semble créer un inconfort dans l'entourage, et dans la société plus globalement. Et cela peut engendrer des réflexions défensives :

Mais avez-vous vu la salle ? C'est un [espace] isolé, abandonné, il était sale et a été nettoyé pour que les gens qui font la prière soient loin des yeux des personnes racistes ignares. Pourquoi je dis raciste ignare ? Parce qu'elles ne connaissent pas l'Autre personne. (Participant 4b)

4.1.2 Le poids des perceptions sociales de l'islam

Comme la majorité des participants à la recherche sont de confession musulmane, il n'a pas été surprenant de retrouver un écho de la médiatisation de l'islam comme étant une religion plus problématique et difficile à intégrer dans le paysage de la

diversité québécoise. Les huit personnes musulmanes que j'ai rencontrées ont toutes mentionné à quel point les médias relayaient une image peu reluisante des musulmans et elles avaient conscience des effets sur la perception de leurs collègues de travail ou des gens qui les entourent dans la société. Même si ce n'est pas directement rattaché aux accommodements raisonnables pour des motifs religieux, il n'en demeure pas moins que les répondants vivent et ressentent les conséquences de ces discours. De ce fait, certains des participants en sont à porter attention aux modalités selon lesquelles leur identité religieuse musulmane peut transparaître. Ils sentent qu'il y a une certaine suspicion, voire une stigmatisation de la religion musulmane et des musulmans.

Je fais très attention parce que tu sais la religion aujourd'hui, surtout l'Islam, il y a pas mal de dérive un peu partout dans le monde, ce qui fait que j'essaie d'être plus attentif par rapport à mon comportement, par rapport à mes actions, par rapport à la position de l'Islam sur certains points. [...] J'essaie toujours de montrer le côté positif de l'Islam. (Participant 4e)

Quelques-uns des participants ont également exprimé que les discours de certains politiciens au Québec avaient eu pour effet d'enflammer la situation quant à l'image projetée des musulmans. Ils observent un changement dans la façon dont les représentations des personnes musulmanes sont discutées au niveau politique particulièrement.

Dans le passé, ça fait plus de dix ans que je travaille pour [l'entreprise], on a jamais eu ce problème, c'est avec l'arrivée [de la Charte des valeurs] du Parti Québécois. Avant le PQ, c'était avec Mario Dumont qu'on a commencé à parler des musulmans, comme si la communauté musulmane était la seule minorité dans toute la sphère mondiale. Mais ce sont les circonstances internationales qui font ce visuel. (Participant 4b)

Tout ce qui est musulman, on va le dire parce que moi je suis musulman, ce sujet revient toujours. Pour moi c'est devenu politique, tout ce qui est musulman il faut en parler et en discuter, il faut faire une campagne électorale avec ce sujet. [...] Je ne vois pas l'utilité d'en parler, mais je sais pourquoi, parce qu'on est des musulmans tout simplement. (Participant 4d)

Plusieurs participants soulèvent une différence importante entre le Québec « d'avant » et celui d'aujourd'hui. La vision relativement négative des arabes musulmans a commencé à se propager et s'accroître depuis les attentats terroristes du 11 septembre 2001 aux États-Unis. Le participant 4b exprime : « j'aurais aimé le Québec des années 2000 quand j'ai atterri ici, que le Québec maintenant. Maintenant, aller faire une prière dans la mosquée, c'est menacer » (Participant 4b). Et dans le même ordre d'idées, le participant 3 explique lui aussi avoir perçu un changement des attitudes au Québec, qu'il attribue aux attentats terroristes de New-York en 2001.

Parce que depuis 2001 il s'est passé tellement de choses. Je ne sais pas, je ne peux pas te dire comment la situation peut revenir comme avant. Avant il n'y avait pas assez de musulmans, ils n'étaient pas visibles, ils sont devenus visibles depuis qu'il y a eu le problème de terrorisme et depuis ce temps là, ça monte et ça monte de façon exponentielle. Et même celui qui n'avait jamais rien à voir avec du racisme, ça lui entre dans la tête. Pourquoi ça lui entre dans la tête ? Parce que tu ouvres la télé, la radio, tu parles avec quelqu'un, tu vas sur internet, tu es toujours bombardé de la même façon. Tu veux que ça redevienne comme avant, tu éteins la télé, la radio et tu laisses le monde fraterniser, mais ça c'est impossible. (Participant 3)

Le traitement de l'information fait par les médias semble avoir une influence sur les représentations plutôt négatives des personnes pratiquant l'islam comme religion. Et comme un autre participant l'explique, les personnes qui ne comprennent pas entièrement ce que signifie les croyances et pratiques associées à cette religion semblent se fier à ce qui est présenté dans les médias alors que ce n'est pas nécessairement la réalité :

Et puis il y a des gens qui n'ont aucune idée sur les cultures, les religions et puis ils parlent, à tort et à travers, par ignorance. Ils sont chauffés par qui, je ne le sais pas, mais c'est dangereux. Avant il n'y avait pas ça. Ça fait 16 ans que je suis ici, je vous dirais que les six ou sept premières années il n'y avait pas ce problème. (Participant 4d)

Enfin, si les croyances religieuses sont une partie fondamentale de l'identité des répondants, il n'en demeure pas moins qu'il peut être difficile pour eux de vivre dans une société qui n'est pas forcément adaptée à leur « différence ». D'autant plus que le regard d'autrui, et plus particulièrement à l'égard des personnes musulmanes, rend la situation plus difficile pour ces croyants qui observent évidemment les changements de perceptions dans la société.

4.2 Les demandes d'accommodements raisonnables pour des motifs religieux

Cette section, qui constitue le centre de l'analyse, permettra de mieux comprendre l'expérience que les répondants ont vécue par rapport à leur accommodement, les impacts sur eux mêmes et sur l'entourage. Nous verrons aussi comment les demandes ont été reçues dans les différents organismes et institutions, puisque dans certains cas, c'est la direction qui a fait les premiers pas et dans d'autres ce sont les personnes qui ont dû effectuer la demande de leur propre initiative. Par conséquent, pour les neuf participants, ce fut neuf expériences différentes, mais avec des aspects convergents.

Voyons tout d'abord à quel point il peut être difficile, pour certaines personnes croyantes, de réaliser une demande d'accommodement raisonnable et de passer par le processus de réflexion qui peut l'entourer.

4.2.1 Les difficultés liées à la perception des effets de la demande

Il est indéniable d'affirmer que les accommodements raisonnables pour des motifs religieux créent des malaises et des situations conflictuelles au sein de la société québécoise encore aujourd'hui. Si le débat entourant cette question semble s'être apaisé, il n'en demeure pas moins que les impacts de la « crise » qui s'est produite, il y a dix ans maintenant, se font encore sentir. En effet, plusieurs événements provoquant un clivage au sein du peuple québécois ont fait en sorte que le terme

« accommodement raisonnable » a pour résonance la précédente crise et les divers conflits qui y sont liés. Les perceptions et les représentations qui ont été largement diffusées dans les médias concernant les demandes d'accommodement étaient plutôt négatives et laissaient parfois place à des discours qui ne favorisaient pas l'inclusion, la reconnaissance et l'acceptation des personnes faisant partie des groupes minoritaires. Et ce n'est pas sans conséquence sur ces personnes.

Les participants ont connaissance du message véhiculé dans les médias et dans certains discours politiques à l'égard de la religion et des accommodements raisonnables. Les croyants sont inévitablement au courant des préjugés et des mauvaises interprétations qui sont parfois faites à l'égard de ces accommodements. Prenant conscience des réactions parfois vives à cet égard, il peut paraître légitime que les personnes qui souhaitent en faire la demande ressentent elles aussi des malaises et des remises en question, par anticipation des effets possibles ou par crainte d'être exclues. Je traiterai donc de cet aspect dans la sous-section suivante.

4.2.1.1 L'anticipation de la stigmatisation liée à la demande du point de vue du croyant et de la présomption de son entourage

Il est important de mentionner d'emblée que les cinq participants provenant de l'institution où un protocole était mis en place n'ont pas fait part de leur anticipation quant aux possibles effets que l'accommodement pourrait avoir. Néanmoins, ce n'est pas parce qu'un protocole de traitement des demandes d'accommodement est présent et est efficient que cela facilite la demande. Il peut y avoir un malaise de la part des demandeurs par crainte de la stigmatisation. Le participant 4b mentionne à cet effet :

Je ne vous raconterai pas de mensonges, il y a des gens, quand on a commencé à parler des accommodements [au sein de l'entreprise], qui ont dit : « ok Dieu le sait, il va me pardonner, je ne vais plus faire ma prière au travail ». Tout dépend de la personnalité. (Participant 4b)

D'après le témoignage de ce répondant, certains croyants ont pris la décision de ne pas soumettre de demande par peur d'être mêlés à d'éventuels conflits et prenant en compte les tensions qui existaient déjà dans l'entreprise avant la mise en place du protocole de gestion des demandes d'accommodement. Donc si des cinq participants aucun d'entre eux n'a anticipé et n'a ressenti de crainte avant de soumettre une demande, nous ne pouvons affirmer que c'était le cas pour l'ensemble des croyants pratiquants au sein de cet organisme.

Dans les données recueillies, seuls trois participants ont exprimé avoir ressenti une difficulté par rapport à la demande, qui était liée à une crainte et une anticipation des réactions possibles de la part des collègues. Même s'il ne s'agit pas de la majorité des participants, j'ai trouvé pertinent d'incorporer cette donnée à l'analyse puisqu'elle est cohérente avec les effets que peuvent avoir eu les discours sociaux et politiques médiatisés, négatifs à l'égard des accommodements raisonnables.

La peur du refus

Le fait de demander un accommodement raisonnable pour des motifs liés à la religion ne semble pas être facile pour toutes les personnes. Ce choix peut se traduire par un cheminement passant par une peur qui paraît tout à fait légitime, soit celle que la demande soit refusée. La participante 5 est passée par ce cheminement, en d'autres mots, par un processus de remise en question et de doutes par rapport à l'éventuelle demande. Elle exprime : « en fait je craignais, je me suis dit qu'au pire je vais avoir un refus [...] mais c'était difficile de pouvoir le faire, j'avais peur » (Participante 5).

L'attitude de la direction ou de la personne qui reçoit et traite cette demande est aussi un élément à considérer. Effectivement, cet aspect semble faciliter indirectement le processus pour la personne qui souhaiterait obtenir un accommodement. Les comportements des personnes en position d'autorité peuvent alors avoir une influence

sur le demandeur. Malgré que l'accommodement constitue un droit et qu'il ne dépend pas de la bonne volonté de la direction, les agissements d'un individu peuvent aider ou nuire à la personne qui souhaite exercer ce droit, et peut-être davantage dans un milieu où les demandes ne sont pas encadrées de manière formelle.

Quand on sait qu'un enseignant est raciste et dit des choses [négatives] dans la classe et il n'est pas [correct] avec certaines personnes dans sa classe, des fois c'est vraiment intimidant. Je veux la faire [la demande] parce que c'est mon *right* et au Canada on peut demander ça, mais des fois c'est vraiment intimidant. Qu'est-ce qu'il va faire si je le demande? Est-ce qu'ils va réagir négativement ou positivement? Si on a des expériences négatives, ça aussi ça nous fait peur, mais si la personne est principalement ouverte, c'est plus facile. (Participante 2)

Cet extrait est d'autant plus intéressant et important, car il montre qu'une représentation négative perçue par cette personne peut entraîner un effet de rétention dans la mesure où elle pourrait décider de ne pas présenter de demande, en raison de l'attitude de l'individu qui recevrait sa demande.

Cette participante a d'ailleurs fait l'expérience d'une situation où elle avait demandé à son enseignant un accommodement et celui-ci n'avait pas pris la peine de considérer sa demande. Cette situation, qui a eu des impacts sur le sentiment d'acceptation de celle-ci, a également affecté sa confiance puisque, comme elle l'exprime : « il y a seulement un enseignant qui me fait une chose de mal et puis j'avais peur après » (Participante 2). Cette expérience négative a laissé des traces puisque par la suite, lorsqu'elle a eu à demander un autre accommodement dans un tout autre contexte et à une autre personne, elle avait peur que sa demande ne soit pas considérée de façon respectueuse, en référence à ce qu'elle avait vécu précédemment.

Enfin, les attitudes des supérieurs hiérarchiques à qui les personnes doivent soumettre leur demande peuvent avoir un impact sur leur sentiment de crainte ou leur confiance. Comme le mentionne la participante 2, le fait de savoir que la personne à qui on doit

soumettre la demande tient un discours n'allant pas dans le sens de la tolérance, l'acceptation et l'égalité, il devient plus complexe de l'effectuer sans remise en question et surtout, sans craindre qu'elle ne soit refusée. D'autant plus que, les expériences négatives antérieures relatives à une demande d'accommodement semblent influencer sur le sentiment de peur de la personne qui souhaite faire une autre demande par la suite.

La crainte de la mise en altérité

Pour une participante, le moment précédant la formalisation de sa demande a été parsemé de questionnements, de doutes et de craintes. Parmi celles-ci figurait la peur qu'elle soit perçue comme étant différente de ses collègues :

Je n'avais pas envie de faire sentir une différence de moi par rapport aux autres. Je me dis : je fais partie d'une équipe, je devrais être pareille, je ne veux pas qu'on ressente qu'il y ait une différence point de vue religion. Je suis une personne qui est très sociable en général, qui essaye d'avoir une équité au sein de l'équipe. Je ne veux pas être perçue comme une personne différente. Alors c'était ça ma crainte, de savoir : ok je vais le demander et peut-être qu'on va me l'accorder et est-ce que ça va faire une différence au sein de l'équipe? Il y a ça qui me bloquait un peu. Mais la religion, le fait que je pensais beaucoup à ma mère à cette époque là, cela m'a poussé, ça a été plus fort. (Participante 5)

Elle avait également peur de la façon dont ses collègues de travail allaient réagir si son accommodement était accordé : « j'avais peur de savoir quelles seraient les répercussions autour de moi, sur les collègues et tout ça » (Participante 5). La peur d'éventuelles réactions de la part de collègues autour de cette personne peut être causée par ce qu'elle a vu et entendu dans les médias lors de la « crise » des accommodements raisonnables. S'il y a présence d'une peur liée avec le fait de demander ce genre d'accommodement, cela peut être parce que les personnes sont conscientes des perceptions négatives concernant l'accommodement pour motif religieux. Cette crainte peut conduire à vouloir cacher sa différence ou éviter la

perception qu'être croyant engendre une différence par rapport à l'entourage de travail. Toutefois, pour cette personne, ses croyances et l'importance qu'elles avaient dans sa vie à ce moment, ont été plus fortes que ce sentiment de peur, ce qui illustre bien, encore une fois, à quel point la religiosité constitue une composante essentielle de l'identité de croyant, tel que souligné dans une sous-section précédente.

La situation est particulière en ce qui concerne le participant 3. Sa crainte d'être stigmatisé et d'être considéré comme étant différent, il ne l'a pas vécue en lien avec l'accommodement qui lui a été accordé (il s'agissait d'un aménagement d'horaire). Sa peur concernait plutôt le fait qu'il pourrait demander un autre type d'accommodement (utiliser un local pour effectuer la prière) auquel il aurait droit, mais il est au courant des différents cas où un groupe de musulmans a pu demander un local afin de faire leurs prières dans leur institution ou milieu de travail et des répercussions médiatiques auxquelles cela a donné lieu (comme le cas de l'ETS et celui de la STM, qui ont défrayé les manchettes). Il est donc hors de question pour lui, de faire cette demande au sein de l'établissement où il travaille, par crainte de devoir revendiquer ses droits en cas de refus et ainsi, d'être « étiqueté » au même titre que d'autres l'ont été lorsque leur cas a été médiatisé.

Ici des fois il y a des locaux de libres, et il y a plus de 50% de maghrébins depuis 2001, mais on ne l'a jamais demandé. Parce que si tu commences à faire ça et qu'ils [la direction] disent non, il faut les amener en justice et on va gagner probablement, mais après ça on va tous être étiquetés. (Participant 3)

En dépit du fait que ce ne soit pas une majorité des répondants qui ont affirmé avoir vécu des difficultés en lien avec la demande d'un accommodement, il reste que les craintes de stigmatisation sont réelles (bien que vécues par une minorité des participants) et surtout, elles ne sont pas négligeables. Nous avons pu constater qu'il y avait une différence entre les milieux où aucun protocole n'était pas mis en place et l'entreprise qui en a un. Par contre, tel qu'indiqué précédemment, on ne peut pas

vraiment affirmer que l'existence d'un cadre de référence pour les accommodements raisonnables au sein d'un organisme ou d'une institution apaise l'anticipation quant à la stigmatisation possible venant avec l'accommodement raisonnable. Non seulement l'échantillon n'est pas représentatif mais surtout, selon un des répondants, plusieurs personnes auraient refusé de faire une demande par crainte d'attirer l'attention ou d'être stigmatisés, ce qui semble démontrer la présence d'anticipation des effets possibles.

4.2.2 Les modalités de l'accommodement raisonnable

Comment les demandes d'accommodements ont-elles été vécues par les participants ? Nous verrons que dans certains cas, il y a eu présence d'une offre ou d'une ouverture de la part de la direction, alors que d'en d'autres, ce fut à la personne que revenait la responsabilité d'assumer la demande, sans qu'il n'y ait de cas antérieurs auxquels se référer.

Avant qu'un cadre de référence ne soit mis en place dans l'entreprise où cinq des participants y travaillent, ceux-ci tentaient de s'arranger discrètement et pendant leur pause afin de respecter leurs croyances, tant celles-ci représentent une partie essentielle de leur identité. Plusieurs personnes de cette entreprise sont allées jusqu'à prier dans un coin inoccupé de l'entreprise. Le participant 4b affirme : « je faisais une prière 5-10 minutes, dans un petit coin d'un pied sur trois pieds [à l'abris des regards] » (Participant 4b). Ces employés avaient une entente informelle avec leurs contremaîtres respectifs afin qu'ils puissent réaliser leur prière sur leur temps de pause. Au sein de cette même entreprise, un participant avait aussi commencé des recherches sur ce qu'il se faisait ailleurs en matière de gestion d'accommodement raisonnable. Il avait remis un document à son syndicat ainsi qu'aux ressources humaines afin de démontrer que prier dans un lieu de travail pouvait se faire également au sein du leur.

Ça m'a poussé à fouiller un petit peu dans la législation, dans les lois et les droits. De fil en aiguille j'ai réussi à regarder sur internet ce qui se passe, et j'ai vu qu'il y a des endroits où on permettait de faire la prière. Par exemple à l'aéroport, il y a une salle communautaire où une personne musulmane peut aller se recueillir avant son voyage. J'ai vu ça aussi à l'hôpital Rosemont où il y a une chapelle. À l'ETS aussi il y a des étudiants qui faisaient la prière, on ne leur a pas accordé [de local] mais ils faisaient leur prière dans une salle vide. J'ai vu aussi qu'à l'Université Concordia, il y a une salle pour prier. Je me suis dit : « mais comment ça se fait que là-bas il y a quelque chose qui est vraiment cool, que ça ne dérange personne, tout le monde est ouvert, et ici on ne fait rien ». Alors j'ai préparé un écrit, j'ai remis une copie au syndicat, une copie à mon patron et aux ressources humaines. (Participant 4a)

Compte tenu des quelques personnes qui s'arrangeaient comme elles le pouvaient, mais que cela posait parfois des problèmes avec d'autres collègues, la direction de cette entreprise a aménagé un espace dédié où les personnes qui le désirent puissent effectuer leurs prières dans des conditions plus décentes. Comme le mentionne le participant 4a : « le directeur est donc venu me voir un jour et m'a proposé un mini local qu'ils allaient nettoyer pour que ce soit propre » (Participant 4a). Dès lors, les autres travailleurs qui voulaient faire une prière savaient qu'ils n'avaient plus besoin de se cacher et que l'entreprise avait trouvé un accommodement dont ils pouvaient aussi bénéficier.

Pour ce qui est des quatre autres participants provenant de différents milieux, les situations varient. Le participant 1, qui travaillait dans une entreprise privée, explique :

Quand c'était le moment de la prière, je voyais selon mes pauses pour aller à l'arrière du restaurant quand c'était le moment. Et un jour, elle [la gérante] a su ça. [...] Donc quand elle m'a vu la faire, après elle m'a dit : « tu sais quand tu fais ta prière, tu peux aller à l'arrière dans la cuisine ». (Participant 1)

Par la suite, il lui a demandé s'il pouvait utiliser son heure de diner en la partageant en plusieurs petites pauses afin de pouvoir faire ses prières dans le respect du temps

prescrit. Dans cette situation, c'est l'amorce et l'ouverture au dialogue qui a été faite par la gérante et qui peut avoir eu un effet incitatif ou, du moins, positif, sur la possibilité de faire une demande.

C'était l'entente que j'avais prise avec elle [la gérante], je lui avais dit : « je peux retirer des minutes de ma pause du diner pour les consacrer à ma prière ». [...] Donc sur mon heure de diner, je prenais juste une demie heure et après je fractionnais le reste. Et elle m'a vraiment donné une facilité par rapport à cela. (Participant 1)

Ensuite, quant aux participants 2, 3 et 5, c'est de leur propre initiative qu'ils ont pris la décision de soumettre une demande verbale auprès de leur supérieur hiérarchique, sans qu'il n'y ait présence de protocole auquel se référer. Malgré tout, les demandeurs ont eu un bon accueil quant à la possibilité d'obtenir un accommodement raisonnable.

J'ai demandé à l'un de mes enseignants si je pouvais prier dans le local de la classe. Car les vendredis on a des prières spéciales, c'est spécifique et c'est une congrégation de beaucoup de personnes, donc on a demandé au directeur si on pouvait faire notre prière ici à l'école et il a dit oui, qu'on devait seulement demander à l'enseignant si on pouvait utiliser la classe pendant la pause. Donc on a fait ça, et c'était correct, l'enseignant a dit : « oui vous pouvez utiliser ma classe pour les prières ce n'est pas un problème ». Et c'était tout. (Participant 2)

Moi je suis musulman pratiquant. Et les vendredis, les musulmans pratiquants, un peu comme la messe le dimanche pour les catholiques ou le shabbat le samedi pour les juifs, doivent aller faire la prière à la mosquée. Donc j'avais demandé, depuis que j'ai commencé à [travailler] ici, qu'entre midi et 14h00, je [sois libéré de ma tâche professionnelle] et puis cela a toujours été respecté. (Participant 3)

Mon accommodement c'est concernant le shabbat. Dans ma religion, c'est important de finir plus tôt le vendredi pour respecter le shabbat qui débute vendredi avant le coucher du soleil jusqu'à samedi au coucher du soleil. Il faut que tout soit fait, tout soit fini, tout soit prêt avant, donc il faut que je sois rendue chez moi et que tout soit prêt pour le shabbat. Et pour cela, je suis obligée de quitter plus tôt le vendredi, surtout les journées qui sont plus

courtes l'hiver. [...] J'ai approché mon directeur pour lui poser la question et il a accepté, il fallait seulement que je remplace mes heures et c'était accepté. (Participant 5)

Pour ces quatre personnes provenant de différents milieux, la décision d'accepter ou non l'accommodement revenait au gestionnaire ou à la direction, et dans les quatre situations, la réception de la demande s'est faite de façon respectueuse et a été acceptée, sous certaines conditions cohérentes avec les balises de l'accommodement raisonnable. Et il semble y avoir une ouverture à accepter les conditions de l'accommodement, les demandeurs y voyant sans doute la reconnaissance de leur identité de croyant, ils sont alors prêts à accepter les aménagements qu'on leur propose. Tant dans les milieux où il n'y a pas de protocole que dans le milieu où il y en a, les répondants sont conscients des conditions établies afin de maintenir leur accommodement et surtout, ils sont soucieux de les respecter.

Il faut que je remplace mes heures, je ne peux pas juste les prendre comme ça. Si je quitte plus tôt le vendredi, mes heures sont remplacées, il faut rattraper le temps dans la semaine. (Participant 5)

À chaque fois que je voulais aller faire la prière, il fallait *puncher* le temps que je la fasse et il fallait que je compense avant de partir. Il faut toujours se conformer aux règlements, même si on nous autorise à le faire, on ne peut pas enfreindre le règlement. (Participant 4e)

Pour les cinq participants provenant de l'entreprise où un protocole est en place, dont le participant 4e fait partie, les conditions leur sont présentées lors de l'entente qui est signée, leur signifiant que l'accommodement est accepté. Pour les quatre autres personnes, par exemple pour la participante 5, les conditions à respecter font l'objet d'une entente verbale entre la personne et la direction. Certes, dans tous les cas, les répondants ont démontré un souci de respecter ces balises, lesquelles ne semblent pas leur poser problème.

4.2.3 Les impacts liés à l'obtention de l'accommodement raisonnable

Une des sous-sections précédentes décrivait comment certaines personnes passent par un cheminement qui n'est pas toujours facile avant de procéder à la demande d'accommodement raisonnable. Nous avons également vu de quelle façon la demande pouvait être effectuée et comment elle était reçue au sein de différents organismes. De cette présentation est ressortie le fait que la mise en place d'un protocole ne rend pas automatiquement plus facile le processus qui précède la demande, et nous verrons qu'il ne rend pas plus facile non plus la réception de cette demande dans l'entourage de travail des participants rencontrés dans le cadre de cette recherche. Mais avant tout, voyons à quel point l'accommodement raisonnable peut engendrer des effets positifs pour les répondants.

4.2.3.1 Les effets de l'accommodement sur le demandeur

Plusieurs des auteurs cités dans la revue de littérature de ce mémoire s'entendent pour dire que les accommodements raisonnables peuvent avoir un effet positif sur l'intégration et la reconnaissance des personnes qui le demandent, mais puisqu'il n'existe pratiquement aucune étude sur ces possibles effets, j'ai tenté de vérifier si c'était le cas. Il demeure cohérent et possiblement logique de penser qu'étant donné l'objectif de l'accommodement, qui est d'assurer l'égalité, que celui-ci ait un impact sur l'intégration et la reconnaissance de la personne qui l'obtient. Mais ces effets ont-ils vraiment lieu ? Et existe-t-il d'autres impacts sur la personne ? Dans cette sous-section, il sera essentiellement question de répondre à ces deux interrogations.

Les effets sur le bien-être psychologique

D'un point de vue psychologique, les participants ont affirmé que le fait d'avoir obtenu un accommodement raisonnable a été positif pour eux, leur permettant de réaliser leurs pratiques religieuses sans crainte et sans devoir se cacher. Comme le

mentionne le participant 4e, « il y en a qui se cachent pour le faire et moi c'est officialisé, donc je le fais en toute tranquillité, dans le respect. Vraiment, je vous dis que ça m'a beaucoup rassuré, c'est rassurant » (Participant 4e). Pour d'autres également, le fait d'obtenir un accommodement consenti a eu des impacts positifs à plusieurs niveaux :

Je l'ai vécu positivement au moment où ils nous ont donné cet accommodement raisonnable, je trouvais ça correct, ça nous a aidé mentalement. Mentalement parce que je fais mes obligations spirituelles dans le temps, et dans notre religion, il faut le faire dans le temps, donc moralement j'étais bien. (Participant 4c)

C'est certain qu'en ayant eu cet accommodement, sur la santé, ça m'évite un stress inutile, je suis tranquille. J'accomplis mes prières, je fais mes prières à temps et j'ai fait mon devoir dans ma journée, c'est correct, je dors bien, je n'ai pas de remords de conscience. Je n'ai pas à penser à me chercher une place où prier, à comment je vais faire, parce que les premiers temps c'était presque comme ça, je devais me trouver un petit coin pour ne pas déranger, pour ne pas qu'on me voit, comme un petit voleur, et ça, c'était un stress. Donc là comme ça, c'est correct, personne ne passe dans le local, 10-15 minutes, j'ai poinçonné et c'est fini. Il n'y a pas de vol de temps, pas d'accusations, il n'y a rien de ça. (Participant 4a)

J'étais super contente de rentrer chez moi à temps le vendredi et de préparer mes choses, d'allumer mes bougies, c'était comme un changement radical dans ma vie et je me sentais plus en paix avec moi-même d'avoir obtenu cet accommodement là. Je me sentais plus tranquille, c'est comme s'il y a quelque chose nous dérange tout le temps : est-ce qu'on fait la bonne chose, s'il m'arrive telle affaire c'est peut-être parce que je n'ai pas fait ça. Au niveau de la religion c'est très fort, et j'étais vraiment en paix avec moi-même d'avoir réussi à passer ce cap là et d'avoir obtenu ce que j'avais demandé. (Participant 5).

Il semble y avoir une certaine importance accordée au fait que l'accommodement soit réalisé dans les règles, c'est-à-dire qu'il soit le résultat d'une entente entre l'employé et la direction. En effet, l'obtention d'un accommodement raisonnable crée une forme de soulagement, de tranquillité d'esprit et d'apaisement chez les demandeurs

puisqu'ils savent qu'ils ont le droit de faire leurs prières ou de quitter le travail plus tôt, par exemples, et que c'est accepté et reconnu par la direction de l'institution. Comme le mentionne le participant 4e lorsqu'il affirme que le fait d'obtenir cet accommodement l'a rassuré, il sentait une acceptation de l'entreprise par rapport à sa pratique et à sa religion. Nous avons vu combien leurs croyances religieuses et les pratiques qui y sont rattachées sont importantes pour ces personnes. Par conséquent, le fait de pouvoir respecter leur pratique et leurs croyances crée un sentiment de soulagement par rapport à leur devoir religieux. Le participant 3 affirme aussi : « ça m'a enlevé une épine du pied dans le sens où je n'ai pas besoin d'aller me justifier à [chaque fois] et donc je peux passer ici fièrement. [...] Je n'ai pas besoin à chaque fois de me battre » (Participant 3).

Un des répondants a même affirmé que le fait d'obtenir cet accommodement, lui permettant d'effectuer sa prière plusieurs fois par jour durant ses temps de pause, avait eu un effet positif sur sa pratique religieuse. Cet impact s'est fait ressentir puisqu'il pouvait se consacrer entièrement à sa prière le temps d'un bref instant, sans penser à autre chose puisqu'il savait que c'était accepté par la gérante de l'entreprise.

Quand je partais pour prier, j'avisais toujours quelqu'un donc elle le savait et je pouvais prendre mon temps, pour mieux faire ma prière et être plus en phase avec ce que j'ai à faire. Et cela m'a permis de m'accomplir dans le fait de faire ma prière. Donc spirituellement ça aide. (Participant 1)

Ce participant est d'ailleurs allé plus loin dans sa réflexion car il a même expliqué que le fait d'obtenir cet accommodement avait eu un impact positif aussi sur son travail et sa manière d'agir et d'interagir avec ses collègues de travail :

Et si ça a eu un impact positif sur ma pratique, ça a eu un impact positif sur mon travail. La prière elle sert à ça. Le mot en réalité, *salat*, ça veut dire connexion. C'est une manière de se connecter avec le divin. Spirituellement se recharger, se remettre en question et vraiment reprendre connexion avec soi et le divin et c'est pour ça qu'on la fait en différentes parties. C'est pour se

recharger et mieux revenir à nos pratiques de tous les jours. Donc le fait que j'aie plus de temps pour la faire, de manière plus sereine, forcément, en revenant au travail, je suis plus apaisé. Et même au travail en général, le fait de permettre de faire la prière pour un musulman ou n'importe quelle personne qui a besoin d'un temps pour méditer ou autre chose, c'est quelque chose qu'on a retiré malheureusement en Occident, l'importance de se recentrer. C'est essentiel d'avoir un moment pour se retirer, ça peut prendre la forme d'une prière ou d'une autre forme. Mais reprendre contact avec soi, revenir et prendre contact avec les autres, c'est vital. (Participant 1)

Finally, tous milieux confondus, et protocole ou non, la majorité des répondants a affirmé ressentir une forme de tranquillité d'esprit et de soulagement par le fait de pouvoir réaliser leurs pratiques dans des conditions favorables, sachant qu'ils avaient l'accord de la direction de pouvoir le faire.

Les effets sur les sentiments de reconnaissance et d'acceptation

Étant donné la place qu'occupent la religion et les croyances dans l'identité des participants, l'accommodement raisonnable semble avoir une valeur importante pour ces personnes, et selon les données recueillies, il y a un effet positif sur la reconnaissance de leur identité de croyant. Le participant 4a, ayant vécu l'immigration et ayant dû faire plusieurs sacrifices, a vécu cet accommodement comme un soulagement de pouvoir respecter ses croyances et finalement, de pouvoir rester lui-même. Il l'explique par la négative : « donc arriver ici et qu'on me dise : « non ta religion tu ne la fais pas ». Qu'est-ce qu'il reste alors de la personne ? C'est comme pour un arbre, si tu enlèves les feuilles, il ne va rester qu'une feuille, c'est trop » (Participant 4a). Cette image représente bien comment pour lui, le fait qu'on accepte qu'il puisse effectuer la prière sur son lieu de travail lui a permis de « garder ses feuilles » qui représentent ses croyances et ses pratiques religieuses. Cet accommodement permet une acceptation et une reconnaissance de son identité de croyant, au même titre que cette participante :

J'avais été comme super heureuse que ce soit accepté parce que c'était très ancré. Quand on perd quelqu'un, c'est tellement plus fort, on est tellement plus sensibilisé à ce genre de chose, donc c'était comme un grand désir pour moi de l'avoir. Quand ça avait été accordé j'étais comme wow, j'étais vraiment contente. (Participante 5)

Ce sentiment de bonheur ressenti semble être dû au fait qu'on ait reconnu son identité de croyante, d'autant plus que les événements personnels qu'elle a pu vivre auparavant ont ancré davantage les croyances qu'elle avait déjà.

La participante 2 avait également expliqué que lorsqu'elle est accommodée, elle sent que ses croyances sont respectées et acceptées, alors que c'est l'inverse quand la direction n'accepte pas qu'il y ait des accommodements raisonnables⁴¹. Et il est important de comprendre que la reconnaissance ici ne concerne pas la reconnaissance du fait que toute personne doit avoir les mêmes droits, mais concerne précisément la reconnaissance de ses croyances religieuses, qui constituent l'identité de croyant. La reconnaissance institutionnelle semble donc être un élément important, notamment pour cette même participante. Le simple fait de savoir que la direction ou les personnes en position d'autorité acceptent ses croyances, par le biais de l'accommodement, a un effet positif. À l'inverse, « si le directeur ou quelqu'un de haut placé nous dit que ce n'est pas important, ça nous affecte beaucoup plus » (Participante 2).

Par contre, le fait que l'État et les institutions permettent cette reconnaissance par les accommodements raisonnables, n'engendre pas automatiquement une reconnaissance de la part de la population en générale (comme l'a attesté la « crise » des accommodements raisonnables en 2006) ou de l'entourage de travail et c'est ce que

⁴¹ Dans la section 4.1 portant sur la religiosité comme composante identitaire, cette participante avait affirmé : « si les personnes traitaient notre identité comme quelque chose d'important, qu'on devrait être accommodés, qu'ils veulent apprendre des choses de notre culture, ça nous rend vraiment heureux et acceptés, *like other Canadians* ». (Participante 2)

nous verrons plus loin dans une section de l'analyse. Pourtant la reconnaissance d'autrui est essentielle et le participant 1 l'explique clairement : « pour beaucoup d'entre nous, dont moi-même, on a besoin que l'autre nous comprenne dans notre manière de vivre. [...] C'est un besoin de reconnaissance dont la finalité permet d'être plus harmonieux avec la personne » (Participant 1). Et l'accommodement permet, pour ce répondant, d'assurer cette reconnaissance et cette compréhension de l'autre.

Juste le fait qu'on me voit faire la prière au travail ou le fait de porter un chapeau qui réfère à ma religion et que je sois remarqué par une personne non-musulmane et qu'on me pose des questions avec une ouverture, juste ça déjà, ça fait partie des choses qui facilitent l'intégration. [...] Et cet intérêt que la personne démontre facilite le sentiment de reconnaissance, et ça change tout. (Participant 1)

Alors que pour plusieurs répondants, qui ont subi de fortes réactions dues au fait que leur pratique religieuse était réalisée à la vue des autres, pour ce participant, cela permet plutôt de créer des liens, car certaines personnes démontrent une ouverture et un intérêt et pour lui, cela a eu un effet sur son sentiment d'être reconnu pour ce qu'il est.

Cette reconnaissance institutionnelle, par l'accommodement consenti, peut également avoir des impacts positifs sur le sentiment d'acceptation des personnes. Comme l'explique la participante 2 : « quand nous sommes accommodés par les directeurs ou les institutions ça nous fait : ok nous sommes acceptés parce que nous sommes comme ça, nous avons des valeurs comme ça et elles sont acceptées » (Participante 2). En d'autres mots, lorsqu'on leur accorde un accommodement, certains participants affirment sentir, de la part de la direction ou des institutions, qu'ils sont reconnus entièrement, donc leur croyances et leur religion également. Et en allant encore plus loin dans cette idée, ils sentent qu'ils sont acceptés tels qu'ils sont de façon globale.

Là où je suis, je suis content pour le moment [...] le seul fait de venir avec toute cette volonté c'est une preuve d'acceptation et c'est une preuve de participation. [...] Parce que si on regarde vraiment la chaîne, la compagnie n'aurait jamais autorisé l'accommodement si la ville ne l'aurait pas autorisé, et pour la ville, si Québec ne l'aurait pas autorisé. (Participant 4b)

Pour cette dernière personne, qu'on lui ait accordé cet accommodement au sein d'une entreprise lui démontre une acceptation et une reconnaissance de la part de l'État québécois par rapport au fait d'avoir des croyances et des pratiques religieuses qui ne sont pas celles de la majorité. Avoir obtenu cet accommodement au sein de son milieu de travail a eu un effet positif sur son sentiment d'être accepté et il le mesure par la volonté et la motivation qu'il a à venir travailler. La reconnaissance de ses croyances religieuses par la direction de l'entreprise, selon lui, émane des directions prises par le gouvernement qui ont un impact sur les décisions que peuvent ensuite prendre les entreprises en matière d'accommodement raisonnable. Et le fait de sentir cette acceptation a par ailleurs un effet positif sur son sentiment d'appartenance, tant à l'entreprise qu'à la société québécoise. Allant dans le même sens, un autre participant a lui aussi perçu le fait d'obtenir un accommodement raisonnable comme un signe d'acceptation qui a une influence sur son sentiment d'appartenance :

Je cite [l'entreprise] par rapport à mes amis, parents et communauté, je [la] cite comme exemple. Il n'y a aucune restriction par rapport à ce qu'elle fait [en matière d'accommodement raisonnable]. Et d'après moi, s'ils le font, c'est qu'ils voient que ça n'a pas d'impact sur le travail, sur la production. [...] C'est un sentiment de fierté que j'ai par rapport à la compagnie. Il y a pas mal de pays où l'ouverture qu'il y a ici au Québec n'existe pas là-bas [...] Je dirais que c'est une société qu'on peut citer comme modèle dans le monde. [...] Le fait qu'on ait choisi de venir s'installer ici c'est parce qu'on sait qu'on est acceptés. (Participant 4e)

Les effets positifs sur la reconnaissance et l'acceptation font en sorte que le sentiment d'appartenance à la société québécoise semble se solidifier davantage. Mais encore ici, cette acceptation de l'État, de la direction ou des personnes en position d'autorité

ayant une influence sur leur sentiment d'appartenance n'implique pas automatiquement l'acceptation des collègues et des autres personnes.

L'accommodement raisonnable et le sentiment d'intégration

J'ai expliqué dans la revue de littérature que le concept d'intégration dans le cadre de cette recherche était entendu de façon subjective puisqu'il correspond au sentiment de la personne. Comme l'intégration prend en compte différents éléments et qu'il ne m'aurait pas été possible de les étudier pour les fins de cette recherche, les liens avec le sentiment d'intégration se font essentiellement avec le fait d'avoir obtenu un accommodement raisonnable au sein d'une institution. De ce fait, une des questions posée à l'ensemble des répondants concernait leur sentiment d'intégration, à savoir dans un premier temps, s'ils se sentent intégrés dans la société pour ensuite comprendre si l'accommodement avait eu un impact sur ce sentiment. Tous les participants ont mentionné se sentir déjà bien intégrés dans la société et la majorité de ceux-ci a même affirmé que l'accommodement n'avait pas eu d'impact significatif sur leur sentiment d'être intégré ou non dans la société.

À la base, je n'avais pas trop de mal à m'intégrer dans la société avec ma pratique religieuse. Je trouvais des moyens de la faire tout en gardant des relations avec les gens. Il y a certainement dû avoir un impact, mais pas non plus significatif pour le reste car j'avais quand même développé certaines capacités à *dealer* avec le monde. (Participant 1)

Même avant qu'ils nous aient accommodés, j'étais toujours inclus, je respecte toujours les [normes] de ce pays, je respecte les lois, j'ai des obligations, j'ai des droits, avant même qu'ils me donnent quoi que ce soit, l'accommodement raisonnable c'était un plus. (Participant 4c)

Seule une participante a expliqué que l'accommodement était, pour elle, nécessaire à ce qu'elle puisse se sentir entièrement intégrée dans la société :

Quand une personne nous parle à propos de notre accommodement d'une façon négative, ça ne nous fait pas sentir comme les autres Canadiens parce que notre liberté n'est pas respectée. Les accommodements sont une partie pour qu'on soit Canadiens, c'est une chose qui nous diffère des autres pays, c'est que nous sommes ouverts aux autres religions et coutumes. Donc si les accommodements ne sont pas communiqués d'une manière ouverte et respectueuse, c'est un peu de l'hypocrisie. On dit que les Canadiens vont respecter les autres, mais quand on fait une demande c'est traité de manière négative. (Participante 2)

Si l'accommodement ne semble pas avoir eu un effet significatif et marquant sur le fait que ces personnes se sentent plus ou moins intégrées, nous verrons à présent que les réactions dans l'entourage ont des répercussions sur leur sentiment d'être acceptés et reconnus dans le regard d'autrui.

4.2.3.2 Les impacts de l'accommodement dans le milieu

Les impacts de l'accommodement sont essentiellement positifs pour le demandeur, mais la situation n'est pas la même en ce qui concerne les effets dans le milieu où l'accommodement est accordé. Tel que mentionné précédemment, les accommodements raisonnables, surtout lorsqu'ils sont accordés pour des raisons religieuses, ont provoqué beaucoup de réactions dans la population québécoise. Comme le rapport Bouchard-Taylor (2008) l'avait démontré, beaucoup de craintes parfois basées sur des mauvaises compréhensions et perceptions de la situation font en sorte que de nombreux Québécois sont réfractaires à la possibilité qu'une personne soit accommodée par rapport à sa religion. Toute la question de la religion, sans nécessairement aborder le sujet des accommodements raisonnables, reste plutôt épineuse, c'est-à-dire que ce n'est pas tout le monde qui comprend ou accepte que des individus puissent avoir des pratiques religieuses et que celles-ci peuvent impliquer certaines manifestations et qu'elles font partie d'eux et de leur identité. Nous allons à présent constater ces impacts dans l'environnement des personnes qui ont obtenu ces accommodements, et nous verrons qu'ils ne sont pas sans conséquences.

Les réactions de l'entourage

D'abord, peu importe le milieu, qu'il y ait protocole de mis en place ou non, la grande majorité des participants a pu observer ou ressentir des réactions négatives dans leur entourage lorsqu'ils ont obtenu l'accommodement. Dans certains des cas, les gestes ou les paroles n'étaient pas adressés directement à la personne, mais elle pouvait tout de même sentir le malaise et l'insatisfaction que cela pouvait créer autour d'elle. Par exemple, le participant 4c affirme : « il y en a en réunion, qui se sont plaint au patron. Il y avait des controverses. [...] Il y en a qui n'ont pas aimé, il n'y avait pas de menace ou quoi que ce soit, mais ils parlaient, j'aisaient » (Participant 4c). Sans nécessairement que cette personne ait reçu des commentaires directement par rapport à son accommodement, le fait de savoir que des gens se plaignent ou en fassent une controverse peut créer un sentiment d'inconfort ou de malaise. Pour ce participant également, les critiques ne se sont pas directement adressées à lui, mais il a tout de même été conscient des réactions que l'accommodement pouvait créer dans son entourage :

Il y a un ou deux [employés] ici, qui ont eu vent de [mon accommodement] et qui sont allés se plaindre [à la direction]. [...] Probablement qu'ils ont voulu demander quelque chose dans leur changement d'horaire et [que la direction] n'a peut-être pas pu le faire, alors ils ont essayé d'utiliser le fait que moi on me donnait ça. (Participant 3)

Les plaintes peuvent être formulées parce que les collègues ressentent une injustice par rapport à l'accommodement qu'ils perçoivent comme étant un privilège ou un avantage. Le rapport Bouchard-Taylor (2008) avait d'ailleurs soulevé cette critique qui revenait régulièrement à l'égard des accommodements. De ce fait, certaines personnes semblent aller contester cette situation à la direction et peuvent également tenter d'obtenir le même type d'arrangement, puisqu'ils trouvent cela injuste. Plusieurs des répondants, notamment le participant 3 et également la participante 5, ont exprimé avoir eu des échos du fait que des collègues avaient tenter d'obtenir le même aménagement d'horaire qu'eux, sous prétexte que la situation n'était pas

égalitaire. Nous verrons néanmoins que ce sentiment d'iniquité est souvent fondé sur une incompréhension de la situation et qu'une clarification des faits est nécessaire.

« Pourquoi est-ce qu'elle a cet accommodement là ? Moi aussi j'aimerais avoir le même horaire qu'elle. » Les demandes des collègues ce n'était pas nécessairement au niveau religion, c'était plus pour avoir le même horaire, mais sans raisons valables. (Participante 5)

La participante 5 a aussi été confrontée à des remarques personnelles et directes de la part de quelques collègues de travail dues au fait qu'ils trouvaient la situation inéquitable. Ils semblaient voir dans son accommodement un avantage auquel ils n'avaient pas droit. Elle a donc dû gérer ces commentaires qui étaient basés sur une ignorance des motifs pour lesquels elle devait partir plus tôt du travail :

C'est souvent par les remarques des collègues : « Ah tu es chanceuse tu quittes à 2h », « ah tu es chanceuse tu t'en vas », « ah on sait bien tu prends tes congés ». Parce qu'il y a des journées religieuses, des fêtes religieuses où je prends des congés, sauf que je les prends sur mes banques de congé, mais on me dit : « ah on sait bien toi tu prends le temps de Noël et tu prends tes congés à de tes fêtes ». Sauf que le temps de Noël c'est donné à tout le monde et les fêtes c'est pris dans ma banque de congés. Eux-aussi ils ont la banque de congés, mais je ne dis pas « pourquoi tu prends des vacances ». (Participante 5)

Cette participante a d'ailleurs mentionné sentir une pointe de jalousie de la part de quelques personnes lorsqu'elle quitte plus tôt le vendredi pour le shabbat et les remarques qu'elle a reçues en témoignent. On voit aussi qu'il y a deux poids deux mesures quand les congés sont utilisés pour des fins religieuses ou pour de simples vacances.

Des cinq participants provenant de la même entreprise, quatre d'entre eux ont affirmé avoir observé ou senti des mécontentements en lien avec le fait qu'ils puissent effectuer leurs prières au sein de leur milieu de travail. Pour certains d'entre eux, ils ont dû vivre des situations où ils étaient directement visés, soit par des paroles ou des

actes, alors que d'autres n'ont eu que des échos des plaintes effectuées à la direction, sans être directement touchés par celles-ci.

« Pourquoi ils ont eu ça, pourquoi l'accommodement ? » Chacun manifestait son opposition. Il y avait des gens qui n'étaient pas contents. Et ça dérangeait en quoi? Je ne sais pas, jusqu'à date je ne sais pas où ça les dérangeait. Je ne fais ça devant personne, donc je ne vois pas pourquoi ça les dérangeait. (Participant 4d)

Mais à un moment ça été perçu comme dans les invasions barbares : « ils viennent, ils vont prendre la place, ils vont nous tasser ». Parce que [les échanges] dans l'entreprise disaient : « nous on a tassé la religion, qu'ils fassent ça chez eux, qu'ils retournent chez eux ». Mais je suis chez moi. J'ai tourné la page de l'Algérie, car je viens d'Algérie. Ils disaient : « même là-bas vous ne faites pas la prière », et je disais « mais pourquoi tu me ramènes tout ça, c'est ma bulle à moi. » (Participant 4a)

Il y a une incompréhension de ce en quoi consiste un accommodement, les autres employés ne semblent pas comprendre pour quelles raisons et dans quelles conditions un accommodement est accordé. Et ces contestations et plaintes faites auprès de la direction ne sont pas les seules formes de réactions que certains collègues ont pu avoir. Plusieurs répondants, dont le participant 4a, ont affirmé avoir été touchés par des paroles et des gestes qui avaient pour effet de les stigmatiser. Comme le mentionne le dernier participant cité, les personnes qui critiquaient le fait qu'ils puissent aller prier au travail, engageaient un discours créant une altérisation pouvant mener à une forme d'exclusion, puisqu'elles établissaient une distinction entre « nous » (le groupe majoritaire) et « eux » (les croyants). Dans ce cas-ci, les collègues semblaient exprimer une crainte quant au retour de l'influence de la religion dans la société désormais sécularisée. Certains ne comprennent pas l'importance et la diversité des pratiques religieuses et cette incompréhension peut causer une stigmatisation, voire une discrimination des minorités, comme l'illustre le participant 4a lorsqu'il fait part des commentaires exprimés par des collègues.

Dans le même ordre d'idées, un autre répondant de la même entreprise a affirmé : « le [contremaître] a dit [à plusieurs employés] d'aller porter plainte contre les musulmans qui faisaient leur prière [dans l'entreprise]. [...] Là moi j'ai vu un geste de haine » (Participant 4b). Ce même participant avait aussi été témoin de gestes que quelques personnes avaient commis dans l'objectif de faire connaître leur mécontentement, par une provocation :

On a eu quelques provocations. On a eu un petit dessin de crucifix [affiché sur le mur où on faisait la prière]. Après, cela a grandi et il y a beaucoup de personnes qui ne le savent pas, mais un jour on entre et on trouve une croix fabriquée au mur dans le coin où on faisait la prière. (Participant 4b)

Ces différents gestes de provocation illustrent une forme de non-acceptation du fait qu'on accorde un accommodement aux personnes qui souhaitent effectuer leur prière au travail. Comme l'exprime le participant 4b, il voit dans ce type d'agissement une « haine » envers les croyants pratiquant leur prière qui a un effet de stigmatisation envers un groupe de personnes ciblées.

Aussi, les réactions de l'entourage par rapport à l'accommodement ont tendance à s'amplifier avec ce qui est diffusé dans les médias, notamment lorsqu'il se produit des attentats terroristes qui sont fortement médiatisés. Plusieurs des répondants musulmans ont exprimé avoir été victimes, non pas de façon personnelle mais collective, de gestes déplorables à l'égard des personnes musulmanes, à la suite des attaques terroristes menées au nom de l'islam en France.

Des personnes ont accroché des photos de Charlie Hebdo, donc du prophète de l'Islam sur les voitures de travail et sur les postes de travail, et [on nous lançait] des fléchettes et des mots empoisonnés. À un certain moment ça devient un harcèlement, ça commence par une blague, et une autre blague et ça finit avec 15 blagues dans la tête et ça ne marche pas. (Participant 4a)

Même en dehors du milieu où les cinq mêmes personnes travaillent, une des participantes a aussi mentionné avoir été touchée par des actes discriminatoires à la suite d'évènements tragiques : « une fois, après un attentat en France, aux portes de notre petite mosquée [de l'établissement] où on va prier, une personne a écrit des choses [négatives à l'endroit des musulmans] » (Participante 2).

Enfin, peu importe les milieux, pratiquement tous les répondants ont exprimé avoir constaté des réactions négatives dans leur entourage, en lien avec l'obtention d'un accommodement raisonnable. Nous avons pu comprendre à l'aide des différents témoignages des participants, que plusieurs types de réactions ont eu lieu : allant de la plainte à la direction, aux remarques personnelles et dans des cas extrêmes, aux actes de stigmatisation visant spécifiquement les musulmans. Nous verrons à présent que ces différents comportements peuvent avoir des répercussions sur les demandeurs d'accommodement.

Comment les croyants se sentent par rapport aux réactions de l'entourage

Il a été réellement intéressant, voire surprenant, de constater comment la plupart des participants s'expriment lorsqu'ils évoquent les situations où certains collègues ont agi de façon reprochable ou méprisante à leur égard. Nous pourrions penser que le plus simple et le plus spontané serait de leur jeter le blâme. Pourtant ce n'est pas le cas. Au contraire, plusieurs répondants font preuve de compréhension et de réflexion dans leur discours, car ils constatent eux-aussi, ce qui est diffusé dans les médias et comment on traite l'information lorsqu'il s'agit, par exemples, d'attentats terroristes menés au nom de l'islam ou des accommodements raisonnables pour des motifs religieux. Ils sont bien conscients que l'image des arabes musulmans est présentée de façon négative et ainsi, ils ne blâment pas leurs collègues, mais bien le rôle des médias et de certains politiciens qui alimentent une peur des musulmans et des minorités religieuses de façon générale.

Je n'accuse pas les collègues, le premier accusé est les médias, parce que tu rentres à la maison, ils [alimentent] ça, à la radio aussi, tu lis un journal ils en rajoutent, à la fin les personnes sont [frustrées]. On se retrouve à faire face à tout ça nous et surtout il y a l'incompréhension, ça c'est correct, quelqu'un qui n'est pas musulman ne sait pas c'est quoi l'islam : « ce sont des coupeurs de têtes », c'est ce qu'ils disent dans les médias. Mais pour aller me défendre, qui va m'écouter ? Ils [les médias] recherchent des gens juste pour faire du sensationnel, j'écoute des émissions et la plupart c'est juste pour faire un *show*. (Participant 4a)

Quand j'entends des choses, j'ignore tout simplement, je ne porte pas attention. Et pourquoi ? Parce que la personne est complètement ignorante, mais est-ce que c'est de sa faute ? Tu prends n'importe quel journal, tous les médias et tout ce que tu entends, on dirait qu'ils ont eu comme ordre de rendre plus ignorant quelqu'un. Au lieu d'informer quelqu'un, ils informent à l'inverse donc ils te rendent plus ignorant que ce que tu étais avant. (Participant 3)

La plupart des personnes interrogées sont bien conscientes que les remarques, commentaires et agissements de certains collègues à l'égard du fait qu'ils aient obtenu un accommodement peuvent être basés sur une ignorance et surtout sur l'incompréhension des différences culturelles et religieuses :

Moi je remets ça, personnellement, sur la méconnaissance et l'incompréhension de la culture, de notre pratique. Parce que le message qui m'a été dit la plupart du temps c'est : « nous on a tassé la religion », mais moi je dis : « oui toi tu as fait ça, mais moi je n'ai pas fait ça ». Tu vas dire « nous », mais moi aussi je fais partie du « nous », parce que j'ai quitté un pays et je suis venu dans un autre pays. (Participant 4a).

Il y a une certaine culture ou une certaine religion qui est ciblée. Pourquoi ? Je ne sais pas. Et [les médias] peuvent influencer les gens. Parce qu'il y a des gens, par ignorance, ça les influence. Il y a beaucoup de préjugés aussi, c'est pour ça que je vous dis que c'est dangereux pour la société en général, parce que ça va créer un climat de non-confiance entre les cultures. (Participant 4d)

Le participant 4d exprime combien les médias peuvent avoir une influence importante sur le discours et la façon de penser de la population, qui pour une partie, semble se fier aux informations diffusées dans les différents supports médiatiques. De ce fait,

lorsque le discours ambiant est plutôt réfractaire et négatif quant aux accommodements, il peut paraître cohérent d'en retrouver des échos au sein du milieu de travail, selon ce qu'affirment quelques répondants.

Cela a commencé avec Mario Dumont. Le Québec de demain, on est en train de couvrir un monstre. Ça court les rues, et même parfois, c'est dans les montagnes, les régions éloignées, ce sont des mentalités qui sont parfois tordues. Je suis tombé sur des vidéos, c'est carrément de l'extrême droite. Et Facebook et tout ça, ça réunit des gens autour de ça, et pourquoi ? Parce qu'il y a de l'incompréhension. (Participant 4a)

Plusieurs personnes pensaient que qu'en allant faire la prière, on allait faire une bombe. Mais on est des gens instruits, des humains comme tout le monde, on respire, on mange, et la prière c'est quelque chose d'indispensable. Moi je vis, je travaille pour gagner de l'argent pour manger, pour que je puisse faire une prière de 5-10 minutes. La chose que beaucoup de monde ignore, parce qu'il y a beaucoup de gestionnaires qui ne sont pas instruits, la société au Québec c'est une société variée. (Participant 4b)

Les nombreux commentaires diffusés dans les médias concernant le fait que l'accommodement serait un avantage ou un privilège se retrouvent également dans les remarques qu'ont pu faire les collègues de personnes ayant participé à cette recherche et cela a des répercussions sur les personnes ayant obtenu l'accommodement. Il semble y avoir une intériorisation du discours tenu par l'entourage et de leurs perceptions. Force est de constater qu'effectivement, certains participants en viennent à employer les termes : avantage, faveur ou privilège lorsqu'ils parlent de leur accommodement.

Je ne veux pas non plus me faire détester par mes collègues parce que j'ai cet **avantage** là. Mais d'un autre côté ce n'est pas tant un avantage parce que les heures je les remplace, ce n'est pas comme si on m'offrait ces heures là. (Participant 5 ; je souligne)

D'après le participant 4b, « pour les questions de religion, personne ne triche avec ça. Car ça ne nuit pas juste à la personne elle-même, ça nuit à toute la communauté »

(Participant 4b). Cette personne est consciente du fait que, malgré que son accommodement constitue un droit fondamental qu'est celui de la liberté de religion, l'accommodement peut être perçu de façon très négative de la part de l'entourage et le moindre faux-pas de sa part pourrait attiser les tensions et les conflits qui s'étaient apaisés avec le temps. Il y a une certaine pression liée au fait d'obtenir un accommodement qui semble être associée à la peur de créer des problèmes, comme ce fut le cas lors des vifs débats en 2006-2007. Et à un autre niveau, le participant 4b démontre qu'il a une conscience collective puisqu'il sait que ses actions pourraient avoir des conséquences à un niveau plus large que sa propre personne. Rejoignant cette idée de l'importance de l'image positive des croyants, le répondant 4e travaillait, auparavant, au sein d'une entreprise privée où il n'était pas question de pouvoir obtenir un accommodement. Il n'a jamais formulé de demande, car il ne ressentait pas d'ouverture par rapport à ça. Il affirme :

Là-bas, c'était tolérance zéro. Peut-être qu'aussi, les musulmans qui m'ont précédé n'avaient pas montré une bonne image ou de bonnes pratiques par rapport à la religion, ce qui fait que là-bas ce n'était pas possible. Je m'étais dit qu'il n'était même pas envisageable de faire une demande. (Participant 4e).

Cette affirmation rejoint le constat que les croyants, et plus encore les musulmans, sont perçus de façon négative par une partie de la population. Pour le participant 4e, l'accommodement raisonnable semble devoir se « mériter », à savoir si les personnes musulmanes de l'entreprise où il travaillait avaient démontré une « meilleure » attitude, l'accommodement aurait pu être réalisé. Alors que dans les faits, l'accommodement raisonnable est un droit, une obligation juridique qui s'applique tant aux entreprises publiques qu'aux entreprises privées et ne doit pas dépendre d'une bonne ou une mauvaise représentation de la part des demandeurs possibles. Mais pour des répondants, une erreur de la part d'une personne qui a obtenu un accommodement ou une mauvaise attitude peut nuire à toutes les personnes qui en ont un. Cette erreur ou ce mauvais comportement pourrait alors confirmer la croyance

populaire que l'accommodement est un privilège et c'est en ce sens que les perceptions de l'entourage peuvent être intériorisées par les demandeurs.

Aussi, il semble y avoir, chez plusieurs des participants, une facilité à accepter les conditions de l'accommodement car le fait de respecter ses croyances religieuses apparaît plus important. Mais l'acceptation des conditions et surtout, le respect des règles semblent être motivé par le fait que les demandeurs ne veulent pas faire mauvaise figure aux yeux des collègues qui peuvent percevoir leur accommodement comme un privilège.

Ça m'a aussi permis d'être beaucoup plus responsable par rapport à cet accommodement. Pour ne pas abuser et puis le faire dans les règles, dans les normes. Ça m'a beaucoup plus conscientisé, je me suis dit que peut-être, je ne dirais pas que c'est une **faveur**, mais ce n'est pas petit pour moi, le fait qu'ils me l'ont accordé, alors ça m'a beaucoup conscientisé, c'est un **plus**. (Participant 4e ; je souligne)

Une des participantes a d'ailleurs senti le besoin de se justifier : « on ne trichait pas, on ne priait que durant la pause. [...] Je n'avais pas un **privilège** plus important qu'un autre, je faisais comme les autres collègues de la classe » (Participante 2 ; je souligne). Étant consciente que son accommodement puisse être considéré comme un avantage, elle exprime en réaction que cela n'en constitue pas un, de manière à démontrer que la situation n'est pas injuste ou inégalitaire, il y a un besoin d'expliquer la situation qui peut être mal perçue.

Ensuite, il semble y avoir une charge, un poids supplémentaire venant avec l'accommodement raisonnable lié à la perception dans l'environnement de travail, qui peut être fortement influencée par le contexte social et international. Les participants rencontrés sont soucieux que leur travail soit bien fait pour contrebalancer cette perception qu'ils bénéficient d'un « avantage ». Par exemple, la participante 5 est

contente et soulagée d'avoir obtenu cet accommodement, mais elle met en œuvre une forme de mécanisme de compensation : en faire plus que moins au travail.

Je faisais le travail et souvent j'en faisais beaucoup plus, ne serait-ce que pour me sentir mieux dans le fait d'avoir eu cet accommodement, donc j'en faisais plus. Mais je ne sais pas si les collègues remarquaient que j'en faisais plus nécessairement, mais moi personnellement pour me sentir mieux, je faisais plus d'effort pour en faire plus, pour ne pas avoir à me sentir mal d'avoir eu cet accommodement. (Participante 5)

Et pour elle, actuellement, cette pression de devoir en faire plus ne vient pas de l'extérieur, mais elle se l'impose elle-même, de sorte à se sentir mieux par rapport au fait qu'elle quitte le travail plus tôt et non ses collègues, puisqu'elle ressent toujours ce malaise. Pour cette même participante, qui a subi les remarques de quelques collègues, la situation fut un peu plus difficile puisqu'elle était seule vis-à-vis de ces commentaires négatifs, aucune personne en autorité n'ayant expliqué aux autres collègues l'accommodement raisonnable qui lui avait été accordé. Elle se sentait mal à l'aise dans le fait de quitter plus tôt le vendredi puisque certaines personnes lui exprimaient leur mécontentement et leur sentiment d'injustice.

Au début c'est sûr que ça nous fait de la peine, mais au fur et à mesure qu'on avance on voit le type de personne que c'est, parce que ce n'est pas seulement sur ce plan là qu'elles réagissent comme ça, c'est sur autres choses aussi. (Participante 5)

Cette répondante avait l'impression de créer une situation inégalitaire par rapport à ces collègues. Si ce sentiment s'est apaisé avec les années, elle mentionne tout de même ressentir encore aujourd'hui un inconfort par le fait de quitter plus tôt le vendredi. Effectivement, même si actuellement, elle n'a plus à faire face à des commentaires négatifs, elle dit toujours ressentir cette difficulté à devoir quitter le travail alors qu'elle voit ses collègues qui sont toujours présents : « j'ai toujours un ressentiment quand je dois partir le vendredi, toujours. Jusqu'à aujourd'hui, quand je quitte à 2h-2h30, quand je dis bye à mes collègues » (Participante 5).

À l'opposé de cette situation, un des participants avait mentionné ne pas avoir senti ou perçu de réactions dans son entourage de travail. Ses collègues de travail n'avaient pas eu de comportements particuliers quant au fait qu'il ait obtenu cet accommodement et ne lui ont jamais fait sentir de malaise par rapport à cela, et cette forme d'ouverture et d'acceptation a aussi eu un effet positif sur lui. Il exprime :

Ça me rassure. Parce que si j'avais vu par exemple des réactions négatives de l'autre côté, ça aurait peut-être affecté nos relations interprofessionnelles, je serais aussi un peu réservé par rapport à eux. (Participant 4e)

Pour ce répondant, le respect de ses collègues semble avoir un effet sur son ouverture aux autres, puisque le fait d'avoir senti une acceptation de la part de ses collègues le rassure dans la mesure où il peut rester lui-même et ne pas cacher une partie de son identité. Il est néanmoins conscient de la possibilité que son accommodement ait pu susciter des tensions au sein de son équipe de travail, ce qui aurait eu des répercussions sur lui également étant donné le fait que le niveau d'acceptation et d'ouverture n'aurait pas été le même.

Les différentes représentations des demandeurs quant à leur accommodement raisonnable

Plusieurs participants perçoivent leur accommodement plutôt comme un arrangement. Depuis les débats de 2006-2007, le terme « accommodement raisonnable » est souvent associé et réduit à cette « crise » et laisse une image peu reluisante qui ne met pas de l'avant la portée de ses effets positifs éventuels. Et les représentations et croyances qui sont restées associées à l'usage de ce terme se retrouvent également dans le discours de quelques personnes accommodées.

Pour le participant 4b, l'accommodement raisonnable renvoie davantage aux situations qui ont été médiatisées lors des différents débats, par exemple. Et pourtant,

cette personne travaille dans un milieu où un protocole est mis en place afin de gérer les différentes demandes d'accommodement. Elle a donc conscience qu'aux yeux de ses collègues de travail et de la direction de son entreprise, il s'agit bel et bien d'un accommodement, mais elle affirme que ce n'en est pas un :

C'est comme d'autres communautés religieuses, par exemple les juifs, ils sont accommodés sur une rue à Outremont, pour stationner leurs voitures, j'appelle ça un accommodement. Moi la personne ne m'accommode pas, elle m'arrange, je passe ma carte [de présence au travail], je m'en vais faire ma prière et je reviens, c'est comme si je passe ma carte, je vais faire l'épicerie et je reviens. (Participant 4b)

Dans le même ordre d'idées, la participante 5 tentait de justifier le fait qu'on lui ait accordé cet accommodement. Bien qu'il s'agisse d'un droit, cette personne tente de justifier le fait qu'elle l'ait obtenu par ses compétences et son rendement au travail :

Mais le fait qu'on continue à me l'accorder c'est peut-être aussi parce que je considère que je suis appréciée. C'est juste un retour des choses, tu me donnes ce que j'ai besoin d'avoir et puis j'accepte ta demande. Je ne sais pas si c'est juste ce que je pense, mais c'est ce que je ressens. (Participante 5)

Certains se sentent obligés de légitimer le fait qu'ils aient eu l'accommodement, non pas en fonction du droit de l'obtenir en lien avec la liberté de religion, mais parce qu'ils sont de bons employés depuis longtemps dans l'entreprise. Le participant 3 exprime: « je suis peut-être privilégié vu mon âge, et ça fait 37 ans que je suis ici, et vu le fait que je peux [effectuer d'autres tâches que la mienne] » (Participant 3). Il semble vouloir légitimer le fait que la direction lui ait accordé cet accommodement, non par le fait qu'il s'agit d'un droit, mais bien parce qu'il a d'autres compétences et parce qu'il a de l'ancienneté au sein de l'institution. Il ne percevait pas cela comme un accommodement raisonnable. Ce répondant a d'ailleurs une vision assez négative de l'accommodement :

Les accommodements raisonnables, ils n'auraient jamais dus, à mon sens, être discutés. Qu'est-ce que cela a créé depuis ce temps là ? C'est pire qu'avant, ça n'a rien réglé. En tout cas je ne sais pas si tu suis les informations, mais depuis ce temps, c'est complètement l'inverse. [...] Même celui qui n'a jamais pensé être raciste un jour, avec ça il le devient. (Participant 3).

Selon lui, le fait que les accommodements raisonnables aient fait l'objet d'un débat dans la sphère sociale et politique a créé des tensions qui n'auraient pas été présentes si ce sujet n'avait pas été présenté de façon récurrente pendant plusieurs mois dans les médias. Ainsi, le fait de vouloir baliser et de formaliser l'accommodement devient problématique, car une attention particulière (et négative) est accordée et c'est ce qu'il déplore. L'accommodement raisonnable met de l'avant une différence et pour éviter ces tensions et ces mécontentements qui y sont liés, pour le participant 3, il est préférable de ne pas y avoir recours de façon formelle. Il ne faut pas attirer l'attention. Les arrangements informels ont lieu d'être, mais le problème est l'aspect formel de l'accommodement qui augmente le risque que la situation soit connue par d'autres personnes. Cela rejoint l'idée que la visibilité de la religiosité dérange, les arrangements informels sont quasi invisibles, alors que lorsque l'on fait appel à un droit, ou qu'un groupe de personnes se rassemblent pour obtenir un accommodement, on met ce groupe ou ces individus appartenant à une religion spécifique sous le projecteur, et selon le répondant 3, cela cause du tort à la communauté de ces individus.

Donc tu ne veux pas [te conformer], change de métier, de place. Et ici il y a tellement de choses que tu peux faire, tu n'as pas besoin de créer un problème qui va ensuite diriger tout le monde contre toi, ta communauté, et après ça ne marche plus. C'est ça les accommodements raisonnables, c'est ce que ça fait. (Participant 3)

Certaines personnes préfèrent ne pas attirer l'attention avec ce qui serait formellement un accommodement car il serait porteur de conflits sociaux. Et cela témoigne bien des

représentations négatives qui ont cours à propos de l'accommodement raisonnable et des débats qui l'ont entouré et par rapport auxquels on peut vouloir se distancier.

Les perceptions de contremaîtres quant aux impacts dans le milieu de travail

Il est intéressant ici de se pencher sur les réactions des supérieurs hiérarchiques qui ont eu à aménager les accommodements raisonnables pour des demandeurs. Au sein de l'entreprise où les participants ont soulevé le fait que des réactions assez fortes (remarques méprisantes, affiche d'un crucifix où les musulmans vont prier, etc.) de la part des collègues avaient été exprimées, les contremaîtres rencontrés ont aussi été témoins des tensions qui ont pu naître lorsque des travailleurs étaient accommodés pour des raisons religieuses.

Au début c'est sûr qu'il y avait une grogne, il y avait une phase d'acceptation, de comprendre ce qu'il se passait. [...] Je pense que personne ne peut être insensible à une manifestation majoritaire. La plupart ont manifesté haut et fort. Et il y a des choses qui se passent à notre insu, souvent c'est comme ça. J'avais déjà enlevé des papiers [visant les employés effectuant leur prière] dans [un local]. Que ce soit sexiste ou d'ordre religieux, je ne tolère pas ça, il n'est pas question qu'on fasse ce genre de choses là. Puis ça avait commencé avec des découpures de journaux, et ça a arrêté vite, parce que ce n'est pas quelque chose que je permets. Ça va contre les politiques de l'entreprise et les directives. Les gens qui persécutent les autres, il y en a à tous les niveaux. (Contremaître 1)

Même s'il ne peut peut-être pas observer tout ce qu'il se fait et se dit au sein du milieu de travail, ce contremaître est bien conscient des tensions qui sont présentes lorsqu'il s'agit d'accommodement raisonnable lié à la religion. Les manifestations et les protestations par une partie des employés ne sont, selon lui, pas sans impacts sur les personnes accommodées qui se retrouvent directement visées par certaines paroles ou certains gestes parfois discriminants.

Il y avait des gestes discutables, par exemple, des choses par terre, de la saleté par terre pour empêcher les gens de faire leur prière. Ce faisant, on a pris des

dispositions pour trouver un autre lieu, pour qu'ils puissent faire la prière. Et encore là l'autre lieu qu'on a trouvé, ça a fait toute une polémique. Mais on a trouvé un local qui n'était pas utilisé, pour la sécurité des gens on a refait l'électricité, nettoyé la place et tout, pour leur permettre de prier dans un endroit sécuritaire. Donc cette place a été dédiée pour eux. Comme je disais, les autres employés, voyaient un privilège si on veut. Ce qui est clair c'est que les employés normalement, lorsqu'ils ont cet accommodement là, doivent poinçonner pour aller prier et repoinçonner pour retourner, ils ne sont pas payés durant la prière. (Contremaître 3)

Ces deux extraits viennent confirmer et bonifier les témoignages des répondants travaillant au sein de cette entreprise. Effectivement, nous retrouvons les mêmes éléments concernant le sentiment d'injustice ressenti par les autres collègues et aussi la présence d'actes visant à déranger les personnes effectuant leur prière. D'autant plus que ces contremaîtres ont un regard extérieur sur la situation et sont donc en mesure d'observer, d'un œil retiré, les relations entre leurs employés. Par conséquent, nous comprenons que plusieurs réactions sont le résultat d'une ignorance de la logique de l'accommodement raisonnable et de ce qu'il implique spécifiquement, c'est pourquoi d'ailleurs des interventions ont été réalisées ultérieurement afin d'éclaircir la situation.

Somme toute, pour conclure ce point concernant les impacts de l'accommodement raisonnable, les effets sur le demandeur sont essentiellement positifs, notamment au niveau de la reconnaissance et de l'acceptation de leur identité religieuse. Or, la présence des réactions des collègues vraisemblablement influencées par le discours ambiant quant à l'accommodement a des conséquences sur ces personnes accommodées. Nous pouvons émettre l'hypothèse que s'il n'y avait pas eu d'accommodement raisonnable, les demandeurs ne ressentiraient peut-être pas ce malaise aussi fortement, mais le coût à payer serait alors de nier une partie de leur identité religieuse.

4.4 Solutionner l'incompréhension

Une majorité des répondants a exprimé à quel point l'incompréhension et la méconnaissance, alimentées par les médias et les discours politiques, ont des effets négatifs sur l'ensemble de la population et donc sur leurs collègues également. Pour nombre d'entre eux, il y a un travail fondamental et essentiel à faire au niveau de l'éducation, de l'information et de la communication en ce qui concerne les différences culturelles et religieuses et ce qu'elles peuvent impliquer, tel que l'accommodement raisonnable.

4.4.1 L'intervention d'une autorité responsable

Dans le milieu de travail où un cadre de référence a été mis en place, des interventions venant de la direction et de gestionnaires ont été nécessaires afin de faire cesser les conflits qui perduraient et qui avaient mené à des actes stigmatisants et méprisants envers les personnes croyantes qui avaient obtenu l'accommodement de pouvoir aller prier durant leur temps de pause. L'intervention de la direction ou des gestionnaires a été nécessaire dans certaines situations puisque le contexte devenait de plus en plus difficile à vivre pour les employés qui étaient accommodés. Selon les participants travaillant dans cette entreprise, la direction a dû expliquer, soit en réunion, ou individuellement à certains employés, ce en quoi consiste réellement un accommodement en explicitant que c'est un droit, que cela n'enlève rien à personne et qu'il y a des conditions à respecter, qu'il ne s'agit finalement pas d'un privilège.

Avec le temps, ils ont compris. Je me souviens, le directeur a fait une réunion et il a éclairci les choses, bien des choses. Dans le département il a parlé de ça, que c'est un droit juridique, en lien avec la Charte des droits et libertés de la personne. Il avait expliqué les choses, peut-être qu'il y a des gens qui ne savaient pas. [...] Donc les gens commençaient à s'habituer, mais maintenant on a plus de problème. (Participant 4c)

Les impacts de ce type d'intervention semblent être ressentis tant pour la personne qui obtient un accommodement que pour les autres employés. En effet, ces derniers peuvent davantage comprendre de quoi il s'agit concrètement et cela peut avoir pour conséquence d'apaiser leur sentiment d'injustice et d'inconfort lié à une incompréhension ou une mauvaise interprétation. Et pour les personnes ayant obtenu ces accommodements, elles peuvent ressentir une forme de légitimité et d'acceptation de la part de la direction qui a un impact sur leur sentiment d'appartenance, du moins pour ce répondant :

Quand il y a eu un gros [conflit], il [un membre de la direction] a pris la parole pour dire aux collègues : « on se calme, c'est un accommodement qui est fait dans les règles » et tout ça. Donc quand tu vois un patron qui parle de toi indirectement comme ça, tu es pris dans les grands bras de la société. Ils ont appelé à respecter une directive, un engagement, il fait appliquer la loi et l'a fait respecter. (Participant 4a)

Par contre, dans le cas de la participante 5, qui avait été touchée par des remarques négatives, aucune intervention de la part de la direction n'avait été réalisée. Cette personne allait donc consulter elle-même la direction afin de légitimer le fait qu'elle ait obtenu cet accommodement.

Il fallait souvent que j'aille auprès d'une personne de la direction pour demander : « est-ce que c'est correct ce que j'ai fait ? Est-ce que ça va, est-ce que je dois me sentir mal d'avoir fait ça ? » Et on me disait : « mais non tu as le droit, ça a été accordé, on ne t'a pas donné ces heures là, tu travailles le même temps que les autres », donc je me sentais peut-être un petit peu mieux. (Participante 5)

Il semble important pour la plupart des répondants de sentir une forme de soutien de la part de la direction, surtout lorsqu'il y a présence de réactions négatives et de tensions chez certains collègues. Même dans la situation où la participante 5 cherchait directement « l'approbation » de la direction pour combler le déficit de légitimité, nous constatons les effets positifs que cela pouvait avoir, puisqu'il peut être difficile

de vivre et de gérer les différentes réactions de l'entourage. Nous avons compris précédemment à quel point la reconnaissance institutionnelle avait un effet positif sur les personnes, par conséquent, il leur importe de retrouver ce soutien « institutionnel » lorsque la situation provoque des problématiques.

4.4.2 L'importance du dialogue pour les demandeurs

Je n'apporte rien de nouveau en affirmant que le dialogue et l'ouverture à la communication sont essentiels au vivre-ensemble dans un contexte de diversité, ici dans des milieux de travail et scolaire. En fait, peu importe le milieu, la communication est souvent la clé afin de contrer les mauvaises interprétations et les incompréhensions des personnes à l'égard des différences qu'elles soient culturelles, religieuses ou d'autres ordres.

Les personnes issues de ces minorités, dans ce cas-ci qui ont obtenu un accommodement raisonnable pour un motif religieux, évoquent également la nécessité de dialoguer. Le besoin criant d'informer à propos des différentes cultures, religions et pratiques est un élément qui a été exprimé chez plusieurs participants. Par exemple, pour le participant 4d, « il faut parler aux gens et leur expliquer, c'est tout. Communiquer. Expliquer aux gens ce que ça veut dire, et pourquoi » (Participant 4d). Il ne s'agit donc pas seulement d'informer les gens, mais de communiquer, de dialoguer afin de réellement connaître l'autre et éventuellement chasser les préjugés qui sont encore présents aujourd'hui et créent des tensions aux effets négatifs sur les personnes visées par ces préjugés, comme l'a montré la précédente sous-section.

Il y a un travail à faire au niveau de l'information et probablement mettre des balises, car on dit : « le demandeur veut m'envahir » mais ça ne marche pas ça. Il faut qu'il y ait une ouverture au dialogue, une communication, comprendre l'autre. (Participant 4a)

Ça fait partie de notre culture je pense, de savoir ce qu'il se passe ailleurs, et eux de savoir ce qu'il se passe chez nous. Pour être assez ouvert et comprendre. [...] Pour qu'il y ait une compréhension des pratiques de chacun, je pense que c'est intéressant de voir ce côté là. Et pour eux aussi c'est beaucoup plus facile de l'accepter : ok elle s'en va le vendredi, ok elle ne mange pas de porc, ah je comprends ok c'est sa religion. Mais je veux dire, ça ne fait pas de nous des personnes différentes et puis on peut s'asseoir ensemble. Ça n'a pas de différence, on s'aime autant. [...] C'est que s'ils comprennent un petit peu plus le principe, il y aurait moins de jugement, beaucoup moins, et ils accepteraient beaucoup plus facilement l'autre. (Participant 5)

On ne fait pas partie de la même communauté religieuse, mais le fait d'avoir une ouverture, ça crée des ponts, et montre que tous nous avons des valeurs communes. Et cela a un effet qui est extrêmement puissant. Et c'est ça vraiment le sentiment d'appartenance. Je n'appartiens pas forcément à ma communauté religieuse fermée et tout, mais c'est plutôt : je suis une personne dans l'humanité, nous avons des valeurs et certaines divergences d'opinion, mais tu m'acceptes, je t'accepte et on peut parler sans tabou. (Participant 1)

Il semble y avoir une recherche de reconnaissance et d'acceptation dans le regard des autres qui passerait par la communication et le dialogue. Plusieurs participants ressentent le besoin d'être compris par les autres, de sorte à éviter les préjugés.

Les individus appartenant à certaines minorités ont connaissance de ce qui est relayé comme informations à leur sujet dans les différents médias et même dans les discours de certains politiciens. Par conséquent, peut-être par mécanisme de protection, des individus jugeront adéquat le fait de ne pas sortir de leur communauté, pour réduire le risque d'être regardé et jugé par les autres. Cette solution n'est certes pas sans impact. Le repli et le renfermement dans la communauté peuvent avoir des effets inverses à ceux recherchés, des effets négatifs sur l'intégration, car les échanges et les dialogues sont alors très difficiles et peuvent accentuer le sentiment de peur et les préjugés.

Et même dans notre religion, c'est tellement important d'accepter l'autre, de le reconnaître, la tolérance des autres religions. C'est juste que des fois avec la pression sociale, ce qu'il y a dans les médias, on a tendance un petit peu à

se renfermer et à faire des groupes. Et on pense que c'est avec notre communauté qu'on va se protéger contre cette menace externe, et cela peut créer de la susceptibilité et de la victimisation. Mais plus on aura de discours et d'échanges, mieux ça ira. (Participant 1)

Si ce participant est conscient que certaines personnes aient pour réflexe de se refermer pour se protéger, il se range plutôt du côté de l'ouverture et du dialogue, bien qu'il comprenne cette réaction de protection. Finalement, les représentations et les perceptions sociales concernant les accommodements pour des motifs religieux sont parfois dues à un manque de connaissance. Et selon la plupart des participants, ce manque peut être comblé à la fois par l'intervention d'une autorité (par exemple la direction) et aussi par le dialogue, mais encore faut-il que les différentes parties aient une ouverture à communiquer.

4.5 Le rôle des contremaîtres dans une entreprise munie d'un protocole en matière de gestion des demandes d'accommodements raisonnables

Cette dernière section se penche sur l'expérience de quatre contremaîtres travaillant pour la même entreprise munie d'un protocole de gestion des demandes d'accommodements raisonnables. Même si mon objectif était de m'intéresser au vécu des personnes à qui un accommodement avait été accordé, les témoignages de ces contremaîtres regroupent des données intéressantes afin de comprendre ce que peut impliquer la gestion des accommodements raisonnables dans un milieu où un mode de gestion clair et défini a été mis sur pied.

Des quatre personnes rencontrées, il en est ressorti quatre témoignages assez différents tant leur expérience respective est particulière. En effet, les expériences semblent être influencées par le nombre d'années d'ancienneté en tant que contremaître, mais également par le secteur de l'entreprise où ils sont affectés, puisque le nombre de demandes peut être plus ou moins élevé selon le département.

Ce qui demeure toutefois commun aux entretiens, c'est le rôle qu'ils doivent jouer lorsqu'une demande d'accommodement leur est présentée.

Au sein de cette entreprise, un guide de référence accessible a été mis en place à l'intention des gestionnaires et des contremaîtres afin de les orienter lorsqu'ils doivent répondre à une demande. Deux des contremaîtres décrivent la situation vécue :

L'employé est venu me voir, je suis allé m'informer, et je lui ai demandé qu'il m'écrive ce qu'il voulait avoir comme accommodement. Et lorsque cela a été écrit, j'ai soumis la demande aux ressources humaines, et à partir de là, on a établi un lieu, un moment et des règles à respecter. (Contremaître 1)

L'employé a un formulaire à remplir, une fois que c'est rempli je donne ça au conseiller en ressources humaines qui officialise le tout. Et moi je remets la lettre à l'employé attestant que son accommodement est accepté, mais je lui explique les modalités selon lesquelles il est accepté. (Contremaître 4)

Les contremaîtres sont les premiers répondants puisqu'ils ont la responsabilité de recevoir les demandes, de les remettre à la direction et ensuite, de rendre la décision à l'employé, tout en lui faisant part des conditions à respecter si l'accommodement lui est accordé : ils sont le pivot entre l'employé et la direction. Il y a présence d'un dialogue entre les différentes parties, c'est-à-dire que la personne qui soumet sa demande n'a d'autres choix que d'expliquer ses motifs au contremaître qui est son supérieur immédiat. Il doit donc aussi y avoir un dialogue ouvert à un plus haut niveau, soit au niveau de l'organisation du travail. Il faut par exemple vérifier avec les personnes possiblement touchées par cet accommodement s'il poserait des problèmes dans la réalisation des tâches de travail. Et cette communication est centrale entre l'employé et son contremaître puisque qu'une entente doit être signée dans laquelle chacune des parties s'engage à respecter les conditions. Pour les deux parties, il est primordial de respecter les conditions de l'entente.

La personne nonobstant ses valeurs, ses croyances, quoi que ce soit, que je sois d'accord ou pas d'accord, a respecté son engagement. Et pour moi, pour nous, c'est très important, car il a demandé quelque chose, un accommodement, et selon les règles, les critères entendus, selon ses besoins et selon aussi notre ordre du temps, on a convenu de quelque chose et il a respecté ça, et il le respecte encore, je n'ai rien à dire, parce que ça fait partie de l'entente, donc c'est bien. (Contremaître 1)

Mis à part du rôle qu'ils ont à jouer dans la gestion des demandes d'accommodement, il peut également arriver qu'ils aient à intervenir auprès de leurs employés afin d'expliquer ce que la situation d'accommodement implique, souvent dans des contextes où il y a des tensions et des réactions négatives.

En étant gestionnaire, je dois expliquer aux autres pourquoi, pourquoi l'accommodement, pourquoi ça, pourquoi ci. Quand un employé me pose la question, on ne parle pas du cas de chacun, mais on explique voici le protocole et tout. L'information est importante, briser les rumeurs, les faits sont là, il n'y a pas d'ambiguïtés. (Contremaître 3)

Pour ce contremaître, l'information et l'éducation sont des éléments clés dans l'acceptation des différences religieuses et ce qu'elles peuvent impliquer. Cela rejoint également ce que plusieurs des participants avaient exprimé concernant le manque de connaissances des autres personnes qui doit se résoudre par une ouverture au dialogue et à l'information.

C'est sûr qu'on ne peut pas faire l'éducation des gens ici dans un milieu de travail, on a une prestation à donner. Par contre, à l'université, en éducation, peut-être qu'ils peuvent effleurer ça, parler des différentes cultures, ce qu'il peut y avoir, que les gens peuvent avoir des accommodements. Montrer aux gens que ça existe, que c'est des choses qui peuvent se faire, parce que tant et aussi longtemps qu'on n'a pas d'enlignement clair du gouvernement, et je ne pense pas qu'on va en avoir, ça va un peu être à tout le monde de gérer tout ça, et gérer tout ça, est-ce qu'il y a une meilleure manière que d'autres ? Peut-être. Mais il faut informer les gens, les gens minimisent ça et il faut informer, éduquer, c'est hyper important, car c'est là qu'il arrive des chocs de cultures et l'intolérance. (Contremaître 3)

Allant dans le même sens, le contremaître 2 explique qu'il serait important de mettre en valeur davantage les impacts positifs que les accommodements raisonnables peuvent avoir, afin de faire comprendre aux autres personnes ce qu'ils impliquent et l'importance qu'ils peuvent avoir.

En mettant peut-être en lumière les profits et les bénéfices, le positif, tout le positif, pour ceux qui sont accommodés, et les autres aussi, qui ne tolèrent pas, mais qui commencent à comprendre. Ça n'oblige pas d'accepter la religion, de pratiquer sa religion, mais ce sont des aspects qui doivent être expliqués. Il a sa religion, selon toi elle n'est pas acceptable, mais c'est un être humain, et comme être humain il pratique sa religion. (Contremaître 2)

Pour terminer, ces contremaîtres semblent conscients du rôle qu'ils ont à jouer dans la gestion des demandes d'accommodement, et non seulement au niveau des modalités formelles et de la marche à suivre, mais également en ce qui concerne leur responsabilité d'intervenir auprès de leurs employés lorsque la situation devient conflictuelle.

CHAPITRE V

LA RECONNAISSANCE ET L'ACCEPTATION DE LA DIVERSITÉ RELIGIEUSE DANS LES INSTITUTIONS ET LES MILIEUX DE TRAVAIL

Est-ce que l'identité religieuse d'un individu est réellement acceptée dans nos institutions et nos milieux de travail après les débats mettant en cause la manifestation de l'appartenance religieuse au Québec ? Quand une société a vécu, depuis une quinzaine d'années, de nombreux débats et événements entourant la question de l'expression publique de l'appartenance religieuse et qu'une tendance sociale et politique met de l'avant un discours qui peut tendre vers l'exclusion⁴², il importe de saisir les effets sur les individus croyants et pratiquants de ces narrations. Les personnes qui demandent des accommodements raisonnables pour des motifs religieux sont sur le marché du travail, fréquentent des établissements scolaires et utilisent les services des organismes et institutions publics. On ne peut donc affirmer, comme certains le pensent, que les accommodements renferment les citoyens dans leur communauté. L'obligation d'accommodement raisonnable demeure quant à elle un outil afin de permettre à ces personnes de pouvoir jouir de leurs droits et libertés au même titre que tous les autres Québécois et Canadiens. Mais même en considérant ces éléments, nous avons vu que ce n'est toujours pas entièrement accepté socialement.

Dans ce dernier chapitre, je propose une interprétation des diverses données présentées dans le chapitre précédent. Il s'agira de discuter de l'importance qu'occupe l'accommodement pour les personnes qui le demandent et aussi des effets de celui-ci sur le demandeur et son entourage. J'aborderai donc de façon plus

⁴² Pensons entre autres, à l'image qui a accompagnée le projet de loi 60 du Parti Québécois, sur laquelle nous pouvions voir quels signes religieux étaient acceptés et ceux qui ne l'étaient pas, tel que le voile portée par des femmes musulmanes.

réflexive les éléments de mes objectifs concernant la reconnaissance, l'acceptation, le sentiment d'appartenance, les perceptions sociales et les enjeux entourant la dignité humaine liés aux accommodements raisonnables, tout en établissant les liens avec les thèses des auteurs vues dans la revue de littérature.

5.1 L'accommodement raisonnable : reconnaissance et acceptation

À quel point l'accommodement raisonnable est important pour les personnes ayant des croyances et des pratiques religieuses ? Compte tenu des éléments présentés dans le chapitre IV, il semble qu'il ait une importance considérable pour les participants, surtout au niveau de leur bien-être au sein du milieu ou institution où ils sont accommodés. Effectivement, la démonstration et l'explication de plusieurs aspects, notamment en ce qui concerne la reconnaissance et l'acceptation (qui seront approfondis dans cette section) attestent de la nécessité que représente l'accommodement pour certains croyants.

5.1.1 Éviter le sentiment d'exclusion

Pour plusieurs auteurs (Bosset, 2007b; Eid, 2007a; Bouchard et Taylor 2008; Milot, 2009a), l'accommodement raisonnable peut avoir un impact, entre autres facteurs, sur l'intégration des personnes qui le demandent et l'obtiennent, en assurant l'égalité des personnes et leur liberté de conscience. Pourtant, la majorité des participants à cette recherche ont affirmé ne pas avoir senti d'effets spécifiques sur leur sentiment d'intégration dans la société en général, après avoir obtenu un accommodement. Le fait que ces personnes soient déjà sur le marché du travail, parfois au sein de la même entreprise depuis plusieurs années, ou qu'elles fréquentent des écoles publiques, atteste d'emblée de leur intégration, en partie, dans la société québécoise, et c'est peut-être pourquoi l'impact sur leur sentiment d'intégration n'est pas aussi important. Néanmoins, même si l'accommodement obtenu n'est pas à l'origine de l'intégration

sociétale pour ces personnes, elles ont toutefois un sentiment positif puisqu'il démontre une acceptation et une volonté de reconnaissance dans leur milieu de travail ou scolaire.

À contrario, nous pouvons émettre l'hypothèse que l'absence ou le refus d'accommodement pourrait créer un sentiment d'exclusion dans leur milieu de travail, car un aspect de l'identité de la personne ne serait pas reconnu ni accepté, et de là, un sentiment d'exclusion de la société pourrait être présent. Comme le soulignent Bouchard et Taylor (2008, p. 161), « en l'absence d'un ajustement des règles, toutes ces personnes pourraient être désavantagées ou exclues, ce qui compromettrait leur droit à l'égalité ». Cela peut créer une distance où une relation de pouvoir peut s'instaurer entre les citoyens du groupe majoritaire et ceux de seconde zone⁴³, qui ne sont pas reconnus au même titre que les premiers. Par exemple, une des participante a mentionné avoir vécu une situation où elle avait demandé à son enseignant d'éducation physique de ne pas danser avec des garçons, mais seulement avec des filles, en raison de sa religion. L'enseignant lui avait alors répondu que ce n'était pas une raison valable et qu'elle devrait tout de même danser avec des garçons, comme les autres camarades de sa classe. Comme elle le mentionne : « cette fois là, j'ai pleuré j'étais vraiment triste et le cours suivant j'ai dit à mon amie que je ne voulais pas [danser avec un garçon] et elle m'a répondu que je pouvais en parler au directeur, parce que c'est de la discrimination » (Participante 2). Cette situation illustre bien comment la société fonctionne selon les normes de la majorité et qu'elle n'est pas toujours sensible aux différences des individus.

⁴³ Au chapitre IV, la participante 2 avait mentionné qu'en l'absence ou refus d'accommodement, elle se sent comme une « deuxième citoyenne », pour reprendre son terme exact.

Et comme l'explique Bosset (2005, p. 3) :

Des normes peu sensibles aux particularismes peuvent avoir un effet d'exclusion sur les membres de certains groupes et compromettre ainsi leurs chances d'intégration à l'ensemble de la société. S'agissant, par exemple, du port du hidjab à l'école publique, il faut tenir compte du risque que l'interdiction de ce vêtement se traduise par le refoulement des principales intéressées hors du réseau public d'enseignement, compromettant ainsi leur droit à l'instruction publique.

L'obligation d'accommodement raisonnable n'a donc pas qu'une fonction juridique, mais une fonction sociale également (Bosset, 2005, p. 3). Si les effets bénéfiques sur le sentiment d'intégration des personnes rencontrées sont quasi inexistantes selon leurs témoignages, il demeure que l'accommodement reste nécessaire afin d'éviter certaines situations discriminatoires qui peuvent aller jusqu'à l'exclusion, comme l'atteste l'exemple de la participante 2.

Ensuite, la pression à la conformité est un élément auquel toute personne ne correspondant pas aux normes mises de l'avant par la majorité est confrontée, et évidemment, l'identité religieuse en fait partie. Les différents débats qui ont eu lieu peuvent créer un renforcement de cette pression exercée sur les minorités religieuses. En voulant légiférer sur le fait que les employés de l'État ne doivent afficher aucun signe d'appartenance religieuse par exemple, on veut implicitement qu'il n'y ait aucune différence dans l'espace public, et donc que la société soit homogène. Et cela a nécessairement des impacts sur la composante religieuse de l'identité des croyants (Benhadjoudja, 2014), peu importe leur religion. À l'égard des débats sociaux et politiques entourant la question de l'expression religieuse, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse mentionne :

Préoccupée par les effets discriminatoires que peuvent engendrer ces débats, la Commission tient d'ailleurs à souligner que la répétition de ceux-ci depuis plusieurs années n'est pas sans entraîner d'importantes conséquences pour les personnes appartenant aux minorités nationales ou religieuses, notamment

quant à la reconnaissance et l'exercice des droits qui leur sont garantis par la Charte. (CDPDJ, 2015, p. 3)

La récurrence de ces débats et la forte présence d'une tendance basée sur la peur des différences peuvent avoir pour effet de fragiliser une partie de l'identité des personnes croyantes. Or, selon Young (1989), afin d'éviter cette pression à la conformité qui exerce une forme d'oppression sur les groupes minoritaires, il faut miser sur la reconnaissance et l'acceptation des différences dans la société. Comme elle l'explique :

In a society where some groups are privileged while others are oppressed, insisting that as citizens persons should leave behind their particular affiliations and experiences to adopt a general point of view serves only to reinforce that privilege ; for the perspectives and interests of the privileged will tend to dominate this unified public, marginalizing or silencing those of other groups. (Young, 1989, p. 257)

C'est pour cette raison qu'un traitement différencié, tel que l'accommodement raisonnable, est essentiel. Nous aurons constaté dans le chapitre précédent, que la majorité des participants ont affirmé que leurs croyances religieuses sont fondamentales et font partie de leur identité. L'obtention d'un accommodement consenti a eu des effets positifs au niveau de leur bien-être psychologique. Elles étaient « soulagées » et « apaisées » de ne pas avoir à cacher ou renoncer à une partie de leur identité. Ces personnes issues de minorités religieuses, au sens des écrits de Young, peuvent vivre différentes formes d'oppression liées à leurs différences culturelles et religieuses et l'accommodement leur permet finalement de voir leurs droits à la liberté de conscience et à l'égalité reconnus et respectés.

Des auteurs comme Woerhling (1998) et Bouchard et Taylor (2008), entre autres, s'entendent pour dire que l'accommodement raisonnable permet aussi d'éviter que cette pression s'exerce de façon négative, où elle engendrerait une exclusion ou l'assimilation. Comme l'exprime Woerhling (1998, p. 364), « l'inégalité de

traitement entraîne une pression à la conformité qui peut équivaloir, si elle est assez sérieuse, à une forme de coercition ». Des participants avaient d'ailleurs évoqué cette crainte d'être assimilés, comme c'est le cas dans d'autres sociétés occidentales. Effectivement, plusieurs des répondants ont affirmé être conscients des normes et du mode de vie mis de l'avant et ont ainsi exprimé le fait qu'il est essentiel, pour eux, de pouvoir respecter leurs croyances et le mode de vie qui peut y être associé, ce qui montre encore une fois la nécessité et l'importance que représente l'accommodement pour leur sentiment d'être reconnu et leur bien-être.

5.1.2 La reconnaissance institutionnelle de l'identité religieuse

Un aspect déjà abordé brièvement et découlant de l'évitement à la pression à la conformité est aussi la reconnaissance de leur identité de croyant qui a été clairement illustrée par plusieurs extraits d'entrevue au chapitre IV. L'accommodement raisonnable permet à ces personnes dont la religion et les croyances font partie de leur identité, de rester fidèles à elles-mêmes, sans avoir à changer leur identité, s'assimiler ou s'exclure de la société. Comme le mentionne Milot (2007, p. 24) « c'est justement pour ne pas contraindre les individus (issus ou non de groupes minoritaires) à renoncer à des aspects de leur identité que ces droits existent et que des accommodements doivent être consentis ».

En plus des affirmations de plusieurs participants à l'égard de la place qu'occupe la religion et les croyances pour eux, l'interprétation que font les juges de la Cour suprême du Canada quant à la liberté de religion atteste de l'importance du respect des croyances religieuses pour une personne. Par conséquent, adhérer à des croyances et les manifester sont un droit fondamental et l'obligation d'accommodement raisonnable assure qu'il soit respecté. Dans l'arrêt *Big M Drug Mart Ltd*, les juges définissent la liberté de religion comme suit :

La liberté au sens large comporte l'absence de coercition et de contrainte et le droit de manifester ses croyances et pratiques. La liberté signifie que, sous réserve des restrictions qui sont nécessaires pour préserver la sécurité, l'ordre, la santé ou les mœurs publics ou les libertés et droits fondamentaux d'autrui, nul ne peut être forcé d'agir contrairement à ses croyances ou à sa conscience. (p. 336-337)

Cette interprétation de la liberté de religion implique la reconnaissance des croyances religieuses et de l'identité de croyant. Le fait que l'accommodement raisonnable, créé par la jurisprudence, existe, témoigne de la reconnaissance du droit à l'égard des personnes croyantes. Selon Milot (2009a, p. 69) :

L'interprétation juridique de la Charte canadienne en ce qui concerne la religion et la croyance s'articule à un type de reconnaissance qui valorise hautement le respect des choix individuels, protège contre la pression à la conformité (par rapport au groupe majoritaire ou à l'intérieur des groupes minoritaires) et associe ces libertés à l'intégration dans l'espace commun de la diversité.

Cela rejoint les écrits de Locke (2002) sur la tolérance et de Nussbaum (2012 et 2013) pour lesquels le droit occupe un rôle important dans la tolérance et la reconnaissance des minorités religieuses. Comme quelques participants l'ont mentionné, l'existence de l'accommodement, lié aux droits reconnus par les chartes (québécoise et canadienne), fait en sorte que l'État ainsi que les services et organismes qui y sont rattachés doivent suivre cet impératif afin de montrer l'exemple au reste de la société. Les premiers jugements concernant les accommodements raisonnables ont servi de fondement en inscrivant l'accommodement comme une obligation juridique et où l'État avait également un rôle à jouer. Par conséquent, pour plusieurs des participants, le fait qu'on leur ait accordé un accommodement raisonnable au sein de leur milieu de travail ou institution démontre une reconnaissance et même une acceptation de l'État à l'égard de leur identité religieuse.

En ce sens, si pour une majorité des participants, l'accommodement n'a pas eu d'effets importants sur leur sentiment d'intégration sociale, cette acceptation et cette

reconnaissance institutionnelles peuvent avoir un effet positif sur ce même sentiment. Tel qu'indiqué dans la revue de littérature, le concept d'intégration est relié aux concepts d'acceptation et d'appartenance. Nous avons pu constater que pour des répondants, leur appartenance à la société québécoise et à leur institution semblait se solidifier en sachant qu'on acceptait et reconnaissait leur religion du fait qu'on leur accorde un accommodement. Dans cette optique, l'accommodement raisonnable peut avoir un effet positif sur leur sentiment d'intégration qui incorpore alors ces sentiments. Toutefois, ces effets positifs rencontrent une limite importante et elle concerne l'absence d'acceptation de la part d'autrui, qui sera par ailleurs abordée plus loin dans ce chapitre.

5.1.3 L'accommodement raisonnable comme capacité assurant le respect de la dignité humaine

Nous avons vu, dans la revue de littérature, comment le concept de capacité défini par Nussbaum peut être lié à celui d'accommodement raisonnable, notamment dans leur finalité. Dans son approche par les capacités, Nussbaum (2012, p. 59) mentionne :

Les individus peuvent se plaindre auprès du gouvernement si leur Constitution protège la liberté religieuse et que cette liberté a été violée, et ce même s'ils mènent une vie confortable, sont convenablement nourris, et que toutes les autres capacités sont garanties.

D'un point de vue théorique, l'accommodement raisonnable répond aux exigences du concept de capacité puisqu'il offre la possibilité à chacun d'exercer réellement son choix de vivre sa religion. Pour Nussbaum (2012, p. 147), « nous devons être sûrs que ce contenu [normatif] n'étouffe pas indûment la capacité des individus dans des domaines essentiels de leur vie », notamment au niveau de la culture, de la religion, etc. Nous comprenons que selon cette approche, la liberté de religion est aussi

importante et essentielle que la possibilité de se nourrir adéquatement et cela démontre le caractère essentiel de l'accommodement raisonnable.

Si au niveau théorique cela semble évident, les données recueillies dans les neuf entrevues permettent d'affirmer qu'en effet, l'accommodement raisonnable répond réellement à une capacité puisqu'il permet une possibilité et une liberté de choisir. Et d'après Nussbaum (2012, p. 149) « si les individus ont une capacité, ils disposent d'un choix, d'une zone de liberté ». L'identité religieuse occupe une place essentielle pour les personnes croyantes et c'est pourquoi, certaines d'entre elles ont exprimé à quel point le fait d'obtenir un accommodement était bénéfique et positif pour elles. La capacité que permet l'accommodement a aussi un impact positif sur la reconnaissance de l'identité de croyant des répondants.

En allant plus loin dans cette idée, un de mes objectifs de recherche était de comprendre s'il y avait un lien à faire entre la dignité et les demandes d'accommodement raisonnable. Rappelons d'ailleurs que la dignité humaine est directement associée à la notion de capacité telle qu'entendue par Nussbaum (2012). Malgré le fait que les participants n'aient mentionné à aucun moment que l'accommodement représentait, pour eux, un enjeu lié à leur dignité, nous pouvons prétendre que c'est le cas, car plusieurs de leurs expressions de bien-être nous renvoient à cette notion. Nous pouvons affirmer, dans la foulée des écrits de Nussbaum, que l'exercice de la liberté de religion fait partie des capacités qui doivent être garanties à toutes les personnes, dans le but d'assurer le seuil minimal de dignité humaine. Nous pouvons croire que le fait d'obtenir un accommodement raisonnable rend la vie de ces personnes davantage digne. Les sentiments de soulagement, de tranquillité, d'apaisement et de sécurité exprimés par plusieurs des personnes illustrent concrètement de quelle façon ils ressentent que leur dignité est respectée lorsque l'accommodement pour motif religieux leur est consenti.

En somme, pour plusieurs des répondants, l'accommodement raisonnable revêt un caractère important et le fait de l'obtenir a eu des impacts positifs sur leur bien-être psychologique au sein du milieu où il a été accordé. La reconnaissance de l'identité religieuse, l'évitement à la pression à la conformité, le respect de la dignité humaine sont, entre autres, des exemples qui démontrent en quoi l'accommodement raisonnable permet une acceptation de ces personnes dans leur intégralité.

5.2 Les effets du discours ambiant entourant le sujet accommodements raisonnables

En regard des éléments présentés au chapitre précédent, je peux affirmer que les perceptions sociales entourant le sujet des accommodements raisonnables ont des impacts directs dans le milieu où l'accommodement est accordé. Les personnes croyantes qui ont peur d'être stigmatisées et les individus issus de la majorité qui leur apposent une étiquette découlent tous deux d'un discours politique et médiatisé. Le contexte post-crise 2006-2007 (Commission Bouchard-Taylor) est donc important à considérer puisque malgré le fait que cela fasse presque dix ans, les impacts sur les personnes associées à des minorités religieuses touchées par cette « crise » perdurent dans le temps et peuvent être intériorisés par ces dernières. Et selon Potvin (2008, p. 252), les médias ont une part de responsabilité dans les représentations qui sont largement diffusées à propos des accommodements raisonnables puisque certains journaux, par les termes utilisés, ont « construit une vision conflictuelle des enjeux ». Les gestes méprisants et discriminatoires dont ont été victimes quelques-uns des participants peuvent avoir été influencés par tout ce qui a été vu et dit au cours des dernières années en ce qui concerne les accommodements et la religion. Plusieurs des actes commis⁴⁴, que ce soit des commentaires ou des gestes, semblent être liés à plusieurs types de perceptions dont le rapport Bouchard-Taylor faisait état. Le sentiment de peur lié au retour de la religion dans la société et l'incompréhension de

⁴⁴ Voir la sous-section « Les réactions de l'entourage » dans le chapitre IV.

l'importance des croyances religieuses pour certains individus semblent être à la source de nombreuses réactions négatives de la part de collègues des personnes accommodées.

Comme le mentionne Potvin (2008, p. 39), « au Québec comme au Canada, le traitement des événements mettant en cause certains groupes minoritaires est parfois porteur de dérapages, qui peuvent alimenter les stéréotypes et les préjugés », comme ce fut le cas pour les accommodements raisonnables. Depuis cette « crise », il demeure des représentations collectives fortes et cristallisées depuis des années. Le climat actuel n'a pas vraiment changé, même si les débats se sont un peu apaisés. Les gens semblent imbibés par les discours dominants dans les différents types de médias puisque les termes utilisés par les médias et les politiciens se retrouvent dans les discours tant des personnes accommodées que dans ceux de leurs collègues. Par exemple, l'idée que l'accommodement constitue un privilège créant une injustice ou une inégalité par rapport aux autres a été largement relayée et donc, plusieurs des participants rencontrés dans le cadre de cette recherche ressentaient le besoin de se justifier et de clarifier la situation. Cette croyance est, dans certains cas, intériorisée et n'est pas invalidée chez les personnes issues de la majorité. Comme le mentionne Maclure (2009, p. 332), « les mesures d'accommodements sont vues au contraire comme des traitements de faveur qui favorisent ceux dont la pratique religieuse est plus intégrale ». Le rapport Bouchard-Taylor (2008, p. 53) ainsi que Potvin (2008, p. 253) font aussi état des perceptions et des représentations présentes dans l'opinion publique quant au fait que l'accommodement est perçu comme étant un privilège. Force est de constater que la récurrence des termes utilisés dans l'opinion publique a des impacts sur l'entourage de la personne qui obtient l'accommodement, mais également sur elle-même puisque dans certains cas, elle en vient aussi à percevoir son accommodement comme un avantage ou un privilège, tel que présenté dans le chapitre IV.

5.2.1 Une reconnaissance partielle due à la persistance des représentations collectives négatives

La reconnaissance institutionnelle n'engendre pas automatiquement la reconnaissance d'autrui par rapport au fait d'obtenir un accommodement raisonnable. Autrement dit, plusieurs des répondants ont affirmé que de savoir que l'État et la direction de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, permettraient qu'ils puissent respecter leurs croyances et leurs pratiques par le biais de l'accommodement raisonnable, a un effet sur leur sentiment de reconnaissance; mais il n'en est pas de même en ce qui concerne leurs collègues. Pourtant, la reconnaissance implique le regard des autres sur soi (Taylor, 1994 ; Habermas, 2003 ; Honneth, 2000; Nussbaum, 2013). Si l'État a un rôle majeur et nécessaire à jouer afin que cette reconnaissance soit possible, il n'est pas suffisant.

En effet, les participants ne sentent pas, dans le regard de leurs collègues, la reconnaissance de ce qu'ils sont en tant que croyants. Même si les réactions de l'entourage visent principalement leur religion ou le fait qu'ils aient obtenu un accommodement, il demeure que leur religion et leurs croyances font partie d'eux, c'est donc une partie de leur identité qu'ils ne ressentent pas reconnue dans le regard d'autrui. Et « la non-reconnaissance ou la reconnaissance inadéquate peuvent causer du tort et constituer une forme d'oppression » (Taylor, 1994, p. 41-42). En allant plus loin dans cette idée, Taylor (1994, p. 55) affirme que cette absence de reconnaissance d'autrui par « la projection d'une image inférieure ou dépréciative peut effectivement déformer et opprimer à un point tel que l'image soit intériorisée ». Cela nous rappelle ce qui a été dit précédemment concernant le fait que plusieurs des participants en viennent à intérioriser que l'accommodement soit un privilège, tant cette croyance est partagée par plusieurs personnes.

L'absence de reconnaissance d'autrui s'est d'autant plus exprimée, dans certains cas, de façon discriminatoire. Quelques personnes ont expliqué avoir été confrontées à des

remarques négatives et dépréciatives de la part de collègues. Mais encore, d'autres personnes ont été victimes d'actes offensants à portée discriminatoire (par exemples, les affiches de Charlie Hebdo stigmatisant les musulmans et l'installation d'un crucifix sur le mur où ils font la prière) en raison de leurs croyances religieuses. Même si les participants ont tous vécu une situation différente, il demeure que la majorité des répondants a observé et senti une non-reconnaissance de leur accommodement et de leurs croyances de la part de leurs collègues. Malgré le fait qu'ils ne les blâment pas puisqu'ils font référence à ce qui est diffusé dans les médias concernant ce sujet délicat, ce manque de reconnaissance qui mène à des agissements parfois irrespectueux fait en sorte qu'il peut être difficile de vivre le processus d'accommodement, sachant qu'une partie de leur identité n'est pas acceptée et reconnue par l'entourage.

Aussi, pour revenir au concept de capabilité de Nussbaum (2012), nous avons compris que l'accommodement raisonnable permet et assure la liberté de conscience et de religion, en reconnaissant ce droit fondamental à l'égalité. La personne peut jouir de cette liberté, au même titre que toutes les autres, peu importe son appartenance religieuse ou spirituelle. Les capacités sont nécessaires, l'accommodement l'est également, mais assurer les capacités pour l'ensemble des personnes ne semble pas être suffisant. La preuve est qu'avec l'accommodement raisonnable, le problème ne réside pas dans sa mise en place, mais bien dans la cristallisation des représentations négatives que peut porter une partie de la population. Certes, la possibilité de pouvoir être libre de ses croyances et de pouvoir les assumer, par le biais de l'accommodement, contribue évidemment à construire une vie humainement digne tel qu'entendue par Nussbaum. Assurer les capacités est un grand pas en avant, mais il rencontre une certaine limite : les représentations collectives.

Cela fait en sorte que toute personne, dans le cas des accommodements raisonnables, bien qu'elle ait droit à exercer sa liberté de conscience et de religion, se voit confrontée à un climat qui n'est pas nécessairement propice à l'acceptation et à la reconnaissance, et ce, en raison des perceptions de l'entourage. D'où l'importance qu'en milieu de travail ou scolaire, il y ait intervention d'une personne en position d'autorité qui explique les fondements de l'accommodement et les impacts positifs sur la personne et sur le fonctionnement de la société plurielle.

5.2.2 L'importance centrale de l'égalité pour se sentir accepté d'autrui

Malgré la présence de l'accommodement rétablissant l'égalité au niveau des droits, il ne semble pas arriver à créer une égalité au niveau des représentations. C'est-à-dire que l'individu, accommodement ou non, semble toujours porteur d'une différence aux yeux des personnes issues du groupe majoritaire. La situation est paradoxale puisque l'objectif de l'accommodement raisonnable est de rétablir l'égalité dans une situation où il y a discrimination (Bosset, 2007b), ici fondée sur les croyances religieuses, alors qu'en réalité, les personnes ressentent une forme de distinction entre elles et les collègues qui les entourent. En d'autres mots, l'égalité d'un point de vue formel est assurée, mais d'un point de vue réel, cette égalité est en quelque sorte mise à mal en raison de l'absence de l'acceptation d'autrui. Pourtant, ce sentiment d'égalité est un besoin important pour les personnes rencontrées.

On veut être égaux. [...] Les Canadiens sont divisés je pense, il y a les personnes normales qui célèbrent Noël et boivent de l'alcool et des choses comme ça, et il y a les autres personnes qui portent des turbans, ou des hijabs, les personnes qui ont une religion. Et il y a une marque entre les deux groupes de personnes. Tout le monde sait qu'il y a les Canadiens qui sont nés ici et les autres qui ont une religion. (Participante 2)

Les réactions dans l'environnement social et de l'entourage des personnes qui obtiennent un accommodement ont des effets sur la façon dont elles peuvent se sentir

par rapport à leur différence. Si les croyances religieuses ne sont pas nécessairement visibles pour les autres, le fait d'obtenir un accommodement en lien avec la religion rend celle-ci « visible » aux yeux des autres et c'est ce qui semble déranger. C'est cette mise à l'écart, voire même dans une certaine limite cette exclusion, qui peut être créée lorsqu'une différence est mise de l'avant et la plupart des participants en sont conscients.

La fracture entre le « nous » et les « autres » suite aux différents débats est bien présente et ressentie de la part des personnes issues de groupes minoritaires, et contribue à cette altérisation. Comme le mentionne Potvin (2008, p. 263) à propos des discours tenus lors des débats sur les accommodements raisonnables « le désir d'expulser l'autre est aussi bien présent et assez explicite dans l'opinion publique ». Alors que l'aspect de l'égalité et la volonté d'être considérés comme une personne comme une autre de la part des participants sont très présents et importants dans leurs discours, ils ressentent tout de même cette différenciation entre le groupe majoritaire et eux, qui mène à une mise en altérité. Pour Jodelet (2005, p. 10), « l'altérité est le produit d'un double processus de construction et d'exclusion sociale qui, indissolublement liées comme les deux faces d'une même feuille, tiennent ensemble par un système de représentations ». L'altérité renvoie à la prise de conscience de soi et de son identité en constatant ce qui est extérieur à soi (Jodelet, 2005). À un plus large niveau, cette mise en altérité concerne également les groupes sociaux, par exemple, le groupe majoritaire de la société et les groupes minoritaires. Ainsi, une distance peut être créée entre les différents groupes, où les groupes minoritaires sont perçus comme étant « extérieurs » à la majorité et c'est ce qui s'est produit au Québec lors des débats entourant la question de la religion dans la sphère publique. Et cette frontière entre le groupe majoritaire et les différentes minorités crée chez la plupart des répondants un sentiment d'inégalité et de non-acceptation de la part d'autrui qui semble limiter la portée des effets de l'accommodement raisonnable.

Comme l'exprime ce participant, en me prenant comme vis-à-vis, « nous sommes des êtres humains, qu'est-ce qui nous sépare ? Tu es faite de la même façon que moi, le sang qui coule dans tes veines est rouge comme le mien » (Participant 3). La majorité des participants sont bien conscients de la distance qui peut s'établir lorsqu'ils affichent une différence comme leur religion et ce qu'ils souhaiteraient avant tout, ce serait d'être considérés comme étant des personnes au même titre que toutes les autres, que leur particularité du point de vue religieux ne prenne pas toute la place finalement.

Je suis comme toi, sauf que toi tu entres dans un bar et moi je n'entre pas dans un bar, tu fais des choses que dans ma religion c'est péché, mais dans les valeurs communes, on s'entraide, j'aide le pauvre, je donne la charité comme tu donnes la charité, je magasine chez Maxi comme tout le monde. La personne doit être vue dans ce sens. (Participant 4b)

Ce besoin d'être considéré comme tous les autres, de se sentir non différent des autres, accommodement ou non, a été un élément qui a traversé toutes les entrevues. Peut-être que pour plusieurs, la notion d'égalité renvoie au fait que deux situations doivent être identiques. Or, l'égalité implique parfois un traitement différencié selon les particularités de chaque situation afin de l'assurer et la respecter. Comme le mentionne Nussbaum (2012, p. 53), « traiter les gens comme des égaux ne veut pas dire égaliser les conditions de vie ». L'accommodement raisonnable oblige parfois un traitement différent pour une personne afin que celle-ci soit respectée dans ses droits et que l'égalité dans les faits soit assurée (Bosset, 2005, p. 19).

L'absence de reconnaissance et d'acceptation qui semble fortement influencée par les discours publiques et politiques peuvent alors avoir un impact négatif sur le sentiment d'intégration de ces personnes accommodées. La participante 2 a vécu une situation où des actes discriminatoires avaient été commis à l'égard des personnes croyantes ayant été accommodées et elle affirme : « dans ces moments, nous ne sommes pas inclus complètement ». Finalement, la reconnaissance et l'acceptation

institutionnelles sont nécessaires, mais elles ne peuvent pas garantir la pleine reconnaissance d'autrui et c'est ce qui crée un manque dans le besoin de se sentir acceptés, égaux et intégrés entièrement pour les participants rencontrés. Il y a un travail à faire au niveau des préjugés qui semblent persister dans le temps et qui font en sorte que la réception des accommodements peut se faire difficilement dans certains milieux.

5.3 La mise en place d'un protocole de gestion en matière d'accommodement : quelle importance ?

Depuis la « crise » des accommodements raisonnables, il a été courant d'entendre, dans le discours public, l'urgence et la nécessité d'instaurer des balises claires en matière de gestion d'accommodement de sorte à éviter les excès et les mauvaises interprétations. Le récent projet de loi 62 déposé par le Parti Libéral du Québec propose d'ailleurs de poser des balises afin de gérer ce qu'ils nomment « les accommodements religieux ». Pourtant, tel que mentionné dans la revue de littérature au début de ce mémoire, les critères de l'accommodement raisonnable, peu importe le motif pour lequel il est demandé, sont clairement définis dans la jurisprudence du droit canadien (CDPDJ, 2015, p. 19). Plusieurs jugements de la Cour suprême du Canada ont établi et défini les conditions claires qui régissent les demandes d'accommodement. D'autant plus que la Commission des droits de la personne et de la jeunesse rend accessible (sur internet) au public un guide virtuel⁴⁵ où tous les renseignements essentiels en ce qui concerne les demandes d'accommodement raisonnable s'y retrouvent, en passant par les aspects légaux (les lois impliquées) aux limites que constituent les contraintes excessives telles qu'expliquées dans la revue de

⁴⁵ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Guide virtuel. Traitement d'une demande d'accommodement*. Récupéré de <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/index.html>

littérature. À cela s'ajoute également le service-conseil⁴⁶ mis sur pied en 2008 « dédié aux gestionnaires et responsables des ressources humaines, aux officiers syndicaux ou toute personne à qui une demande d'accommodement en matière de relation de travail ou de prestation de services est adressée » (CDPDJ, 2015, p. 2). Affirmer avec insistance que les accommodements demeurent un problème parce qu'ils ne sont pas assez balisés et qu'ils laissent un flou ne correspond pas à la réalité des outils institutionnels déjà existants.

Sur un autre plan, est-ce que le fait, pour un employé, étudiant ou usager, de savoir qu'il existe un protocole explicite à suivre pour les demandes d'accommodement raisonnable peut être un élément favorable et incitateur à effectuer cette demande, versus un employé dans une entreprise où il n'y en a pas ? Il est difficile de répondre à la question puisque dans l'échantillon des participants à la recherche, les données indiquent que cinq personnes n'ont pas anticipé les effets possibles, toutefois, cela n'est pas représentatif de l'ensemble des demandeurs dans cet entreprise. En réalité, plusieurs facteurs semblent entrer en ligne de compte, notamment la personnalité et l'attitude du gestionnaire ou du directeur et la qualité des relations déjà existantes avec la direction et les collègues. Nous pourrions néanmoins prétendre que de savoir qu'il existe une possibilité d'obtenir un accommodement puisse avoir un effet positif par rapport aux craintes. Cela rejoint également l'idée amenée précédemment, à l'effet que l'attitude et les façons d'agir et d'être des personnes en position d'autorité peuvent avoir une influence considérable sur le choix de faire une demande ou non et sur les sentiments de peur qui peuvent y être associés. Nous pourrions penser que lorsqu'il n'existe pas de cadre auquel se référer et que la décision n'appartient qu'à la personne en position d'autorité et que celle-ci est purement arbitraire, cela peut engendrer davantage de crainte et d'insécurité de la part du demandeur.

⁴⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Le service-conseil en matière d'accommodement raisonnable*. Récupéré de <http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/Depliant-Service-Conseil.pdf>

Cependant, ce n'est pas parce qu'il existe un protocole que la demande est nécessairement plus facile. Si les cinq participants provenant d'un milieu où un cadre de référence a été créé n'ont pas évoqué cet élément dans l'entrevue, cela ne veut pas dire que d'autres ne l'ont pas vécu. Et d'ailleurs, j'ai mentionné que certaines personnes avaient pris la décision de cesser les prières dans le milieu de travail, tout en étant conscientes du fait que l'accommodement était balisé sous un protocole et une entente formelle. Cela montre bien comment le fait de mettre en œuvre un processus clair ne rend pas la situation automatiquement plus facile à vivre. Le fait qu'il y ait mise en place d'un protocole ne change pas spontanément les représentations et les perceptions parfois inexacts que l'entourage de travail a des accommodements raisonnables. Ces représentations collectives restent fortement imprégnées dans l'imaginaire de beaucoup de personnes. Les réactions dans l'entourage demeurent fortes et si elles ont tendance à s'apaiser avec le temps, dès qu'un évènement rattaché à la religion fait surface dans la sphère publique, les tensions renaissent rapidement.

Finalement, selon les données présentées dans le chapitre IV à cet égard, les impacts négatifs dans l'entourage des personnes ayant obtenu un accommodement ont été présents tant dans les milieux qui disposent d'un protocole que les milieux qui n'en ont pas. Si la mise en place d'un cadre de référence peut avoir des effets positifs dans la gestion et dans le processus de demande, il ne semble pas *de facto* influencer les réactions négatives des autres personnes, ce qui indique que le problème ne réside pas dans le fonctionnement de l'accommodement, mais bien dans les perceptions qui y sont associées.

5.4 Quelle voie suivre ?

Il peut apparaître difficile de savoir de quelle façon gérer tous ces éléments liés aux accommodements raisonnables pour des motifs religieux et surtout, de savoir comment faire pour parvenir à une situation où ils seraient reconnus et acceptés de la part d'autrui. Il faut effectuer un travail au niveau des perceptions et des représentations qui semblent être partagées par un bon nombre d'individus et qui limitent la portée des effets de ces accommodements sur les personnes qui les obtiennent et sur la société en général.

De ce point de vue, la majorité des participants à la recherche a exprimé comment l'échange, la communication et le dialogue interculturel étaient importants afin de favoriser la reconnaissance ainsi que l'acceptation des différences, dans ce cas-ci, religieuses. Cela rejoint une des idées principales du modèle de l'interculturalisme québécois défini par Gérard Bouchard (2011, p. 410) :

Le modèle favorise les interactions, les échanges, les rapprochements et les initiatives intercommunautaires. [...] Un esprit de conciliation, d'équilibre et de réciprocité préside donc à la dynamique des interactions, laquelle se trouve au cœur de l'interculturalisme.

Cette idée de réciprocité concerne le fait qu'afin de faciliter l'intégration des personnes issues des groupes minoritaires, il y a une responsabilité tant au niveau de l'individu que de la société dans son fonctionnement (Bouchard, 2014, p. 67). C'est à ce niveau que l'accommodement raisonnable apparaît comme étant nécessaire à l'intégration et à la reconnaissance, d'abord par l'État, des personnes croyantes.

Ces interactions servent un objectif général d'intégration, elles tendent à rapprocher ou à accorder des valeurs et des normes différentes, voire divergentes, elles contribuent à réduire les stéréotypes ainsi que les fausses catégorisations dont se nourrissent la discrimination et l'exclusion. (Bouchard, 2014, p. 66)

En ce qui concerne l'intégration, il est intéressant de constater que cette idée de réciprocité se retrouve également dans plusieurs entrevues réalisées auprès des neuf répondants. Lors de chacun des entretiens, j'ai cherché à savoir ce que l'intégration représentait pour les personnes interviewées et pratiquement toutes ont exprimé à quel point le respect mutuel était fondamental. Le participant 4d explique clairement cette idée :

Il faut que [je] respecte les idées des autres, le milieu où [je] travaille. [...] Tout en respectant les autres et tout en gardant ma culture et ma religion. S'intégrer, si on pense comme en France, ce n'est pas ça. Je veux m'intégrer à la société, mais il faut qu'on respecte ma culture et ma religion.

Pour le participant 4c également, l'intégration « c'est respecter où tu vis, tu respectes les lois, tu respectes les autres. [...] Il faut que je respecte les lois, les valeurs des gens, il faut que je respecte tout. Et le respect, ce doit être mutuel ». Ces personnes issues de l'immigration sont conscientes de leur responsabilité individuelle dans le fait de s'intégrer à la société, mais elles perçoivent également le rôle qu'a à jouer l'État dans la mise en place de programmes et de structures favorisant leur intégration, mais aussi la part de responsabilité des autres citoyens. Et c'est sur ce plan que l'interculturalisme est une avenue intéressante. Le rapport Bouchard-Taylor (2008, p. 269) avait d'ailleurs recommandé « que l'État encourage sous toutes sortes de formes les contacts interculturels comme moyens de réduire les stéréotypes et de favoriser la participation et l'intégration à la société québécoise ». Cela devrait d'abord commencer, selon les deux auteurs, par la promotion de ce modèle qui, au même titre que le multiculturalisme canadien, devrait faire l'objet d'une loi ou d'une politique.

Dès le début des premiers débats entourant la question des accommodements raisonnables, il aurait dû y avoir des interventions effectuées de sorte à informer et expliquer à la population québécoise en quoi ils consistent exactement. Il semble y

avoir une lacune dans l'information diffusée sur ce sujet, ce qui laisse place à des mauvaises interprétations et une compréhension inexacte et déformée de la situation. À ce sujet, Eid (2007b, p. 113-114) mentionne que les fausses croyances auraient pu être atténuées :

Si les théoriciens et les praticiens de l'accommodement avaient pris la peine de mieux expliquer au grand public en quoi les solutions judiciaires, législatives et institutionnelles fondées sur le modèle de l'accommodement raisonnable peuvent contribuer, au contraire, à favoriser l'intégration des minorités dans le respect de leurs différences et des valeurs démocratiques inscrites dans les chartes.

Puisqu'il semble toujours y avoir des fausses croyances à l'égard des accommodements, surtout quand ils sont liés à la religion, l'intervention de la direction ou des ressources humaines d'un organisme pourrait être une alternative importante lorsque des accommodements sont accordés, peu importe le milieu (scolaire, travail). Sans entrer dans les détails et sans cibler la personne qui est accommodée, l'idée de sensibiliser et surtout, d'informer l'entourage de cette personne pourrait avoir pour effet de contrer les incompréhensions qui sont souvent à la base de réactions négatives. Comme je l'ai montré précédemment, au sein d'une entreprise où plusieurs interventions de la direction ont été nécessaires en raison des réactions contestataires des collègues, les tensions se sont davantage apaisées.

En somme, il semble que nous ayons, en tant que société, les éléments et les outils nécessaires afin de favoriser un vivre-ensemble respectueux par rapport aux différences culturelles et religieuses. Un des aspects importants ressortant de cette analyse est que l'accommodement raisonnable, dans ses modalités et son fonctionnement, ne pose pas de problème en lui-même. Ce sont plutôt les représentations à son sujet qui perdurent et qui ont des impacts considérables sur les personnes accommodées et aussi à un plus large niveau, sur les relations entre les différents groupes sociaux. La solution à ce problème réside alors principalement

dans le dialogue, les interactions et l'intervention de personnes responsables au niveau politique et institutionnel afin de parvenir à déconstruire les croyances collectives, dans la même perspective que l'interculturalisme.

CONCLUSION

Gérard Bouchard, dans un article⁴⁷ publié dans *La Presse*, en décembre 2016, affirmait que le sujet des accommodements raisonnables n'était pas clos puisqu'il règne toujours un malaise profond dans la société lorsqu'il en est question. Il suggérait, dans la même foulée des enquêtes que les experts de la Commission Bouchard-Taylor avaient effectuées, qu'une étude approfondie soit réalisée afin de comprendre quels sont les obstacles et les éléments qui posent problème et contribuent à ce que les accommodements soient encore difficilement acceptés socialement.

Il semble que nous n'ayons pas refermé la blessure créée par les fortes représentations collectives et sociales mises de l'avant lors des différents débats sociaux et politiques, et le problème réside, en partie, à ce niveau. Cette présente recherche, de petite envergure soit-elle, contribue à comprendre les barrières toujours présentes aujourd'hui et qui sont encore sources de conflit. Elle permet, du moins, de mettre en avant-plan la réalité de quelques personnes ayant obtenu un accommodement, de façon à mieux comprendre ce qu'elles ont pu vivre et à quel point les effets des différents débats à ce sujet ont des impacts réels et constituent un frein à la reconnaissance et l'acceptation de ces personnes. Une telle recherche comporte néanmoins des limites, notamment au niveau du nombre restreint de participants. Elle doit donc servir de point de départ à ce que d'autres études viennent compléter ce qui a été amorcé dans celle-ci. Il faudrait peut-être s'attarder plus particulièrement aux femmes ayant déjà obtenu un accommodement, mais aussi aux personnes appartenant à d'autres religions, tel le protestantisme, qui, comme le démontrait le tableau 1.2, est

⁴⁷ Bouchard, G. « Le guépier des accommodements : comment s'en sortir ? » *La Presse* (Montréal), 2 décembre 2016. Récupéré de http://plus.lapresse.ca/screens/1a414535-2b3b-4aa9-828a-b90af82b2ea0%7C_0.html

à la source de plusieurs demandes d'accommodements. Aussi, il serait adéquat de recueillir un nombre égal de participants provenant des entreprises privées et publiques. Bref, il serait réellement pertinent que d'autres recherches viennent bonifier et même approfondir certaines questions que ce mémoire n'a pas été en mesure d'aborder, entre autres, en raison de la difficulté de trouver des personnes accommodées en l'absence de tout registre public à cet égard.

En regard des éléments présentés dans les chapitres IV et V, j'ai été touchée par le besoin de se sentir égal aux autres qui s'est exprimé si fortement dans les entrevues. Cette égalité est assurée formellement par les chartes et dans les faits, par l'accommodement raisonnable, mais l'absence d'acceptation d'autrui fait en sorte que les effets sur le sentiment d'intégration des personnes ne sont pas nécessairement présents. La situation est relativement complexe, puisque d'un côté, les personnes sentent une reconnaissance et une acceptation de ce qu'elles sont de la part des institutions, ce qui semble avoir un effet positif sur leur sentiment d'intégration, mais elles se heurtent au regard parfois négatif des personnes dans leur environnement de travail ou d'études. Malgré le fait que mon analyse ne concerne que la question religieuse, nous pourrions penser que l'égalité à d'autres niveaux pourrait aider la personne à se sentir intégrée pleinement dans la société. L'obligation d'accommodement n'étant pas suffisante à elle seule afin de permettre ce sentiment d'égalité, des interventions doivent être effectuées dans tous les types de milieux (politiques, milieux de travail, et.) afin d'informer les gens sur le sujet des accommodements.

Aussi, même si les critiques de l'accommodement mettent l'accent davantage sur les lacunes et les impacts négatifs, les données présentées dans le chapitre IV montrent, à mon avis, qu'il a des impacts positifs et considérables pour les répondants. La situation n'est pas parfaite, certes, mais il ne faut pas négliger les apports de l'accommodement comme mode de gestion et surtout d'acceptation du pluralisme

religieux dans la société. Comme le mentionnait une des personnes des ressources humaines rencontrée dans cette recherche : mettre en évidence les impacts positifs de l'accommodement sur la personne ne peut avoir que des effets bénéfiques sur l'individu et son milieu, afin de contrer les informations diffusées qui sont généralement négatives et présentées comme étant problématiques.

L'objectif premier de ce mémoire était de donner une voix aux personnes ayant vécu un accommodement raisonnable pour des motifs religieux en présentant leur expérience de cette situation et les impacts sur elles. Comme il n'existait pratiquement aucune donnée concernant le vécu des personnes accommodées, par cette recherche j'espère contribuer à ce que d'autres études puissent approfondir cette problématique d'importance centrale au Québec. Je peux tout de même affirmer que les données présentées dans cette étude constituent, bien que modestement, une avancée dans la compréhension des impacts de l'accommodement raisonnable. Effectivement, si l'accent est trop souvent mis sur les effets négatifs, bien qu'ils soient réels, cette recherche a eu pour but de montrer d'autres types d'impacts, notamment sur la personne qui obtient l'accommodement, et à quel point ils peuvent être positifs et surtout, nécessaires. Sur une note plus personnelle, je terminerais en mentionnant que j'ai été touchée du fait que plusieurs des participants aient exprimé leur reconnaissance à l'égard de cette recherche qui s'intéressait principalement à eux et à leurs expériences. Ils avaient une motivation certaine et une volonté considérable à vouloir partager leur vécu dans l'espoir de faire évoluer les perceptions à l'égard de ce qu'est l'accommodement raisonnable. J'espère donc, par ce mémoire, avoir été en mesure de faire valoir leurs points de vue et leur expérience afin d'éclairer davantage ce sujet complexe et également de mettre en lumière une petite part du vécu de nos concitoyens croyants et pratiquants.

ANNEXE A
GRILLE D'ENTRETIEN

Section 1 : la demande d'accommodement raisonnable

- Vous avez fait une demande d'accommodement raisonnable. J'aimerais que vous me décriviez quel type d'accommodement vous avez demandé et dans quelle situation précisément.
- À quel moment exactement avez-vous fait votre demande ?
- Vous a-t-il semblé facile ou non de faire cette demande ?
- J'aimerais maintenant que vous me décriviez comme s'est déroulé le processus, depuis le moment de la demande (comment vous avez présenté votre demande, les personnes contactées, les discussions, le délai de traitement de votre demande, etc.).

Section 2 : les sentiments de reconnaissance et d'intégration

- Avez-vous constaté des changements dans l'attitude de vos collègues depuis cet accommodement ? Et si oui, pouvez-vous m'en parler davantage ? Sont-ils positifs ou négatifs ? Et comment vous réagissez face à ce changement d'attitude ?
- Cet accommodement a-t-il eu des impacts, positifs ou négatifs, sur vous ? et sur vos relations avec vos collègues ?
- Pour vous, l'intégration d'une personne dans la société consiste en quoi ? Et par rapport à ce que vous me dites, vous vous situez où ? Et cette perception personnelle de votre intégration a-t-elle changé depuis qu'on vous a accordé un accommodement raisonnable ?

- Pensez-vous que l'accommodement contribue à votre sentiment d'appartenance à la société québécoise et canadienne, ou cela n'interfère pas ?
- Y a-t-il d'autres éléments que vous aimeriez aborder avec moi sur l'accommodement tel que vous l'avez vécu ?

ANNEXE B
FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Étude sur l'expérience des personnes ayant obtenu un accommodement raisonnable
pour motif religieux

Étudiante-chercheuse

Andréanne Deslauriers

Étudiante à la maîtrise en sociologie, UQAM

Adresse courriel

Direction de recherche

Micheline Milot

Professeure titulaire, département de sociologie, UQAM

Adresse courriel

Préambule

Nous vous demandons de participer à un projet de recherche qui implique de réaliser une entrevue d'une durée approximative de 60 minutes afin de répondre aux questions de l'étudiante-chercheuse. Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce formulaire de consentement vous explique le but de cette étude, les procédures, les avantages, les risques et inconvénients, de même que les personnes avec qui communiquer au besoin.

Le présent formulaire de consentement peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles.

Description du projet et de ses objectifs

Cette recherche s'inscrit dans le cadre d'un mémoire de maîtrise qui débutera en septembre 2016 et qui devrait normalement prendre fin en septembre 2017. Concrètement cette recherche est menée dans le but de comprendre la situation d'inclusion et de reconnaissance des personnes ayant fait une demande d'accommodement raisonnable pour motif religieux. Comme il existe relativement peu de données à ce sujet, l'objectif principal de ce projet est d'apporter des connaissances nouvelles sur les sentiments d'intégration et de reconnaissance des personnes ayant déjà obtenus un accommodement

raisonnable. Par conséquent, nous souhaiterions faire la rencontre de cinq à dix personnes majeures ayant déjà obtenus un accommodement raisonnable, et ce, peu importe le sexe, l'appartenance religieuse, et la classe sociale. Autrement dit, il s'agira, par l'entremise de ces entrevues où des questions précises seront posées, de comprendre comment l'accommodement raisonnable permet ou non l'intégration sociale et la reconnaissance de la personne qui en fait la demande.

Nature et durée de votre participation

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche traitant spécifiquement de l'effet des accommodements raisonnables sur les sentiments de reconnaissance et d'inclusion des personnes qui en font la demande. Il s'agira d'une seule rencontre d'une durée approximative d'une heure où il n'y aura que vous et l'étudiante-chercheure. Votre participation à cette recherche consiste en fait à répondre à certaines questions de l'étudiante-chercheure quant à votre propre expérience dans le processus de demande d'accommodement raisonnable et des effets qui en sont découlés. Sachez que vous n'êtes en aucun cas obligé de répondre aux questions qui vous seront posées, vous avez donc le droit d'arrêter l'entrevue à n'importe quel moment. Le lieu et le moment où se déroulera l'entrevue peuvent être décidés conjointement entre la personne participante et l'étudiante-chercheure, il est primordial de trouver un lieu neutre où vous vous sentirez à l'aise. Veuillez également prendre en note que l'entrevue sera enregistrée, de façon audio uniquement, mais soyez assuré(e) que ces enregistrements confidentiels seront conservés dans un fichier informatique protégé par un mot de passe qui ne sera connu que de l'étudiante-chercheure.

Avantages liés à la participation

Cette entrevue est un espace où vous pourrez faire connaître votre point de vue personnel et serez libre de parler sans crainte de jugement de quiconque, ce qui pourrait être une expérience positive pour vous. Vous ne retirerez personnellement pas d'avantages matériels à participer à cette étude. Toutefois, vous aurez contribué à l'avancement des connaissances en ce qui concerne l'effet d'inclusion de l'accommodement raisonnable pour motif religieux et cela permettra également une meilleure compréhension de la situation des personnes qui demandent un accommodement raisonnable pour motif religieux.

Risques liés à la participation

En principe, aucun risque n'est lié à la participation à cette recherche. Si toutefois, vous ressentiez un inconfort lié à certaines questions lors de l'entrevue, vous demeurez libre de ne pas y répondre, sans avoir à vous justifier. Une ressource d'aide appropriée pourra vous être proposée si vous

souhaitez discuter de votre situation. Rappelons également que vous pouvez mettre fin en tout temps à l'entrevue et demander que la bande enregistrée soit effacée.

Confidentialité

Vos informations personnelles ne seront connues que des chercheurs et ne seront pas dévoilées lors de la diffusion des résultats. Les entrevues transcrites seront numérotées et seuls les chercheurs auront la liste des participants et du numéro qui leur aura été attribué. Les enregistrements audio seront détruits dès qu'ils auront été transcrits et tous les documents relatifs à votre entrevue seront conservés sous clef durant la durée de l'étude. Tous les documents seront détruits cinq ans après la dernière communication scientifique.

Participation volontaire et retrait

Votre participation est entièrement libre et volontaire. Vous pouvez refuser d'y participer ou vous retirer en tout temps sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de l'étude, vous n'avez qu'à aviser l'étudiante-chercheuse, Andréanne Deslauriers verbalement; toutes les données vous concernant seront détruites.

Indemnité compensatoire

Aucune indemnité compensatoire n'est prévue.

Des questions sur le projet?

Pour toute question additionnelle sur le projet et sur votre participation vous pouvez communiquer avec les responsables du projet : Micheline Milot, directrice de recherche (adresse courriel) et Andréanne Deslauriers, étudiante-chercheuse (adresse courriel).

Des questions sur vos droits ? Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE) a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la coordination du CERPE de la faculté des sciences humaines : Roland Côté, cote.roland@uqam.ca, (514) 987-3000 poste: 4489.

Remerciements

Votre collaboration est essentielle à la réalisation de ce projet de maîtrise et en tant qu'étudiante, je vous remercie de votre participation.

Consentement

Je déclare avoir lu et compris le présent projet, la nature et l'ampleur de ma participation, ainsi que les risques et les inconvénients auxquels je m'expose tels que présentés dans le présent formulaire. J'ai eu l'occasion de poser toutes les questions concernant les différents aspects de l'étude et de recevoir des réponses à ma satisfaction.

Je, soussigné(e), accepte volontairement de participer à cette étude. Je peux me retirer en tout temps sans préjudice d'aucune sorte. Je certifie qu'on m'a laissé le temps voulu pour prendre ma décision.

Une copie signée de ce formulaire d'information et de consentement doit m'être remise.

Prénom Nom

Signature

Date

Engagement du chercheur

Je, soussigné(e) certifie

- (a) avoir expliqué au signataire les termes du présent formulaire; (b) avoir répondu aux questions qu'il m'a posées à cet égard;
- (c) lui avoir clairement indiqué qu'il reste, à tout moment, libre de mettre un terme à sa participation au projet de recherche décrit ci-dessus;
- (d) que je lui remettrai une copie signée et datée du présent formulaire.

Prénom Nom

Signature

Date

ANNEXE C
AFFICHE DE PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE

Étude sur l'expérience des personnes ayant obtenu un accommodement raisonnable
pour motif religieux

But général de l'étude

Cette recherche s'inscrit dans le cadre d'un mémoire de maîtrise et est menée dans le but de comprendre la situation d'intégration et de reconnaissance des personnes ayant fait une demande d'accommodement raisonnable pour motif religieux. Comme il existe relativement peu de données à ce sujet, l'objectif principal de ce projet est de donner la parole à ceux et celles qui ont vécu un processus de demande, et d'apporter des connaissances nouvelles sur les sentiments d'intégration et de reconnaissance des personnes ayant déjà obtenu un accommodement raisonnable. Par conséquent, nous souhaiterions faire la rencontre de personnes de 18 ans et plus ayant déjà obtenues un accommodement raisonnable. Autrement dit, il s'agira, par l'entremise de ces entrevues où des questions précises seront posées, de comprendre comment l'accommodement raisonnable permet l'intégration sociale et la reconnaissance de la personne qui en fait la demande.

Tâches qui vous seront demandées

La participation à cette étude implique une entrevue individuelle, d'environ 1 heure, où vous serez invité à répondre aux questions de l'étudiante-chercheuse et donc plus concrètement, à parler de votre expérience dans le processus de demande d'accommodement raisonnable et de vos ressentis actuels en ce qui concerne votre intégration et votre sentiment de reconnaissance.

Anonymat et confidentialité

Cette entrevue sera enregistrée numériquement, puis transcrite. Lors de la transcription de l'entrevue, votre nom sera remplacé par un pseudonyme et les informations qui permettraient de vous identifier seront effacées. Le milieu de travail ou universitaire par l'entremise duquel vous avez été approché ne sera d'ailleurs jamais nommé.

Moyens de diffusion

Les résultats de cette recherche seront publiés dans un mémoire de maîtrise et possiblement dans des articles scientifiques qui seront soumis à des revues savantes. Vous pourrez avoir accès à ces résultats lorsqu'ils seront disponibles.

Participation volontaire

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure et que, par ailleurs, vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche. Dans ce cas, les renseignements vous concernant seront détruits. Vous demeurez libre de ne pas répondre à une question que vous estimez embarrassante sans avoir à vous justifier.

Compensation financière

Votre participation à ce projet n'est pas rémunérée.

Avantages et risques

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances par une meilleure compréhension des sentiments de reconnaissance et d'inclusion des personnes ayant obtenu un accommodement raisonnable pour motif religieux.

Il n'y a pas de risque important associé à votre participation à cette rencontre, néanmoins sachez que vous serez amené à parler de vos sentiments en lien avec la reconnaissance et l'inclusion avec les risques d'inconfort que cela peut susciter.

Questions sur le projet

Vous pouvez discuter avec la direction de recherche des conditions dans lesquelles se déroule votre participation et de vos droits en tant que personne participant à la recherche.

Micheline Milot
Directrice de recherche
Adresse courriel

Vous pouvez contacter la personne responsable du projet pour des questions additionnelles et si vous désirez participer à l'étude.

Andréanne Deslauriers
Étudiante-Chercheuse
Adresse courriel

ANNEXE D
PREMIERS JUGEMENTS DE LA COUR SUPRÊME EN MATIÈRE
D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE POUR MOTIFS RELIGIEUX

Commission Ontarienne des Droits de la Personne c. Simpsons-Sears. 1985. R.C.S.
536

R. c. Big M Drug Mart Ltd. 1985. R.C.S. 1

R. c. Edwards Books and Art Ltd. 1986, R.C.S. 2

Andrews c. Law Society of British Columbia. 1989. R.C.S. 143.

Syndicat Northcrest c. Amselem. 2004. R.C.S. 2

Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys. 2006. R.C.S. 256.

BIBLIOGRAPHIE

- Baubérot, J. (2014). *La laïcité falsifiée*. Paris : Éditions La Découverte.
- Beauchemin, J. (2004). *La société des identités : éthique et politique dans le monde contemporain*. Outremont : Athéna Éditions.
- Benhadjoudja, L. (2014). Vivre ensemble au-delà du soupçon à l'égard de l'Autre. Dans M-C. Haince, Y. El-Ghadban et L. Benhadjoudja (dir.), *Le Québec, la Charte, l'Autre. Et après?* (p.55-74). Montréal : Mémoire d'encrier.
- Benhadjoudja, L. (2015). L'islamophobie au Québec : un racisme dont on ne peut prononcer le nom? *Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations*, 10(1), 21-24.
- Bilge, S. (2006). Le dilemme genre/culture ou comment penser la citoyenneté des femmes minoritaires au-delà de la doxa féminisme/multiculturalisme? Dans *Diversité de foi. Égalité de droits*. Actes du colloque organisé par le Conseil du statut de la femme, les 23 et 24 mars 2006 (p. 89-98). Québec : Conseil du statut de la femme.
- Bosset, P. (2007a). Limites de l'accommodement : le droit a-t-il tout dit? *Éthique publique*, 9(1). Récupéré de <https://ethiquepublique.revues.org/1806>
- Bosset, P. (2009). Accommodement raisonnable et égalité des sexes : tensions, contradictions et interdépendance. Dans P. Eid, P. Bosset, M. Milot et S. Lebel-Grenier (dir.), *Appartenance religieuse, appartenance citoyenne. Un équilibre en tension* (p. 181-206). Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Bosset, P. et Eid, P. (2007). Droit et religion : de l'accommodement raisonnable à un dialogue internormatif? *Revue juridique Thémis*, 41, 513-542.
- Bosset, P., Milot, M. Weinstock, D., Leydet, D. et Maclure, J. « Manifeste pour un Québec pluraliste ». *Le Devoir* (Montréal), 3 février, 2010. Récupéré de <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/282309/manifeste-pour-un-quebec-pluraliste>.
- Bouchard, G. (2014). *L'interculturalisme. Un point de vue québécois*. Montréal : Les Éditions du Boréal.
- Bouchard, G. (2011). Qu'est-ce que l'interculturalisme ? *McGill Law Journal/Revue de droit de McGill*, 56(2), 395-468.

- Cauchy, C. « L'ETS doit offrir un lieu de prière aux étudiants musulmans ». *Le Devoir* (Montréal), 23 mars, 2006. Récupéré de <http://www.ledevoir.com/societe/ethique-et-religion/104978/l-ets-doit-offrir-un-lieu-de-priere-aux-etudiants-musulmans>.
- Charte des droits et libertés de la personne*. LRQ c C-12. Récupéré de <http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12>.
- Collectif d'auteurs. « Déclaration des intellectuels pour la laïcité - Pour un Québec laïque et pluraliste ». *Le Devoir* (Montréal), 16 mars, 2010. Récupéré de <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/285021/declaration-des-intellectuels-pour-la-laicite-pour-un-quebec-laique-et-pluraliste>
- Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles. (2008). *Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation. Rapport*. Québec : Bouchard, Gérard et Taylor, Charles.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2005). *Réflexion sur la portée et les limites de l'obligation d'accommodement raisonnable en matière religieuse*. Québec : Bosset, Pierre.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2007a). *Synthèse des résultats. La ferveur religieuse et les demandes d'accommodement religieux : une comparaison intergroupe*. Québec : Eid, Paul.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2007b). *Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable*. Québec : Bosset, Pierre.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2008). *Document de réflexion : La Charte et la prise en compte de la religion dans l'espace public*. Québec : Bosset, Pierre et Eid, Paul.
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse. (2013). *Commentaires sur le document gouvernemental. Parce que nos valeurs, on y croit. Orientations gouvernementales en matière d'encadrement des demandes d'accommodements religieux, d'affirmation des valeurs de la société québécoise ainsi que du caractère laïque des institutions de l'État*. Québec.
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse. (2015). *Mémoire sur le projet de loi No 62. Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements religieux dans certains organismes*. Québec.

- Chung, R. (2014). Un regard féministe sur le projet de loi 60 selon l'approche des capacités par Martha Nussbaum. Dans M-C. Haince, Y. El-Gadban et L. Benhadjoudja (dir.), *Le Québec, la Charte, l'Autre. Et après?* (p. 9-16). Montréal : Mémoire d'encrier.
- Coutu, M., Bosset, P., Gendreau, C., et Villeneuve, D. (dir.). (2005). *Droits fondamentaux et citoyenneté. Une citoyenneté fragmentée, limitée, illusoire*. Montréal : Les Éditions Thémis.
- David, M. « Les braises de l'intolérance ». *Le Devoir* (Montréal), 31 janvier, 2017. Récupéré de <http://www.ledevoir.com/politique/quebec/490485/les-braises-de-l-intolerance>
- Deltombe, T. (2007). *L'islam imaginaire. La construction médiatique de l'islamophobie en France, 1975-2005*. Paris : Éditions La Découverte.
- Deslauriers, J-P. (1991). *Recherche qualitative. Guide pratique*. Montréal : McGraw-Hill.
- Eid, P. (2006). Les accommodements raisonnables en matière religieuse et les droits des femmes : la cohabitation est-elle possible? Dans *Diversité de foi. Égalité de droits*. Actes du colloque organisé par le Conseil du statut de la femme, les 23 et 24 mars 2006 (p. 59-68). Québec : Conseil du statut de la femme.
- Eid, P. (2007b). Accommoder la différence religieuse dans les limites du raisonnable : regards croisés du droit et des sciences sociales. Dans M. Jézéquel (dir.), *La justice à l'épreuve de la diversité culturelle* (p. 105-127). Cowansville : Les Éditions Yvon Blais Inc.
- Eid, P. (2015). L'islam médiatique ou la « communauté » musulmane imaginaire. *Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations*, 10(1), 25-28.
- Fortin, M-F. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche. Méthodes quantitatives et qualitatives*. Montréal : Chenelière Éducation.
- Fraser, N. (2005). *Qu'est-ce que la justice sociale? Reconnaissance et redistribution*. Paris : Éditions La Découverte.
- Gauchet, M. et Ferry, L. (2004). *Le religieux après la religion*. Paris : Éditions Grasset.
- Gaudreault-DesBiens, J-F. (2012). Les hiérarchies passagères, ou de la contingence dans l'équilibre entre droits fondamentaux. *Revue québécoise de droit constitutionnel*, 4. Récupéré de <http://aqdc.quebec/wp-content/uploads/2016/07/JFGD-hierarchies-passageres.pdf>

- Habermas, J. (1999). De la légitimation par les droits de l'homme. *Éthique publique*, 1(1). Récupéré de <http://ethiquepublique.revues.org/2712>
- Habermas, J. (2003). De la tolérance religieuse aux droits culturels. *Cités*, 13, 151-170. Récupéré de <http://www.cairn.info/revue-cites-2003-1-page-151.htm>
- Haince, M-C. (2014). Ségrégation tranquille ou comment se débarrasser des intrus. Dans M-C. Haince, Y. El-Ghadban et L. Benhadjoudja (dir.), *Le Québec, la Charte, l'Autre. Et après?* (p. 25-37). Montréal : Mémoire d'encrier.
- Halpern, C. (2013). Axel Honneth et la lutte pour la reconnaissance. Dans *La reconnaissance. Des revendications collectives à l'estime de soi* (p. 12-15). Auxerre : Sciences humaines Éditions.
- Halpern, C. (2013). Les dilemmes de la justice sociale. Dans *La reconnaissance. Des revendications collectives à l'estime de soi* (p. 59-63). Auxerre : Sciences humaines Éditions.
- Honneth, A. (2000). *La lutte pour la reconnaissance*. Paris : Éditions Gallimard.
- Honneth, A. (2004). La théorie de la reconnaissance : une esquisse. *Revue du MAUSS*, 23(1), 133-136. Récupéré de <http://www.cairn.info/revue-du-mauss-2004-1-page-133.htm>
- Icart, J-C et Labelle, M. (2007). Tolérance, racisme et sondages. *Éthique publique*, 9(1). Récupéré de <https://ethiquepublique.revues.org/1811>
- Jézéquel, M. (dir.). (2007). *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous*. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais Inc.
- Jézéquel, M. (2007). L'accommodement à l'épreuve des stratégies identitaires. Dans M. Jézéquel (dir.), *La justice à l'épreuve de la diversité culturelle* (p. 129-146). Cowansville : Les Éditions Yvon Blais Inc.
- Jodelet, D. (2005). *Formes et figures de l'altérité*. Récupéré de http://classiques.uqac.ca/contemporains/jodelet_denise/forme_figure_alterite/forme_figure_alterite.pdf
- Jodelet, D. (2010). Dynamiques sociales et formes de la peur. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2(12), 239-256.
- Journet, P. « Guy Rocher : la laïcité tout court ». *La Presse* (Montréal), 6 novembre, 2010. Récupéré de <http://www.lapresse.ca/dossiers/les-grandes-entrevues/201011/06/01-4340060-guy-rocher-la-laicite-tout-court.php>

- Kymlicka, W. (2001). *La citoyenneté multiculturelle. Une théorie libérale du droit des minorités*. Montréal : Les Éditions du Boréal.
- Kymlicka, W. (2003). *La voie canadienne. Repenser le multiculturalisme*. Montréal : Les Éditions du Boréal.
- Lamy, G. (2015). *Laïcité et valeurs québécoises. Les sources d'une controverse*. Montréal : Les Éditions Québec Amérique.
- Larouche, J-M. (2007). De la religion dans l'espace public. Vers une société postséculière. *Éthique publique*, 9 (1). Récupéré de <http://ethiquepublique.revues.org/1863>
- Larouche, J-M. (2008). *La religion dans les limites de la cité : le défi religieux des sociétés postséculières*. Montréal : Liber.
- Leroux, G. (2007). Tolérance et accommodement. Le pluralisme et les vertus de la démocratie. *Éthique publique*, 9 (1). Récupéré de <https://ethiquepublique.revues.org/1800>
- Locke, J. (2002). *Lettre sur la tolérance*. Chicoutimi : Québec. Récupéré de http://classiques.uqac.ca/classiques/locke_john/lettre_sur_la_tolerance/lettre_sur_la_tolerance.html
- Loi constitutionnelle de 1982, Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*. (1982). c 11.
- Loi sur le multiculturalisme canadien*. (1985). L.R.C. 1985, ch. 24 (4^e suppl.). Récupéré de <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-18.7/page-1.html>
- Maclure, J. (2007). Une défense du multiculturalisme comme morale politique. Dans M. Jézéquel (dir.), *La justice à l'épreuve de la diversité culturelle* (p. 63-90). Cowansville : Les Éditions Yvon Blais Inc.
- Maclure, J. et Taylor, C. (2010). *Laïcité et liberté de conscience*. Montréal : Les Éditions du Boréal.
- Mc Andrew, M. (2007). Pour un débat inclusif sur l'accommodement raisonnable. *Éthique publique*, 9(1). Récupéré de <https://ethiquepublique.revues.org/1802>
- Meintel, D. (2014). Une charte contre tous. Dans M-C. Haince, Y. El-Ghadban et L. Benhadjoudja (dir.), *Le Québec, la Charte, l'Autre. Et après?* (p. 39-53). Montréal : Mémoire d'encrier.
- Milot, M. (2002). *Laïcité dans le Nouveau Monde. Le cas du Québec*. Turnhout : Brepols Publishers, coll. Bibliothèque de l'École des Hautes Études/Sorbonne.

- Milot, M. (2006). État des lieux sur le modèle de relations de l'État avec les religions au Québec : une laïcité québécoise. Dans *Diversité de foi. Égalité de droits*. Actes du colloque organisé par le Conseil du statut de la femme, les 23 et 24 mars 2006 (p. 69-76). Québec : Conseil du statut de la femme.
- Milot, M. (2007). Être égal non en tant que semblable mais en tant que différent. *Les Cahiers du 27 juin*, 3(2), p. 23-25.
- Milot, M. (2009a). Laïcité au Canada. Liberté de conscience et exigence d'égalité. *Archives de sciences sociales des religions*, 146, p. 61-80. Récupéré de <http://assr.revues.org/21203>
- Milot, M. (2009b). L'émergence de la notion de laïcité au Québec – Résistances, polysémie et instrumentalisation. Dans P. Eid, P. Bosset, M. Milot et S. Lebel-Grenier (dir.), *Appartenances religieuses, appartenance citoyenne. Un équilibre en tension* (p. 29-73). Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Milot, M. (2013). Dualisme des conceptions de la laïcité au Québec et en France. *The Tocqueville Review/La revue Tocqueville*, 34(1), p. 17-42.
- Milot, M. (2016). La laïcité peut-elle contribuer à la justice sociale? Dans Zuber, V., *Mélanges. Jean Baubérot*. Paris : Bibliothèque de l'École des Hautes Études-Sorbonne.
- Nussbaum, M. C. (2012). *Capabilités. Comment créer les conditions d'un monde plus juste?* Paris : Climats.
- Nussbaum, M. C. (2013). *Les religions face à l'intolérance. Vaincre la politique de la peur*. Paris : Climats.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2008). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Collin.
- Pelabay, J. (2009). De la tolérance à la reconnaissance. *Cahiers d'éducation permanente de la Pensée et les Hommes*, 10, p. 137-151.
- Potvin, M. (2008). *Crise des accommodements raisonnables. Une fiction médiatique?* Montréal : Athéna Éditions.
- Québec. (2013). *Projet de loi n° 60. Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement*. Québec : Éditeur officiel du Québec, 40^e législature, 1^{re} session.
- Québec. (2013). *Parce que nos valeurs, on y croit. Document d'orientation*. Québec : Gouvernement du Québec.

- Québec. (2015). *Projet de loi n° 62. Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements religieux dans certains organismes*. Québec : Éditeur officiel du Québec, 41^e législature, 1^{ère} session.
- Québec, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (2015). *Ensemble, nous sommes le Québec. Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Québec, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (2015). *Ensemble, nous sommes le Québec. Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion. Glossaire*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Rousseau, C. (2014). Signes d'oppression et de résistance : la nécessaire retenue dans l'interprétation et dans l'action. Dans M-C. Haince, Y. El-Ghadban et L. Benhadjoudja (dir.), *Le Québec, la Charte, l'Autre. Et après?* (p.17-24). Montréal : Mémoire d'encrier.
- Saris, A. (2009). La gestion de l'hétérogénéité normative par le droit étatique. Dans P. Eid, P. Bosset, M. Milot et S. Lebel-Grenier (dir.), *Appartenances religieuses, appartenance citoyenne. Un équilibre en tension* (p. 141-17). Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Savoie-Zajc, L. (2009). L'entrevue semi-dirigée. Dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (p. 337-360). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Stopa, A. « La STM aménage un local de prière litigieux ». *Le Devoir* (Montréal), 6 février, 2015. Récupéré de <http://www.ledevoir.com/politique/montreal/431141/la-stm-amenage-un-local-de-priere-litigieux>.
- Taylor, C. (1994). *Multiculturalisme. Différence et démocratie*. Paris : Flammarion.
- Weber, M. (1965). *Essais sur la théorie de la science*. Paris : Plon.
- Weinstock, D. (2006). Pour le multiculturalisme canadien, contre la laïcité française. Dans *Diversité de foi. Égalité de droits*. Actes du colloque organisé par le Conseil du statut de la femme, les 23 et 24 mars 2006 (p. 99-104). Québec : Conseil du statut de la femme.

- Weinstock, D. (2007). La « crise » des accommodements au Québec : hypothèses explicatives. *Éthique publique*, 9(1). Récupéré de <https://ethiquepublique.revues.org/1780>
- Winter, E. (2011). *Us, them, others : Pluralism and national identity in diverse societies*. Toronto : University of Toronto Press.
- Woehrling, J. (1998). L'obligation d'accommodement raisonnable et l'adaptation de la société à la diversité religieuse. *Revue de droit de McGill*, 43, p. 326-403.
- Woehrling, J. (2005). Les fondements et les limites de l'accommodement raisonnable en milieu scolaire. Dans M. Mc Andrew, M. Milot, J-S. Imbeault, et P. Eid (dir.). *L'accommodement raisonnable et la diversité religieuse à l'école publique. Normes et pratiques* (p. 43-54). Montréal : Éditions Fides.
- Young, I. M. (1989). Polity and Group Difference : A Critique of the Ideal of Universal Citizenship. *Ethics*, 99(2), 250-274.
- Young, I. M. (1990). *Justice and the Politics of Difference*. Princeton : Princeton University Press.