

GUIDE DU GOUVERNEMENT DU CANADA SUR LE JUDAÏSME EN MILIEU DE TRAVAIL

Guide sur les relations avec les employés juifs à l'intention des
organisations et des milieux de travail du gouvernement du Canada

Réseau des fonctionnaires juifs et juives,
mai 2023



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Table des matières

GUIDE DU GOUVERNEMENT DU CANADA SUR LE JUDAÏSME EN MILIEU DE TRAVAIL	0
INTRODUCTION.....	2
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION.....	4
PRATIQUES JUIVES	5
Sabbat et fêtes.....	5
Principales fêtes juives au cours de l'année civile.....	6
Vêtements et modestie.....	7
Aliments.....	7
Prière.....	8
Deuil	8
ÉLÉMENTS D'ORIENTATION À L'INTENTION DES RESSOURCES HUMAINES	10
Processus de recrutement.....	10
Employé déjà en poste.....	10
Résolution des conflits.....	11
DISCRIMINATION ANTISÉMITE EN MILIEU DE TRAVAIL	13

RECONNAISSANCE

Le guide des employeurs sur le judaïsme publié par le Board of Deputies of British Jews a été inestimable en offrant un cadre et un contenu qui ont contribué à créer cette ressource. Merci à Jonathan Greenberg pour la création du document, à Kayla Estrin pour son examen détaillé, et à Lisa Jacobson pour avoir finalisé la version française du document.

INTRODUCTION

Les mesures d'adaptation sont un élément central pour la stratégie du gouvernement fédéral pour améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion au milieu du travail. Pour les employés juifs, quelques mesures d'adaptation seraient nécessaires.

Comme il existe différents niveaux d'observance dans la plupart des religions, il en va de même au sein de la communauté juive. Différentes personnes ont différents niveaux d'observance qui peuvent changer et évoluer. Chaque personne est la mieux placée pour déterminer son propre niveau d'observance.

Pour les gestionnaires qui ont du personnel juif pratiquant, il peut y avoir un besoin de mesures d'adaptation. Pour une personne juive pratiquante, la loi juive constitue un modèle spécifique pour mener une vie spirituelle affirmée. Cela signifie qu'il n'est pas possible pour le juif pratiquant de simplement renoncer, par exemple, à l'observance du sabbat, sauf dans des circonstances très précises, par exemple en cas de risque pour la vie.

Par exemple, de nombreux emplois exigent des heures de travail fixes, ce qui peut provoquer un conflit avec le sabbat et les fêtes. Cependant, l'évolution actuelle vers des horaires de travail flexibles peut profiter aux employés pratiquants en leur permettant d'ajuster leurs horaires de travail le vendredi ou les jours fériés si nécessaire. Pour les quelques cas où des mesures d'adaptation ne sont pas possibles, ce guide vise à fournir des conseils sur la façon dont les lieux de travail et les employés peuvent anticiper cela.

Comme mentionné ci-dessus, tous les Juifs ne pratiquent pas le même niveau d'observance religieuse. Il peut y avoir des employés juifs qui observeront toutes, certaines ou aucune des pratiques décrites et celles-ci peuvent changer avec le temps. S'il y a plusieurs employés juifs, chacune de leurs demandes doit être traitée au cas par cas, comme ce serait le cas

pour tout autre employé demandant un congé. Si vous avez des questions concernant ces lignes directrices, veuillez communiquer avec le Réseau des fonctionnaires juifs et juives (RFJJ), l'organisme national représentatif de la communauté des fonctionnaires juifs.

Nous avons exposé dans cette brochure notre meilleure compréhension des pratiques exemplaires pour reconnaître ou accommoder l'observance religieuse juive. Il est toujours important de vous assurer que vos décisions concernant les mesures d'adaptation sont prises en consultation avec vos conseillers en ressources humaines et en relations de travail. Le RFJJ décline toute responsabilité pour les actions entreprises sur la base de ce document.

LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

Les Juifs représentent 0,2% de la population mondiale¹ et représentent une communauté diversifiée qui couvre le monde entier. Le judaïsme est généralement considéré à la fois comme une religion et un groupe ethnoreligieux dont les gens sont généralement membres par naissance ou, moins fréquemment, par choix. La croyance en Dieu ou en la pratique religieuse n'est pas considérée par de nombreux Juifs comme un élément déterminant du fait d'être juif. La diversité de la communauté juive couvre tout le spectre de la nationalité, de la culture, de la couleur de la peau, de la race, du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'expérience de vie. Les Juifs ne rentrent parfaitement dans aucune case et détiennent souvent de nombreuses identités.

Malgré notre petite population au Canada (environ 400 000), les Juifs sont souvent le groupe religieux le plus ciblé par les crimes haineux au Canada² et sont souvent victimes d'agressions et de micro-agressions antisémites, ce qui rend d'autant plus important que ses membres soient inclus dans les initiatives de lutte contre le racisme et d'inclusion. L'expérience juive de

¹ [World Population Clock: 8 Billion People \(LIVE, 2023\) - Worldometer \(worldometers.info\)](https://worldometers.info/)

² <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220317/dq220317a-eng.htm>

la discrimination au Canada peut en faire un contributeur précieux aux stratégies de lutte contre le racisme et d'inclusion. L'inclusion des Juifs est souhaitée et devrait être recherchée dans les milieux de travail sous réglementation fédérale et les Juifs devraient être crus lorsqu'ils indiquent qu'ils ont été victimes d'antisémitisme.

Les gestionnaires devraient s'efforcer d'inclure les employés juifs dans ces initiatives et formations, et les employés juifs devraient pouvoir être validés et leur expérience ne devrait pas être diminuée dans le contexte de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

En outre, le gestionnaire doit garantir un espace sain pour les employés juifs en veillant à ce que l'employé ne subisse pas de pression pour parler d'événements qui se produisent au Moyen-Orient, ou en tant que porte-parole de leur communauté ou d'un pays (c.-à-d. Israël). Le gestionnaire et les autres membres de l'équipe doivent s'assurer que les discussions sur la politique relative au Moyen-Orient se limitent aux questions de travail, à moins qu'un certain degré de confort ne soit indiqué par tous les participants.

PRATIQUES JUIVES

Sabbat et fêtes

Le sabbat ('Shabbat' en hébreu) est le jour de repos juif. Il commence le vendredi après-midi, environ une heure avant le crépuscule et dure environ 25 heures, jusqu'à la tombée de la nuit le lendemain. Comme les heures de clarté varient, les heures de début et de fin du sabbat varient également tout au long de l'année.

La loi juive exige que le peuple juif s'abstienne de divers actes de « travail » le jour du sabbat. Les actes interdits de « travail » comprennent les déplacements (autrement qu'à pied), l'écriture, le transport, l'allumage et l'arrêt de l'électricité, l'utilisation d'un téléphone et toutes les transactions de nature commerciale, y compris l'achat et la vente.

Par conséquent, les personnes juives pratiquantes doivent quitter le travail suffisamment à l'avance pour arriver chez eux avant le début du sabbat. Comme le départ est généralement lié au coucher du soleil, il varie à travers le pays et selon la saison. On devrait raisonnablement s'attendre à ce qu'un employé fournisse un calendrier des heures à son employeur si nécessaire, et divers sites web fournissent également un guide complet sur les horaires.

Comme le sabbat, les fêtes juives commencent également avant le crépuscule de la veille. Étant donné que certaines fêtes nécessitent des préparatifs particuliers ou que le personnel peut souhaiter célébrer avec sa famille qui peut être située dans d'autres régions, il peut demander un congé la veille d'une fête. Comme le calendrier juif est un calendrier lunaire, les dates des fêtes varient d'une année à l'autre et peuvent tomber n'importe quel jour de la semaine. Il est toutefois inhabituel que toutes tombent en semaine au cours d'une même année. La table ci-dessous démontre les plus grandes fêtes juives. Les dates précises se trouvent sur Internet ([Calendrier juif, les dates Hébreu, fêtes](#)).

Il est toujours possible de communiquer avec le RFJJ pour obtenir de plus amples renseignements, si nécessaire.

Principales fêtes juives au cours de l'année civile

Fête	Mois	Nombre de jours
La Pâque (Pessah)	mars/avril	Huit jours; les deux premiers sont particulièrement importants. Le repas rituel (seder) a lieu. Pour les Juifs plus pratiquants, les deux premiers jours et les deux derniers jours sont faits sans travailler.
Le Chavouot	mai/juin	Deux jours; pour les Juifs plus pratiquants, le travail n'est généralement pas fait.
Le Nouvel An (Rosh Hachanah)	septembre/octobre	Deux jours; pour les Juifs plus pratiquants, le travail n'est généralement pas fait.

Fête	Mois	Nombre de jours
Le Jour du Grand Pardon (Yom Kippour)	septembre/octobre	Un jour; les Juifs plus pratiquants peuvent prendre deux jours pour se préparer pour la fête
La fête des Tabernacles (Souccot)/ Shemini Atzeret /Sim'hat Torah	septembre/octobre	Sept jours pour Souccot. Pour les Juifs plus pratiquants, le travail n'est généralement pas fait les deux premiers jours. Immédiatement après Souccot se trouvent Shemini Atzeret et Sim'hat Torah. Le travail n'est généralement pas fait.

Vêtements et modestie

Les hommes et les femmes juifs pratiquants peuvent avoir des exigences spécifiques concernant leur tenue vestimentaire. Certains hommes juifs portent une « kippa », une petite calotte que les hommes Juifs pratiquants portent sur la tête. Les femmes juives pratiquantes ont tendance à s'habiller modestement, ce qui peut inclure de ne pas porter de pantalons, de jupes courtes ou de manches courtes. Certaines femmes juives mariées couvriront également leurs cheveux, avec un foulard, un chapeau ou une perruque. De plus, certains Juifs pratiquants ne voudront pas avoir de contact physique avec des membres du sexe opposé en dehors de leur famille immédiate. Pour certaines personnes orthodoxes, cela peut aussi aller jusqu'à serrer la main. En cas de doute, il peut être préférable d'attendre de voir si la personne offre sa main avant d'offrir la vôtre. Si vous n'êtes pas sûr, demandez!

Aliments

Encore une fois, avec les lois alimentaires, il y a une gamme de pratiques. Les Juifs pratiquants mangent généralement de la nourriture officiellement étiquetée comme casher. Les lois régissant la production d'aliments casher sont complexes et impliquent (mais ne sont pas limitées à) des restrictions sur les types de viande et de poisson qui peuvent être consommés, les combinaisons d'aliments qui peuvent être consommées ensemble et la façon dont les aliments sont préparés. Les personnes juives qui observent les lois alimentaires peuvent exiger que tous les aliments soient certifiés casher. D'autres peuvent démontrer différents niveaux

d'observance et ne limitent pas les types d'aliments qu'ils mangent. Ils peuvent également souhaiter entreposer et réchauffer les aliments séparément des aliments qui ne sont pas casher. En fin de compte, c'est un choix de l'employé et ces choix doivent être respectés. Cela peut avoir une incidence sur les fonctions professionnelles et les activités sociales en dehors du travail.

Dans la plupart des grandes villes, il existe des entreprises qui peuvent fournir des repas casher pour un événement si nécessaire. Veuillez noter que les traiteurs sans supervision casher ne pourront pas préparer leurs propres aliments « casher ». Les aliments de type casher fabriqués sans supervision casher appropriée ne seront pas casher, et les aliments halal ne peuvent pas être substitués aux aliments casher, car certaines règles sont différentes.

Prière

Les Juifs pratiquants prient trois fois par jour, le matin (généralement avant les heures normales de travail), l'après-midi (souvent à l'heure du déjeuner ou en début de soirée pendant les mois d'été) et le soir (après la tombée de la nuit). Une salle de prière désignée est une bonne pratique au milieu de travail.

Certaines personnes, en particulier les hommes pratiquants, peuvent souhaiter assister aux prières avec un minian, un quorum de dix hommes adultes dans la tradition orthodoxe, ou dix adultes dans les communautés progressistes. Cela est particulièrement vrai si la personne est dans une période de deuil (voir « Deuil », ci-dessous), où les prières spécifiques de la personne en deuil ne peuvent être récitées que lorsqu'elles prient avec un minian. En pratique, cela peut signifier qu'ils vont à la synagogue le matin et le soir, avant et après la journée de travail typique. Si un employé ne travaille pas aux heures normales de travail, il peut être nécessaire de tenir compte des horaires des autres services.

Deuil

Lorsqu'une personne juive décède, les funérailles doivent avoir lieu le plus tôt possible après le décès, parfois même le jour même du décès. Les

employés juifs peuvent donc avoir besoin d'assister à des funérailles à court préavis. L'inhumation est parfois retardée (lorsque, par exemple, une autopsie est nécessaire), mais il s'agit d'une période de traumatisme énorme pour la famille du défunt. Après les funérailles, la famille immédiate du défunt (c.-à-d. les parents, les enfants, les frères et sœurs et les conjoints) pleure pendant sept jours.

C'est ce qu'on appelle la « shiv'ah », qui signifie « sept » en hébreu. Pendant la shiv'ah, les membres de la famille immédiate restent à la maison pour prier et recevoir les condoléances de la part de leurs proches et, typiquement, ils ne travaillent pas.

Les collègues, y compris les collègues non-juifs qui souhaitent présenter leurs condoléances à la famille, peuvent également assister aux funérailles, ce qui est tout à fait approprié.

L'employé devrait donner à l'employeur une idée de la durée probable de l'absence.

Pendant les 30 jours qui suivent un décès, certains hommes ne se rasent pas ou ne se coupent pas les cheveux, conformément à la loi juive, et de nombreux juifs pratiquants ne souhaiteront pas écouter de musique ni assister à des activités sociales. Les prières pour le défunt sont récitées pendant onze mois après le décès d'un parent et pendant 30 jours après le décès d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur, ou d'un conjoint. Au cours de cette période, l'employé peut souhaiter ajuster son horaire de travail afin qu'il puisse assister aux prières communes (voir la section « Prière » qui précède), qui ont lieu le matin, l'après-midi et le soir. Dans la plupart des cas, l'employé pourra s'organiser pour assister à ces prières sans trop d'inconvénients pour l'employeur. Toutefois, un bon employeur fera preuve de discrétion et de considération en accordant à l'employé du temps au tout début ou à la fin de sa journée de travail, ou pendant sa pause-repas, pour qu'il puisse assister aux prières.

ÉLÉMENTS D'ORIENTATION À L'INTENTION DES RESSOURCES HUMAINES

Processus de recrutement

Il est impératif que la discrimination ne se produise à aucun moment du processus d'emploi, y compris pendant l'entrevue avant l'embauche ou pendant la période de préavis à la fin de l'emploi. Les employeurs ne doivent pas faire de discrimination à l'égard d'un candidat en raison de sa religion ou de ses exigences religieuses. Les employeurs ne devraient pas poser de questions personnelles, y compris celles relatives à l'appartenance religieuse, à moins qu'elles ne soient directement liées à la nature de l'emploi. Pour atténuer les conflits futurs, il est sage que les employeurs indiquent clairement à tous les candidats les tâches et les responsabilités attendues, ainsi que les heures et les jours requis.

Les candidats devraient donc être en mesure d'évaluer si l'emploi entrera en conflit de quelque manière que ce soit avec leurs exigences religieuses et devraient être en mesure de soulever tout problème potentiel lors de l'entrevue ou à un moment opportun du processus de candidature afin de discuter de la meilleure façon de les résoudre.

Si une personne estime qu'elle a été traitée injustement ou qu'on ne lui a pas proposé un emploi ou une promotion en raison de ses obligations religieuses, elle devrait solliciter l'avis d'un spécialiste en la matière.

Employé déjà en poste

Un employé déjà employé qui choisit de devenir plus pratiquant sur le plan religieux ou de se convertir au judaïsme aura de nouvelles exigences qui n'étaient pas nécessaires auparavant. L'employeur devrait prendre les mesures nécessaires pour faciliter dans la mesure du possible toute nouvelle exigence religieuse, afin d'éviter toute discrimination.

Nous recommandons que l'employeur et l'employé travaillent ensemble pour déterminer s'il est raisonnable ou pratique d'adapter les exigences

actuelles du poste pour répondre aux nouvelles obligations religieuses de l'employé.

Résolution des conflits

En général, il est toujours préférable de résoudre un problème ou un conflit d'une manière agréable, l'employeur et l'employé apportant des ajustements raisonnables pour s'assurer qu'une solution mutuellement satisfaisante peut être trouvée. Tout accord doit être confirmé par écrit, afin d'éviter toute confusion future en cas de changement de direction.

Lorsque cela n'est pas possible, les omubds ou les Ressources humaines peuvent être en mesure d'aider à résoudre un différend à l'amiable. Il peut être utile de faire participer le représentant syndical de l'employé aux discussions pertinentes.

Pour l'employé travaillant une semaine de travail normale du lundi au vendredi, l'observance du sabbat exige de quitter le travail tôt le vendredi après-midi à des degrés divers tout au long de l'année, reflétant un coucher de soleil plus tôt. Pour les employés qui doivent effectuer un nombre défini d'heures dans une semaine, cela peut facilement être compensé en travaillant plus tôt ou plus tard les autres jours de la semaine pour compenser les heures supplémentaires. De nombreux autres problèmes, tels que des délais importants le vendredi, peuvent être évités par une planification minutieuse de la charge de travail d'un employé. S'il y a accord des deux côtés lorsque la date limite est fixée pour la première fois, il est probable qu'un conflit le vendredi après-midi puisse être évité.

L'employeur éventuel et l'employé devraient tous deux essayer d'établir dans quelle mesure il est raisonnablement possible de modifier les pratiques de travail existantes pour tenir compte de l'observation du sabbat et des fêtes. Dans certains cas limités, cela peut ne pas être pratique, mais, dans la plupart des autres, cela causera peu ou pas de perturbations. Souvent, la situation ne serait pas différente de celle où un employé doit s'absenter pour une raison importante, parce qu'il est malade, parce qu'il est en vacances ou pour une autre raison. Les gens comprennent normalement que les autres ne peuvent pas toujours être disponibles à tout moment. L'expérience

d'autres personnes peut s'avérer précieuse pour évaluer les solutions possibles.

Les fêtes juives peuvent également être facilement accueillies. Les fêtes peuvent être prises comme congés annuels ou non payés et, par conséquent, causent peu de perturbations, car elles sont prises en courtes rafales. Elles devraient facilement s'intégrer dans l'exigence de congé annuel d'un employé. Les employés devraient essayer de donner le plus de préavis possible lorsque des congés sont nécessaires, afin de limiter les conflits avec d'autres membres du personnel. Dans certains types d'emploi, un employé juif peut être en mesure de rattraper des heures ou peut être prêt à être disponible pendant les périodes de vacances de ses collègues. Les employeurs qui doivent couvrir une semaine de sept jours peuvent donc trouver à cela un avantage positif.

La gestion des congés pour l'observance religieuse, en particulier les fêtes, peut poser un problème lorsqu'il est prévu que des congés annuels soient pris à certaines périodes de l'année, mais il existe des solutions pratiques qui peuvent être utilisées pour résoudre ce problème. Discuter d'une solution le plus tôt possible aidera à obtenir un résultat satisfaisant, et cela devrait être discuté au cas par cas.

Dans la plupart des cas, l'observance du sabbat et des fêtes ne devrait pas représenter d'obstacle important pour les employés qui accomplissent leur travail à leur plein potentiel. Si le problème survient, nous recommandons ce qui suit :

- Préciser la nature de la question.
- Discuter de la façon dont le travail à effectuer peut être varié, si nécessaire pour se conformer aux exigences de l'observation du sabbat et des fêtes. Ces discussions devraient inclure quelqu'un d'autre que le gestionnaire de la personne, par exemple le personnel des ressources humaines, dans la mesure du possible. Tout accord devrait être formalisé et mis par écrit pour se protéger contre les différends futurs.

DISCRIMINATION ANTISÉMITTE EN MILIEU DE TRAVAIL

La discrimination antisémite peut se produire sur le lieu de travail dans plusieurs contextes, y compris dans les processus de recrutement ou de promotion, dans les interactions entre collègues et à partir de sources externes, en particulier dans les rôles impliquant une interaction avec les parties prenantes. Bien que ces cas ne puissent pas toujours être complètement évités, il est de bonne pratique pour les lieux de travail de fournir une formation adéquate à leur personnel sur le judaïsme et l'antisémitisme afin de limiter la probabilité que de tels événements se produisent, et de mettre en place des procédures de règlement des griefs efficaces pour traiter les problèmes s'ils surviennent. Il y a souvent une augmentation notable des incidents antisémites enregistrés lorsque les tensions montent entre Israël et ses voisins. Les employeurs devraient également être attentifs à l'antisémitisme ciblant les employés juifs en période de tension accrue.

Il va sans dire qu'une personne ne devrait pas être désavantagée dans sa candidature à un poste ou dans son développement professionnel simplement sur la base de sa religion. De même, l'antisémitisme ne devrait pas être toléré dans les interactions entre les employés et entre les employés et les parties prenantes. L'employeur a le devoir fondamental de veiller à ce que le personnel soit et se sente en sécurité sur son lieu de travail.

Le Réseau des fonctionnaires juifs et juives est la voix des fonctionnaires juifs. Il est le seul organisme voué à la défense des besoins de la communauté des fonctionnaires juifs canadiens. Il s'agit du premier point de contact pour les membres du gouvernement qui cherchent à comprendre les intérêts et les préoccupations de la communauté juive.

Guide sur le judaïsme en milieu de travail
Mai 2023, Réseau des fonctionnaires juifs et juives
Ottawa, Canada