

Mémoire présenté au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées en réponse à son étude sur le programme Emplois d'été Canada

25 octobre 2023

Introduction

L'Alliance évangélique du Canada (AEC) est l'association nationale des chrétiens évangéliques au Canada. Fondée en 1964, l'AEC offre un forum de collaboration et d'engagement aux quelque 1,7 million d'évangéliques qui font partie de ses membres. Les affiliés de l'AEC comprennent 47 confessions religieuses regroupant plus de 7000 églises, 35 établissements d'enseignement postsecondaire et 75 organisations ministérielles. L'AEC s'efforce de s'engager dans les questions de politique publique de manière constructive et collaborative, pour le bien de la société canadienne.

Nous sommes reconnaissants de l'occasion qui nous est donnée de fournir des commentaires au Comité permanent dans le cadre de son étude du programme Emplois d'été Canada.

Des milliers d'églises et d'organisations à travers le Canada sont des organismes de bienfaisance religieux qui fonctionnent légalement en vertu des lois applicables. En accomplissant leur travail, ces organismes contribuent au mieux-être des collectivités dans lesquelles ils sont situés et à notre pays dans son ensemble.

Ces organismes caritatifs favorisent des réseaux sociaux dynamiques, stimulent le bénévolat et encouragent la résilience des collectivités, en s'engageant notamment dans la lutte contre la pauvreté et en s'occupant des personnes vulnérables. Bien que ces effets positifs soient ressentis par de nombreux membres de la collectivité, quelle que soit leur affiliation confessionnelle, ils sont proposés dans un contexte religieux, avec une éthique et une logique religieuses qui animent ces activités de bienfaisance.

Le Canada est une société multiculturelle et multiconfessionnelle, avec une diversité de croyances et d'opinions. Notre diversité signifie qu'il est inévitable que nous soyons en désaccord, parfois profondément. Le droit de croire, de s'exprimer et d'être en désaccord sur des questions est un élément fondamental d'une démocratie véritable et dynamique. Nous devons respecter et promouvoir ces libertés fondamentales.

Le Canada dispose d'un secteur privé et caritatif diversifié qui est autorisé à avoir des opinions et des points de vue différents de ceux du gouvernement. La participation à des programmes gouvernementaux tels que le programme Emplois d'été Canada (EÉC) ne doit pas dépendre de l'alignement sur la politique d'un gouvernement particulier.

Nous avons entendu des églises et des organisations confessionnelles qui ont demandé de bonne foi à bénéficier du programme EÉC. Ils apprécient le soutien de la subvention EÉC qui les aide à embaucher des jeunes et à servir leurs collectivités. Le programme Emplois d'été Canada est une contribution bienvenue au bien des collectivités à travers le Canada. Beaucoup d'entre elles reçoivent des subventions et le programme EÉC continue d'être essentiel à la réalisation de leur travail communautaire. Pour ces églises et organisations, l'impact du programme EÉC est très positif.

L'AEC a elle-même bénéficié de subventions du programme EÉC, ce qui nous a permis d'offrir aux étudiants une expérience de travail d'été positive et mutuellement bénéfique.

Toutefois, certains groupes confessionnels ont l'impression que leurs demandes font l'objet d'un examen plus approfondi en raison de leurs déclarations de foi ou de leurs convictions. Cela les écarte du processus de candidature pendant que l'examen est effectué et que les subventions sont distribuées à d'autres candidats. Pour certains, une fois que l'examen a déterminé qu'ils n'agissaient pas en contradiction avec les lois applicables, ils reviennent dans le processus alors que la plupart des subventions ont déjà été distribuées. D'autres groupes font alors l'objet d'un examen excessif et/ou d'un refus de subvention.

Nous craignons que, contrairement aux protections prévues dans la Charte en matière de conscience, de religion, de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, certains évaluateurs du programme EÉC considèrent les groupes confessionnels uniquement sur la base de leurs croyances et de leurs valeurs. Nous sommes très préoccupés par le fait que la participation à la place publique en ce qui concerne les programmes gouvernementaux soit soumise à une sélection sur la base des croyances.

Il est important que le programme EÉC respecte les principes d'équité procédurale et de cohérence. Nous demandons instamment à ce comité d'examiner attentivement la conformité du programme avec les protections de la Charte en matière de conscience, de religion, de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression.

Il est vrai qu'aucune organisation n'a droit à un financement ou à une subvention d'Emplois d'été Canada. Cependant, si le gouvernement doit offrir des subventions, il doit le faire sur un pied d'égalité et ne pas utiliser la sélection idéologique pour déterminer qui est admissible à une demande de financement.

L'attestation 2018

L'AEC, ainsi que de nombreuses organisations confessionnelles, des groupes de défense des libertés civiles et d'autres, se sont opposés à l'exigence contenue dans la demande d'EÉC de 2018 selon laquelle, pour avoir accès aux fonds gouvernementaux afin d'embaucher des étudiants d'été, les organisations devaient attester que leur mandat principal respecte les droits de la personne au Canada, y compris les valeurs qui sous-tendent la *Charte canadienne des droits et libertés*, ainsi que d'autres droits. Il s'agit notamment des droits en matière de procréation et du droit de ne pas subir de discrimination fondée sur le sexe, la religion, la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, le handicap mental ou physique, l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre.

Un nombre important d'églises, de ministères et d'employeurs chrétiens ont estimé qu'ils ne pouvaient pas, en toute conscience, signer une attestation qui les obligeait à respecter des valeurs non définies et d'« autres droits », y compris l'accès à l'avortement.

Notre principale préoccupation à l'égard de l'attestation de 2018 était qu'il s'agissait en fait d'un test de valeurs. L'AEC, ainsi que d'autres organisations confessionnelles, a toujours affirmé que la capacité à participer à un programme gouvernemental ne doit pas être limitée sur la base des croyances religieuses du demandeur.

À l'époque, l'AEC avait fait valoir qu'il était tout à fait inapproprié, dans une société libre et démocratique, qu'un gouvernement exige des citoyens ou des organisations privées qu'ils attestent de valeurs particulières pour bénéficier d'un avantage public. L'attestation de 2018 a été largement critiquée et reconnue comme problématique. Lors de réunions et de conversations avec la ministre Hajdu de l'époque, d'autres représentants du gouvernement et des députés, l'AEC avait recommandé au gouvernement de remplacer l'attestation par une formulation indiquant que les employeurs se conformeraient à la législation applicable en matière de droits de l'homme et du travail, plutôt que d'exiger le respect de droits et de valeurs non énumérés.

Nous avons apprécié l'opportunité de dialoguer sur l'attestation, et nous sommes heureux que la partie problématique de l'attestation ait été par la suite retirée de la demande à EÉC.

Préoccupations concernant le programme EÉC actuel

Avec les changements introduits dans le programme 2019, nous avons espéré que, bien qu'il y ait encore des restrictions sur les types d'emplois ou d'activités qui pourraient être financés dans le cadre du programme, il n'y aurait plus de sélection sur la base des valeurs ou des croyances dans le processus de demande.

Cependant, nous craignons à présent que la sélection sur la base des valeurs se soit déplacée derrière des portes closes.

Le processus d'examen implique une évaluation au cas par cas des demandes qui peut être subjective, arbitraire, incohérente, imprévisible, manquant de transparence et qui, dans certains cas, semble impliquer une sélection idéologique. Nous avons entendu suffisamment de groupes confessionnels pour craindre qu'il ne s'agisse pas d'incidents isolés.

Examens ou conclusions d'inadmissibilité

L'une des tendances que nous avons notées à partir des commentaires de nos affiliés est que certains employés de Service Canada signalent les demandes de certains groupes confessionnels pour examen ou les jugent inadmissibles aux subventions d'EÉC en raison de l'exigence suivante :

Des activités de projet ou d'emploi qui restreignent l'accès aux programmes, aux services ou à l'emploi, ou qui sont autrement discriminatoires, contrairement aux lois applicables, sur la base de motifs interdits, y compris le sexe, les caractéristiques génétiques, la religion, la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, le handicap mental ou physique, l'orientation sexuelle, ou l'identité ou l'expression de genre.

Notez la formulation « contraire aux lois applicables ». Comment Service Canada détermine-t-il si un demandeur agit contrairement aux lois applicables?

Dans toutes les juridictions canadiennes, les codes des droits de la personne prévoient des exemptions pour les exigences professionnelles justifiées qui, dans le cas des organismes de bienfaisance religieux, sont nécessaires au maintien de leur identité religieuse.

Le Conseil du Trésor décrit ainsi une exigence professionnelle justifiée :

La loi reconnaît que, dans certaines situations, les limites imposées aux droits des personnes sont raisonnables et justifiées. La discrimination ou l'exclusion peuvent être des mesures acceptables si l'employeur peut démontrer que la réalisation d'un travail exige de recourir à une telle mesure. Ainsi, pour conduire un camion en toute sécurité, les personnes employées comme conducteurs doivent répondre à des normes de vision et posséder le permis de conduire adéquat. Une personne aveugle au sens où l'entend la loi serait légitimement exclue du processus de sélection pour ce poste car elle ne remplit manifestement aucune des deux exigences professionnelles justifiées. Il incombe également à l'employeur de prouver qu'il y a EPJ si le plaignant démontre qu'il s'agit d'un cas *prima facie* de discrimination.ⁱ

La Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) décrit le critère permettant d'établir l'existence d'une exigence professionnelle justifiée. Elle précise que lorsqu'une plainte pour discrimination est déposée, le défendeur doit établir, selon la prépondérance des

probabilités, que l'exigence a un lien rationnel avec l'emploi, qu'elle a été adoptée de bonne foi et qu'elle est raisonnablement nécessaire pour atteindre l'objectif lié au travail. ⁱⁱ

Lorsqu'une plainte pour discrimination fondée sur un motif interdit est déposée auprès d'une commission des droits de l'homme, elle déclenche une procédure. La commission procède à une médiation, à une enquête, à une conciliation et prend des décisions.

Le processus d'examen de Service Canada concernant le programme EÉC n'est pas déclenché par une plainte. Lorsqu'ils évaluent un candidat, ils s'engagent effectivement dans une évaluation juridique effectuée par le personnel dans le cadre d'un processus assez opaque.

Il y a peu de transparence ou de cohérence. Nous constatons que, dans le cadre de ce processus, des groupes sont parfois signalés en raison de leurs croyances, et non de leurs actions, et font l'objet d'une enquête préventive.

Nous nous demandons quelle formation reçoit le personnel de Service Canada pour évaluer les exigences professionnelles de bonne foi - en supposant qu'il s'agisse des lois applicables auxquelles il est fait référence. Évaluer des concepts juridiques complexes n'est pas la même chose que de vérifier qu'un employeur a fourni la formation standard du SIMDUT sur les dangers du lieu de travail.

Nous estimons qu'il n'appartient pas au personnel de Service Canada de se prononcer sur le code des droits de la personne.

Un cas signalé pour examen sur la base des croyances

Lors d'une assemblée publique à Winnipeg, en plein débat sur l'attestation 2018, le Premier ministre Justin Trudeau a déclaré qu'aucun groupe religieux ne serait exclu des emplois d'été au Canada en raison de ses croyances.

Pourtant, les lettres de Service Canada adressées aux candidats confessionnels qui ont été signalés pour examen font référence à leurs déclarations de foi ou de croyance. Cela semble présupposer que le simple fait d'avoir ces croyances religieuses est considéré par certains employés de Service Canada comme contraire à la loi applicable.

Certains groupes confessionnels ont été invités à fournir leur déclaration de foi et à expliquer leur doctrine religieuse.

L'admissibilité devrait être fondée sur les pratiques et les actions d'une organisation en conformité avec les lois applicables et non sur les croyances ou les valeurs de l'organisation requérante.

Nous avons appris que certains examens se fondent sur des informations/politiques périmées, plutôt que sur une évaluation des politiques actuelles des demandeurs.

Certains examens font état d'incidents liés à d'autres organisations au sein d'un groupe de coordination ou d'une association plus large. Il semble injuste de signaler une église pour examen ou de refuser sa demande en raison d'un incident survenu dans une autre église de la même organisation. Imaginez qu'un incident d'abus dans un YMCA ou un camp de scouts conduise à l'examen ou au refus de chapitres distincts.

Un examen excessif

Pour les groupes qui ont été signalés en raison de leurs croyances ou de leurs associations religieuses, certains demandeurs décrivent également un examen excessif. Ils ont déclaré que c'était comme si le personnel de Service Canada cherchait des raisons d'examiner ou de refuser leur demande.

Dans un cas, un candidat à EÉC qui organisait un camp d'été pour des centaines d'enfants a été informé d'un commentaire Google dans lequel un parent se plaignait que son enfant, un campeur, avait attrapé un coup de soleil au camp de jour. Cela a déclenché une demande de Service Canada pour obtenir une preuve de la sécurité du personnel sur le lieu de travail.

Le logo d'un organisme confessionnel figurait sur le site Web d'un organisme demandeur. Le site Web de l'organisation confessionnelle a été passé au peigne fin pour vérifier sa déclaration de foi et les offres d'emploi de ses groupes satellites. Ces questions ont été soulevées comme des questions nécessitant un examen et une explication de la part du demandeur.

Conclusion

Emplois d'été Canada est un programme essentiel qui profite à de nombreux Canadiens - les jeunes qui sont employés, les organismes qui les embauchent et les collectivités qu'ils desservent. De nombreuses organisations confessionnelles participent au programme EÉC et le décrivent comme un programme bienvenu qui les aide à servir leurs collectivités.

En même temps, il est clair que le programme présente des problèmes importants qui doivent être résolus.

Nous demandons au Comité de recommander que le programme EÉC respecte les principes de transparence, d'équité procédurale et de cohérence. Nous demandons au Comité de recommander un examen minutieux de la conformité du programme avec les protections prévues dans la Charte en matière de conscience, de religion, de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression. Nous demandons que les candidats soient considérés sur la base de leurs activités et de leurs actions, et qu'ils ne soient pas sélectionnés ou exclus sur la base de leurs croyances.

ⁱ <https://www.tbs-sct.canada.ca/ee/publications/inclusive/wdap-aopma-tbl05-fra.asp>

ⁱⁱ <https://www.ohrc.on.ca/fr/iv-situations-mettant-en-cause-les-droits-de-la-personne-%C3%A0-toutes-les-%C3%A9tapes-de-l%28%99emploi/2-%C3%A9tablissement-des-exigences-professionnelles>