



GUIDE DU JUDAÏSME EN MILIEU DE TRAVAIL

Un guide pratique pour les gestionnaires du gouvernement du Canada et les professionnels des RH dans leurs interactions avec les employés juifs

Réseau des fonctionnaires publics juifs et juives (RFJJ)

Septembre 2025

Des questions sur ce guide? Contactez le Réseau des fonctionnaires juifs et juives à jps.gc.fpj@gmail.com – votre partenaire dans la création de milieux de travail gouvernementaux inclusifs.

INTRODUCTION

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation est un élément central de la stratégie du gouvernement fédéral visant à renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion en milieu de travail. Pour les employés juifs, certaines pratiques peuvent nécessiter certaines adaptations.

Différents Juifs ont différents niveaux d'observance qui peuvent changer et évoluer avec le temps. Chaque personne détermine son propre niveau d'observance. Pour les gestionnaires ayant du personnel juif pratiquant, il peut y avoir besoin des mesures d'adaptation. Pour une personne juive pratiquante, la loi juive offre des conseils spécifiques sur la façon de mener une vie spirituelle. 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 spécifiques prévues par la loi juive, par exemple un risque pour la vie.

Nous avons exposé dans cette brochure notre meilleure compréhension des meilleures pratiques afin de reconnaître ou d'accorder l'observance religieuse juive. Il est toujours important de s'assurer que vos décisions concernant les 'mesures d'adaptation sont prises en consultation avec vos conseillers en ressources humaines et relations de travail. Le RFJJ ne peut accepter aucune responsabilité pour les actions entreprises en se fiant à ce document.

POURQUOI CE GUIDE EST-IL IMPORTANT

Le judaïsme en un coup d'œil :

- Il y a 400 000 Juifs au Canada (1% de la population)
- Groupe le plus ciblé pour les crimes haineux au Canada – plus que tout autre groupe (y compris selon : race ou ethnie, religion ou orientation sexuelle)
- Comme les Juifs sont souvent victimes d'agressions et de microagressions antisémites, il est important de les inclure dans les initiatives antiracistes et d'inclusion
- Communauté diversifiée couvrant tous les horizons, identités et niveaux d'observance
- À la fois une religion et une ethnicité – tous les Juifs ne sont pas religieux

En résumé : créer des milieux de travail inclusifs nécessite de comprendre les besoins des employés juifs et de combattre l'antisémitisme. L'inclusion des Juifs est souhaitée et devrait être recherchée dans tous les milieux de travail réglementés au niveau fédéral.

Il faut croire les Juifs lorsqu'ils affirment avoir été victimes d'antisémitisme.

Principaux Courants Juifs

Le judaïsme a différentes branches de pratique. Les principales sont :

Judaïsme orthodoxe – respect strict des lois juives, du shabbat et des fêtes (abstention de travail, commerce, etc.) et des restrictions alimentaires (respect de l'alimentation casher).

Judaïsme conservateur – considéré comme une approche centriste, conservant les pratiques traditionnelles et permettant certaines adaptations modernes. Beaucoup respectent l'alimentation casher et observent le shabbat et les fêtes juives en s'abstenant de travailler.

Judaïsme réformé – Met l'accent sur l'éthique juive et la justice sociale, connue sous le nom de *tikkun olam*. Adapte les traditions juives à l'époque actuelle, permettant un choix personnel pour l'observance.

Judaïsme reconstructionniste – Un mouvement plus petit que les autres, mettant l'accent sur les valeurs et pratiques juives plutôt que de voir le judaïsme comme une religion rigide et immuable.

En résumé : les Juifs ont de nombreux types de pratiques religieuses différentes. Comme pour d'autres religions, certaines personnes se convertissent au judaïsme. Beaucoup de juifs ne pratiquent pas, mais s'identifient néanmoins comme juifs.

Adaptations Clés en un Coup D'œil

Besoin	Quand	Hébergement
Du sabbat	Du vendredi soir au samedi soir	Départ tôt du vendredi en hiver (l'heure varie selon la saison. Le sabbat juif commence tard en été)
Jours fériés majeurs¹	13 jours par an	Congé (on peut utiliser un congé ou prendre d'autres arrangements avec les gestionnaires)
Lois alimentaires	En cours	Options alimentaires casher en cours lors des événements
Prière	3 fois par jour	Espace calme, heure de dîner flexible
Deuil	Après un décès dans la famille	Jusqu'à 7 jours de congé pour la famille immédiate

Le Sabbat Juif : Ce Que Les Gestionnaires Doivent Savoir

Quand : du vendredi avant le coucher du soleil jusqu'au samedi après la tombée de la nuit (25 heures au total)

Ce que ça veut dire : Pas de travail, pas de déplacement (sauf marcher), de téléphone, d'ordinateur ou de transaction d'argent

Votre rôle :

- Permettre un départ anticipé le vendredi (l'heure varie selon la saison – l'employé peut fournir le calendrier)
- Permettre des horaires flexibles pour compenser le temps les autres jours
- Planifier des échéances importantes pour d'autres jours lorsque c'est possible

Astuce de pro : les heures de coucher du soleil changent au fil de l'année. Le départ pouvait avoir lieu dès 14 h pendant les mois d'hiver; en été, à 19 h.

¹ Bien que les fêtes juives se déroulent généralement à la même période, elles ne sont pas fixées à la même date chaque année. Elles sont déterminées par le calendrier juif, qui est un calendrier lunaire modifié (contrairement au calendrier habituel que nous utilisons).

Les Fêtes Juives : L'essentiel

6 grandes fêtes annuelles – les dates changent chaque année (calendrier lunaire modifié)

Les Trois Grands (les plus susceptibles d'avoir besoin de congé) :

- **Roch Hachana (Nouvel An)** - 2 jours, septembre/octobre
- **Yom Kippour** (Jour de l'Expiation) - 1 jour, septembre/octobre
- **Pâque** – 8 jours, mars/avril (les 2 premiers et 2 derniers jours sont les plus importants)

Aussi important :

- **Chavouot** - 2 jours, mai/juin
- **Souccot/Atzeret de Shmini/Sim'hat Torah** - 9 jours, septembre/octobre (les 2 premiers et 2 derniers jours sont les plus importants)

Autres jours fériés :

- **Pourim** (mars), **Tisha B'Av** (juillet/août), et **Hanoucca** (décembre) sont des jours fériés mineurs où le travail est autorisé

En résumé : il existe suffisamment d'options dans les conventions collectives pour que les Juifs pratiquants puissent les prendre lors des fêtes juives. Il est rare qu'il y ait une année civile où toutes les grandes fêtes tombent en semaine.

Conseils de gestion pour les fêtes juives :

- L'employé doit donner un préavis
- Traiter comme toute demande de congé, ou adopter d'autres approches (par exemple, gestion du temps)
- Un maximum de 13 jours où il est obligatoire de s'abstenir de travailler, mais rarement, voire jamais, tous les jours fériés tombent en semaine dans une année

Nourriture Et Événements : Garder Tout Le Monde Inclus

Notions de base de l'alimentation casher

Certains employés exigent :

- Aliments certifiés casher uniquement (c'est-à-dire aliments préparés sous la supervision d'un organisme de certification)
- Stockage et chauffage séparés des aliments non casher
- Traiteur professionnel casher (pas « style casher »)

Note : Halal ≠ casher. Des règles différentes s'appliquent.

Solutions faciles

- Les fruits ou légumes frais non coupés sont toujours une option
- Utiliser des traiteurs casher certifiés pour les grands événements
- Toujours demander quels sont les besoins alimentaires lors de la planification

Considérations Sur Le Code Vestimentaire

Certains employés juifs peuvent :

- Hommes : Portez une kippa (couvre-chef)
- Femmes : S'habillent modestement (manches longues, jupes plus longues, couvrir les cheveux si mariées)
- Préfèrent ne pas serrer la main du sexe opposé

Votre approche : En cas de doute, demandez respectueusement. Suivez leur exemple pour les poignées de main.

Besoins de Prière (généralement possible en dehors des heures de travail régulières)

Fréquence : 3 fois par jour

- Matin : Habituellement avant le travail
- Après-midi : Heure du dîner/ après-midi ou début de soirée (en été)
- Soirée : Après le travail

Ce qui aide :

- Salle de calme désignée
- Planification flexible du dîner
- Comprendre si le deuil nécessite la présence au synagogue (il faut 10 personnes pour certaines prières)

Deuil : Considérations Particulières

Réponse immédiate

- **Funérailles** : doivent se faire rapidement (souvent le lendemain)
- **Shiva** : jusqu'à 7 jours à la maison pour la famille immédiate (parents, enfants, frères et sœurs, conjoint)

Impact continu (30 jours à 11 mois)

- Ne pas se raser/couper les cheveux (30 jours)
- Éviter les événements musicaux ou sociaux
- Participation quotidienne à la prière pour les prières de deuil
- Nécessite une flexibilité d'horaire pour la fréquentation de la synagogue

Votre rôle : Faites preuve de compassion, permettez des horaires flexibles pour les prières, et pour que les collègues peuvent assister aux funérailles ou aux visites.

Recrutement et Ressources Humaines Essentiels

À faire :

- Indiquer clairement les exigences du poste dès le départ
- Permettre aux candidats de soulever leurs besoins en qui ce concerne les adaptations lors du processus d'entrevue
- Travailler en collaboration sur des solutions raisonnables
- Mettre les accords par écrit
- Traiter les demandes au cas par cas (les niveaux d'observation varient)

À ne pas faire :

- X Demander sur l'affiliation religieuse sauf si c'est pertinent pour l'emploi
- X Supposer que tous les employés juifs ont les mêmes besoins
- X Refuser les mesures d'adaptation sans explorer les options

Lutte contre l'Antisémitisme

Signes d'alerte

- Commentaires sur : Argent, pouvoir, double loyauté, théories du complot
- Physique : Vandalisme des symboles et biens juifs, harcèlement, négation/minimisation de l'Holocauste, graffiti antisémite (par exemple, croix gammée)
- Hypothèses : Parler au nom d'Israël, expliquer la politique du Moyen-Orient

Vos responsabilités

- Créer des espaces sécuritaires : Aucune pression pour discuter d'Israël/Moyen-Orient
- Faire le point : C'est une période incroyablement difficile et effrayante pour de nombreux Juifs au Canada, donc il sera probablement apprécié de prendre de leurs nouvelles.
- Inclure dans le DEI : l'expérience juive a sa place dans les initiatives antiracistes
- Offrir de la formation : Éduquer le personnel sur l'antisémitisme. L'École canadienne de la fonction publique offre un cours sur [la lutte contre l'antisémitisme en milieu de travail \(INC135\)](#)
- Prenez les signalements au sérieux : Croyez les employés juifs lorsqu'ils signalent des incidents antisémites
- Restez vigilants : L'antisémitisme monte souvent en flèche lors des tensions au Moyen-Orient

Résolution de Conflits : Meilleures Pratiques

Étape 1 : Discussion précoce

- Parler lorsque les problèmes se posent pour la première fois, et non en situation de crise
- Impliquer les RH au besoin
- Obtenir un représentant syndical si applicable²

² Il convient de noter qu'un certain nombre de fonctionnaires ont déposé des plaintes contre certains syndicats de la fonction publique et que leur capacité à fournir équitablement des services aux fonctionnaires juifs a été remise en question.

Étape 2 : Solutions créatives

- **Conflits du sabbat** : horaires flexibles, partage du poste, options de travail à distance
- **Planification des congés** : planification anticipée, échanges de couverture, congés non payés
- **Problèmes d'échéance** : travail en amont, délégation des tâches sensibles au facteur temps

Étape 3 : Documenter les ententes

- Noter les mesures d'adaptation par écrit
- Revoir périodiquement
- Mise à jour avec les changements de direction

Ressources De Référence Rapide

Besoin d'aide immédiate? Contact :

- **Réseau des fonctionnaires juifs (RFJJ)** : premier point de contact
- **Votre RH ministériel**: Pour des orientations politiques
- **Représentant syndical des employés** : Pour la représentation (voir note de bas de page ci-dessus)

Ressources en ligne :

- Dates du calendrier juif : hebcal.com
- Traiteurs casher : Cherchez « [votre ville] traiteur casher » (doit être « certifié casher »; « style casher » n'est pas acceptable)

RAPPELEZ-VOUS : LA FLEXIBILITÉ, ÇA MARCHE

La plupart des mesures d'adaptation sont simples :

- **Gestion du temps** (pas congé)
- **Planifier à l'avance** (pas des courses de dernière minute)
- **Respect mutuel** (pas traitement de faveur)
- **Écouter** (et ne pas supposer)

Le bénéfice : des employés engagés capables de donner toute leur authenticité au travail.

Calendrier des fêtes juives : 2025–2029

Voici un aperçu des principales fêtes juives observées de 2025 à 2029. Le tableau présente les jours fériés dans l'ordre chronologique, en commençant par Roch Hachana, et indique chaque date sous son année respective pour faciliter la planification. Note : Les fêtes juives commencent généralement au coucher du soleil la veille du jour indiqué ci-dessous.

Festival	2025	2026	2027	2028	2029
Pourim	14 mars	3 mars	23 mars	12 mars	1er mars
Pâque	13 - 20 avril	2 - 9 avril	22 - 29 avril	11 - 18 avril	31 mars - 7 avril
Chavouot	2-3 juin	22-23 mai	11-12 juin	31-1er juin	20-21 mai
Tisha B'Av	3 août	23 juillet	12 août	1er août	22 juillet
Roch Hachana	23-24 sept.	12-13 sept.	2-3 oct.	21-22 sept.	10-11 sept.
Yom Kippour	2 oct.	21 sept.	11 oct.	30 sept.	19 sept.
Souccot	7-13 oct.	26 sept. - 2 oct.	16-22 oct.	5-11 oct.	24-30 sept.
Shemini Atzeret et Sim'hat Torah	14 -15 oct.	3 -4 oct.	23 -24 oct.	12 - 13 oct.	1-2 oct.
Hanoucca	15-21 déc.	5-12 déc.	25 déc. - 1 ^{er} janv.	13-20 déc.	2-9 déc.

Lors des grandes fêtes, il est traditionnellement interdit de travailler. Cela inclut les deux premiers et les deux derniers jours de Pessah et les deux premiers jours de Souccot. Il est permis de travailler à Hanoucca et à Pourim, et déconseillé plutôt qu'interdit formellement à Tisha B'Av.