



**Confédération
des syndicats nationaux**

Mémoire de la
Confédération des syndicats nationaux
sur le 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*

présenté à la
Commission des institutions

Montréal, le 19 décembre 2013

Confédération des syndicats nationaux
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2271
Télec. : 514 598-2052
www.csn.qc.ca

Table des matières

Introduction	4
Immigration	5
Le voile islamique	5
La question identitaire.....	6
Rappel des positions de la CSN.....	6
Survol du projet de loi no 60	6
Objet.....	6
Les organismes publics.....	7
Devoirs et obligations du personnel.....	7
Personnes visées.....	7
Extension au secteur privé.....	7
Mesures disciplinaires	7
Visage découvert.....	7
Accommodement en matière religieuse	8
Politiques de mise en œuvre	8
Services de garde	8
Période de transition.....	8
Charte des droits et libertés de la personne.....	8
Loi sur l'Assemblée nationale	8
Des points de convergence.....	8
Le port de signes religieux.....	9
Le droit au travail.....	10
Représentants du pouvoir de l'État	11
Réseau d'éducation primaire et secondaire	11
Réseau des services de garde subventionné	12
Écoles privées.....	12
Régime de droits acquis	13
Renforcer les mesures d'intégration des immigrants	13
Égalité entre les femmes et les hommes	14
Conclusion.....	15
Annexe.....	16

Introduction

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 2 000 syndicats qui regroupe plus de 300 000 travailleuses et travailleurs, principalement sur le territoire du Québec, réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans 8 fédérations, ainsi que sur une base régionale dans 13 conseils centraux. La CSN oeuvre pour une société solidaire, démocratique, juste, équitable et durable et, à ce titre, elle s'engage dans plusieurs débats qui animent la société québécoise.

La Confédération des syndicats nationaux remercie la Commission des institutions de son invitation à présenter des commentaires sur le 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 (ci-après Charte de la laïcité)

Rappelons d'abord que le 10 septembre 2013, le gouvernement soumettait le document d'orientation « Parce que nos valeurs, on y croit », texte qui sera dès lors connu sous le nom de Charte des valeurs québécoises. Après une consultation Web, dont le ministre responsable n'a dévoilé qu'une synthèse des résultats, le gouvernement a formalisé sa proposition dans un projet de loi, le projet de loi 60, déposé le 7 novembre dernier.

Au Québec, la laïcité de l'État, quoique réelle, n'est inscrite à aucun texte législatif¹. Le projet de loi n° 60 vient combler cette lacune; depuis 2007, la CSN réclame une telle législation. Ce projet de charte pose maintenant la question névralgique du type de laïcité qu'il convient d'affirmer pour le Québec.

La laïcité peut prendre en effet plusieurs formes selon l'histoire et la réalité politique et juridique du pays. Le document d'orientation gouvernemental reconnaît d'ailleurs qu'il « n'existe pas de modèle universel ou idéal de laïcité et qu'elle peut prendre bien des formes ». C'est un enjeu qui soulève les passions, tant ici qu'ailleurs dans le monde.

La CSN elle-même a, au cours de son histoire, été interpellée par une telle question. Rappelons en effet qu'en 1961, toute référence à la doctrine sociale de l'Église sera rayée de la constitution de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) qui sera dès lors rebaptisée Confédération des syndicats nationaux (CSN).

Définir un type de laïcité pour l'État québécois c'est poser une question importante, mais difficile. On a d'ailleurs vu se créer des clivages inhabituels au sein de la population et des organisations sur cette question. Les repères politiques usuels sont brouillés, des conceptions divergentes s'affrontent, souvent durement.

¹ C'est un élément qui a joué dans le jugement de la Cour d'appel sur la prière au conseil municipal de Saguenay. Comme le note le juge Gagnon : « Or, il n'existe pas au Québec une telle chose appelée charte de la laïcité. En l'absence d'un énoncé de principe officiel portant sur les valeurs que l'État entend protéger dans le cadre de son obligation de neutralité, il faut s'en tenir à la règle libérale selon laquelle un état neutre au plan religieux signifie essentiellement qu'aucune vue religieuse n'est imposée à ses citoyens, que son action gouvernementale sous toutes ses formes demeure à l'abri d'une influence de cette nature et qu'il en est véritablement ainsi ». Saguenay (Ville de) c. Mouvement laïque québécois 2013 QCCA 936, par.64. Demande d'autorisation d'appel en Cour suprême dossier no. 35496.

Ces désaccords sont légitimes et doivent pouvoir s'exprimer dans le cadre d'échanges respectueux. Ils n'autorisent cependant pas les débordements auxquels on a pu assister au Québec dernièrement. Il faut dénoncer en effet le discours d'intolérance qui tend à rendre illégitime toute forme d'expression religieuse dans l'espace public. Des femmes portant le voile ont particulièrement fait les frais de ce type de dérapage islamophobe. La laïcité ne doit pas servir de maquillage à la xénophobie. Mais il convient tout autant de rejeter la thèse qui prétend soustraire au débat démocratique toute question relative à la religion.

Notons d'emblée, trois biais qui nous semblent devoir être écartés de cette discussion : celui de l'immigration, celui du voile islamique et celui de la question identitaire.

Immigration

Il faut dissiper la confusion malheureuse qui attribue aux seuls immigrants les demandes d'accommodements religieux qui, en réalité, proviennent souvent de personnes non immigrantes (juifs orthodoxes, Témoins de Jéhovah, chrétiens, nouveaux convertis à l'Islam, etc.). Cet amalgame entre immigration, religion et accommodements mine le débat public.

Affirmer un principe de laïcité, c'est définir un type de gouvernance politique. Il ne s'agit pas de régler un problème qui naitrait de l'ouverture de nos frontières. Cela ne signifie pas toutefois qu'il faille baisser la garde face à l'intégrisme religieux. La vigilance est nécessaire, mais, là encore, la menace ne vient pas toujours de l'étranger. Le fondamentalisme religieux, y compris celui bien de chez nous d'une certaine droite conservatrice, menace tout autant les libertés et les droits fondamentaux au pays (droit à l'avortement, attaques antisyndicales, etc.).

Le voile islamique

Le voile islamique se trouve au cœur d'une controverse qui divise profondément la société et notamment le mouvement féministe. Plusieurs thèses s'affrontent. Certains considèrent le voile comme un symbole sexiste, établissant une forme de ségrégation qui marque l'infériorité juridique, politique et sociale des femmes et, de ce fait, il devrait être proscrit. D'autres avancent que le foulard a plusieurs significations, qu'il n'est pas nécessairement signe d'oppression, qu'il appartient aux femmes et à elles seules de décider de le porter ou non. D'autres enfin, bien qu'ils y voient un symbole discriminatoire, croient qu'en interdire le port à des femmes pour forcer leur émancipation est une forme de paternalisme condamnable.

Le port du voile constitue certes une question complexe et les arguments sont forts de part et d'autre. Mais le débat engagé par le projet de loi n° 60 concerne plutôt la laïcité de l'État. Il ne s'agit pas d'établir si le voile islamique est un signe d'oppression qu'il faudrait, en conséquence, bannir de l'appareil gouvernemental, mais de déterminer si, pour assurer la neutralité religieuse de l'État, il est nécessaire que son personnel ne porte aucun signe religieux, quel que soit ce signe.

Cela dit, il est indéniable que le projet de loi pourrait avoir un impact beaucoup plus important sur les femmes en ce qui concerne leur droit au travail. Cet élément doit être pris en considération. Les femmes représentent en effet plus de 72 % de la main-d'œuvre dans les secteurs public et parapublic. Il est d'ailleurs regrettable que le gouvernement n'ait pas fait procéder à une analyse différenciée selon les sexes (ADS) de l'impact de son projet de

législation. Pourtant, le Plan d'action 2007–2010 « Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait » devait traduire l'engagement du gouvernement à implanter l'ADS au sein de l'appareil gouvernemental.

La question identitaire

On doit saluer le fait que le projet de législation soit désormais connu sous le nom de « Charte de la laïcité ». L'appellation « charte des valeurs québécoises » et l'emphase mise dans le document d'orientation sur « ces valeurs » auxquelles croiraient toutes les Québécoises et tous les Québécois sont venues brouiller les cartes et ont transformé en question identitaire un débat devant porter essentiellement sur la laïcité et la neutralité de l'État. Être en désaccord avec la charte pouvant s'interpréter comme un refus des valeurs québécoises, le jeu s'en est trouvé faussé. Maladresse dans la présentation du projet gouvernemental ou calcul politique? Quoi qu'il en soit, la nouvelle appellation devrait permettre, espérons-le, de quitter ce terrain miné et de mener le vrai débat, celui du type de laïcité dont nous avons besoin au Québec.

Rappel des positions de la CSN

La CSN s'est prononcée dès septembre 2007 en faveur d'une charte de la laïcité. Le mémoire présenté à la Commission Bouchard-Taylor insiste sur l'importance de mesures assurant une meilleure intégration des immigrantes et des immigrants à la société québécoise. La CSN y réclame aussi une charte de la laïcité établissant des balises en matière d'accommodement. Elle recommande enfin qu'une interdiction de manifester ses convictions religieuses s'applique aux personnes travaillant dans le réseau de l'éducation, alors en voie de déconfessionnalisation.

Cette position sera reprise et précisée dans le mémoire de 2010 sur le projet de loi n° 94².

La CSN suggère alors d'interdire le port de signes religieux : aux représentants du pouvoir de l'État³, aux enseignantes, aux enseignants ainsi qu'aux autres personnels du réseau d'éducation primaire et secondaire et aux personnes travaillant dans le réseau des services de garde subventionné. Quant au personnel des autres organismes publics, nous réservons notre opinion jusqu'à ce qu'un projet de charte de laïcité soit présenté. Nous y voilà donc.

Survol du projet de loi n° 60

Objet

Le projet de loi vise à affirmer la séparation des religions et de l'État de même que la neutralité religieuse et le caractère laïque de celui-ci. L'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes est aussi réitérée.

² Projet de loi 94 : Loi établissant les balises encadrant les demandes d'accommodement dans l'administration gouvernementale et dans certains établissements. Projet de loi mort au feuillet.

³ On entend par là les juges, les procureurs de la Couronne, les policiers, les gardiens de prison de même que le président et le vice-président de l'Assemblée nationale.

Les organismes publics

Le projet de loi vise les organismes publics, ces derniers étant définis de façon extrêmement large. On entend couvrir les secteurs public et parapublic de même que le secteur péripublic⁴.

Devoirs et obligations du personnel

Les organismes publics doivent refléter le caractère laïque de l'État. Pour ce faire, tous les membres du personnel des organismes publics sont tenus à certaines obligations. Ils doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, faire preuve de neutralité religieuse (art. 3) et de réserve dans l'expression de leurs croyances (art. 4), ne porter aucun signe religieux ostentatoire au travail (art. 5) et exercer leurs fonctions à visage découvert (art. 6). Le gouvernement pourra établir par règlement ce qui constitue un signe religieux ostentatoire (art. 36).

Personnes visées

Ces obligations s'appliquent à tous les membres du personnel y incluant le personnel de direction, aux médecins, aux dentistes et aux sages-femmes exerçant en établissements de santé, de même qu'aux juges de la Cour du Québec et des tribunaux administratifs.

Extension au secteur privé

Lorsque les circonstances le justifient (durée de l'entente ou du contrat, nature de la prestation à remplir ou nature des lieux d'exécution), un organisme public pourra exiger de toute personne ou société avec laquelle il conclut un contrat de service ou une entente de subvention de respecter les devoirs prévus aux articles 3 à 6. L'interdiction du port de signes religieux (art. 5) pourrait donc être étendue contractuellement aux secteurs privé et communautaire (art. 10).

Mesures disciplinaires

Les articles 3 à 6 sont réputés faire partie intégrante des conditions de travail et donc de toute convention collective (art. 13). L'imposition d'une mesure disciplinaire pour non-respect de l'interdit de port de signes religieux (art. 5) doit être précédée d'un dialogue lorsqu'il s'agit d'un premier manquement (art. 14).

Visage découvert

L'interdiction de port de signes religieux ne s'applique pas au public (usagers, clients, bénéficiaires, etc.). Cependant, la réception de services publics se fait à visage découvert (art. 7).

⁴ Ministères, municipalités, sociétés de transport en commun, CLD, CRÉ, OMH, commissions scolaires, cégeps, établissements universitaires, établissements de santé, agences de la santé et des services sociaux, personnes nommées par l'Assemblée nationale et organismes gouvernementaux les plus divers, par exemple : AMF, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, Commission des services juridiques, Centres régionaux d'aide juridique, CCQ, CDPDJ, Corporation d'Urgences-santé, Héma-Québec, Hydro-Québec, Musée d'art contemporain, Musée national des beaux-arts, Musée de la civilisation, RIO, Régie de l'énergie, Société de la Place des arts de Montréal, Société de télédiffusion du Québec, SAQ, SÉPAQ, Loto-Québec, Société des traversiers, Palais des congrès, Sûreté du Québec (cette liste n'est pas exhaustive).

Accommodement en matière religieuse

Les accommodements en matière religieuse doivent respecter les limites de la contrainte excessive (définies au projet de loi), l'égalité entre les femmes et les hommes et le caractère laïque de l'État (art. 15). L'article 16 balise les permissions d'absence du travail pour motifs religieux.

Politiques de mise en œuvre

Chaque organisme public doit adopter une politique de mise en œuvre de la Charte de la laïcité qui s'harmonise avec sa mission (art. 19 et ssq.).

Services de garde

Les devoirs mentionnés aux articles 3 à 6 (neutralité et réserve, interdiction du port de signes religieux et services à visage découvert) s'appliquent au personnel de direction et au personnel des centres de la petite enfance (CPE), des bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial et des garderies privées subventionnées. Quant aux Responsables d'un service de garde en milieu familial subventionné (RSG), elles, et le personnel qu'elles engagent, ne sont tenus qu'à l'obligation de prestation de services à visage découvert (art. 27).

Par ailleurs, les conditions d'admission d'un enfant à un service de garde de même que les activités et apprentissages qui s'y déroulent ne devront être liés à aucune croyance, dogme ou pratique religieuse. Cela vaut aussi pour les RSG (art. 30).

Période de transition

Une période de transition d'un an est prévue pour tous les organismes publics en ce qui concerne le port de signes religieux (art. 44). Toutefois, les municipalités, les cégeps, les établissements universitaires et les établissements de santé peuvent décider de prolonger cette période de transition (pour un délai maximal de cinq ans après l'entrée en vigueur de la loi, art. 45). Les établissements de santé peuvent obtenir un autre délai additionnel sur permission du gouvernement (art. 46).

Charte des droits et libertés de la personne

La Charte des droits et libertés de la personne est amendée en concordance avec la Charte de la laïcité pour affirmer que les droits et libertés fondamentaux s'exercent dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la primauté du français, de la neutralité religieuse et du caractère laïque de l'État (art. 40 et 41).

Loi sur l'Assemblée nationale

Cette loi est modifiée pour permettre à l'Assemblée nationale de régir le port de signes religieux par les élu-es et la présence d'un symbole religieux dans les locaux de l'Assemblée (art. 38 et 39).

Des points de convergence

Le projet de loi n° 60 répond à plusieurs de nos demandes, notamment l'affirmation de la neutralité religieuse et du caractère laïque de l'État, l'énonciation de balises en matière d'accommodement, la prestation et la réception de services publics à visage découvert et l'adoption par les organismes publics de politiques de mise en œuvre de la Charte de la laïcité.

Le bât blesse en revanche sur la question du port de signes religieux.

Le port de signes religieux

Nous désapprouvons l'idée de distinguer le signe religieux ostentatoire du signe religieux discret. Certains ont critiqué à juste titre que cela avantagerait certaines religions où le port de signes est discret. Si tant est qu'ils doivent être interdits, ce sont tous les signes religieux sans distinction, qui devraient être bannis. Cela éviterait le traitement préférentiel de certaines religions et les tergiversations concernant les dimensions acceptables d'un signe et, surtout, cela nous prémunirait contre l'adoption d'une réglementation regrettable, comportant des pictogrammes, sur ce qu'il convient de bannir ou de tolérer.

Le projet de loi n° 60 est une copie conforme du projet de charte des valeurs, à ceci près que le droit de retrait a disparu. Le gouvernement avait promis d'être à l'écoute, il n'aura écouté que d'une oreille.

On prohibe le port de signes religieux dans toute la fonction publique et parapublique et dans tout le secteur péripublic. Qui plus est, toute personne avec laquelle un organisme public conclut un contrat ou une entente de subvention pourrait potentiellement être visée.

Le projet de loi n° 60 fait le choix de la laïcité stricte ou républicaine. Selon cette approche, tout le personnel de l'État doit s'abstenir de faire part de ses croyances religieuses en portant des signes religieux ostentatoires. C'est un choix possible, certes, c'est d'ailleurs le modèle adopté par la France; mais d'autres formules existent. Comme le note le document d'orientation gouvernemental, « dans certains États, la neutralité est comprise comme permettant la présence de manifestations religieuses dans les institutions publiques ». D'autres pays, enfin, n'appliquent l'interdit qu'à certaines catégories de personnel.

En 2007, la CSN s'est prononcée en faveur de ce dernier modèle lorsqu'elle a énoncé des restrictions au port de signes religieux dans certains secteurs d'emploi seulement. Il demeure possible en effet, dans le cadre d'une laïcité ouverte, de restreindre le port de signes religieux pour certaines catégories d'emploi si des raisons importantes le justifient. Un test de nécessité et de proportionnalité s'applique alors. Il s'agit du même test que celui qu'impose la Charte des droits et libertés de la personne. Ainsi, une exigence d'emploi apparemment discriminatoire peut s'avérer justifiée malgré tout si elle sert un objectif légitime en lien avec le travail et que le moyen pris pour atteindre ce but n'est pas démesuré⁵.

⁵ Dans un avis d'octobre 2013 et intitulé « Commentaires sur le document gouvernemental *Parce que nos valeurs on y croit* » (Cat. 2.113-2.12) la Commission des droits de la personne et de la jeunesse en vient à la conclusion suivante relativement à une interdiction totale du port de signes religieux dans l'appareil gouvernemental : « En vertu de l'article 9.1 de la Charte des droits et libertés de la personne, la loi peut aménager l'exercice des droits et libertés. Si cet aménagement porte atteinte à une liberté fondamentale, l'État doit cependant être en mesure de justifier sa norme, sans quoi celle-ci sera jugée incompatible avec la Charte des droits et libertés de la personne. Une telle justification se fait selon une démarche largement confirmée par la jurisprudence. Ainsi, l'État doit d'abord démontrer, preuve à l'appui, 1) que l'objectif poursuivi est urgent et réel; 2) que la mesure en cause est rationnellement liée à l'objectif poursuivi; 3) que les moyens utilisés sont proportionnels à celui-ci et 4) que les effets bénéfiques de la mesure l'emportent sur les effets néfastes. Or, la Commission considère que l'interdiction proposée ne réussit pas ce test. »

Le droit au travail

Le choix d'un modèle de laïcité ne saurait faire abstraction de la mission et des valeurs qui animent la CSN. Au cœur de ces valeurs se trouve certainement le droit au travail. La Déclaration de principe de la CSN affirme haut et fort « que de toutes les activités qui permettent l'intégration des personnes à la société, le travail demeure, encore aujourd'hui, la plus importante ».

De son côté, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)⁶ consacre le droit au travail qu'il définit comme « le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté ». Cela inclut le droit de choisir sa profession.

Pour l'Organisation internationale du travail (OIT) : « Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société. » La Cour suprême du Canada note de son côté : « Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel⁷. »

Interdire le port de signes religieux au travail restreint fatalement le droit au travail et, notamment, l'accès à l'emploi. Le ministre Drainville affirme que travailler pour l'État serait un privilège et non un droit. L'affirmation étonne! Nous croyons quant à nous que toute personne qui en a la compétence doit pouvoir aspirer à un emploi dans l'appareil gouvernemental. L'État n'est pas au-dessus des lois et ne peut ériger de barrières injustifiées à l'emploi.

Le gouvernement est de loin le principal employeur au Québec. Dans certaines régions, c'est même le seul employeur ou presque. La Charte de la laïcité proposée ici compromet donc gravement le droit de gagner sa vie et même celui de choisir sa profession, par exemple lorsqu'un monopole d'État existe, comme en santé. Où pourra-t-on encore exercer la profession de médecin ou d'infirmière lorsque l'on porte un voile?

Cela est d'autant plus vrai qu'il sera possible d'étendre contractuellement l'interdiction relative au port de signes religieux au secteur privé et aux groupes subventionnés. On ne saurait minimiser l'impact pernicieux que cela pourrait avoir. Des employeurs, déjà peu enclins à embaucher des travailleuses ou des travailleurs immigrants et de minorités visibles pourraient se croire légitimés de ne pas engager une personne portant un signe religieux, histoire de ne pas compromettre leurs chances d'obtenir une subvention ou un contrat gouvernemental.

Nous ne croyons pas que, dans le contexte québécois, il soit nécessaire que tous les agents de l'État se voient interdire le port de signes religieux. Une interdiction aussi générale paraît

⁶ Le PIDESC est un instrument international détaillant le contenu des droits économiques et sociaux. Il a été adopté en 1966 et est entré en vigueur en 1976. Le Canada et le Québec l'ont ratifié. Il découle de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

⁷ *Terre-Neuve c. NAPE*, [2004] 3 RCS 381, par. 40

nettement disproportionnée et pourrait s'avérer particulièrement préjudiciable pour les femmes.

Nous croyons cependant qu'une interdiction plus ciblée serait justifiée pour les catégories et secteurs d'emploi déjà identifiés dans le mémoire de 2010 : représentants du pouvoir de l'État; travailleuses et travailleurs du réseau de l'éducation (primaire et secondaire) et du réseau des services de garde subventionné.

Représentants du pouvoir de l'État

Les fonctions de magistrat, procureur de la Couronne, policier, gardien de prison et celles de président et vice-président de l'Assemblée nationale sont des positions de représentation du pouvoir de l'État et de l'autorité. Sur cette base, nous partageons la recommandation du rapport Bouchard-Taylor voulant que les personnes occupant ces fonctions ne portent aucun signe religieux distinctif. Ces personnes n'incarnent pas seulement l'État, elles incarnent surtout le pouvoir coercitif de l'État. Non seulement doivent-elles être neutres, elles doivent aussi offrir toutes les apparences d'une telle neutralité. Un large consensus social semble maintenant exister au Québec autour de cette question.

Réseau d'éducation primaire et secondaire

En 2005, dans notre mémoire⁸ sur la déconfessionnalisation du système scolaire, nous affirmions :

« En 2005, plus que jamais la CSN est convaincue que l'école publique doit assurer le plein respect des droits fondamentaux de tous les élèves quelles que soient les croyances de leurs parents en matière de religion, et que le retrait des enseignements confessionnels catholique et protestant pourra enfin permettre à tous les enfants de fréquenter la même école publique commune, sans distinction de religion. »

La déconfessionnalisation a renvoyé la religion dans le champ du privé, de la famille. Il n'appartient plus à l'école d'assurer un enseignement religieux, sauf à des fins culturelles.

L'école laïque de niveau primaire et secondaire est un lieu d'apprentissage de valeurs communes. Elle accueille les enfants de tous horizons et de toutes adhésions. C'est une clientèle captive et impressionnable que l'école doit mettre à l'abri de tout prosélytisme.

Le port d'un symbole religieux, quel qu'il soit, n'est pas anodin. Il témoigne de l'appartenance religieuse d'une personne et peut suggérer son adhésion à certaines valeurs.

Nous estimons que la neutralité religieuse doit transparaître dans les personnels œuvrant dans le réseau de l'éducation primaire et secondaire, non pas parce qu'ils représentent l'État, mais parce qu'ils incarnent l'école, une école laïque, sans enseignement ni projet religieux, et parce qu'ils assument une mission d'éducation auprès de jeunes élèves. Les adultes qui travaillent dans ce réseau servent souvent de modèles aux enfants et aux adolescents. Ils les côtoient au

⁸ Mémoire sur le projet de loi 95 : Loi modifiant diverses dispositions législatives de nature confessionnelle dans le domaine de l'éducation

quotidien, passent beaucoup de temps avec eux. Ce sont aussi des personnes en position d'autorité. Cela justifie, croyons-nous, qu'ils n'affichent pas leurs croyances religieuses. Et dans la mesure où l'école, comme espace, doit refléter la laïcité de l'institution, tous les personnels devraient s'y voir interdire le port de signes religieux. Comme le note Guy Rocher : « S'il est une institution publique qui exige la réserve du personnel en ce qui a trait à leurs convictions religieuses, c'est bien l'ensemble du système de l'enseignement public⁹. »

Une telle problématique ne se pose pas au cégep et à l'université. L'enseignement supérieur constitue un lieu d'échange et de débats d'idées, même religieuses. En outre, les étudiants fréquentant ces institutions sont des adultes.

Réseau des services de garde subventionné

Les mêmes motifs militent en faveur d'une restriction au port de signes religieux dans le réseau des services de garde. Ces services, rappelons-le, sont à caractère éducatif et forment un continuum avec l'école primaire. Là encore, le personnel se pose en modèle aux enfants et là aussi il fait figure d'autorité.

Nous questionnons, ceci dit, la notion restrictive donnée au terme subvention. Les dispositions 3 à 6 du projet de loi ne s'appliqueraient en effet qu'à « une garderie subventionnée » visée par la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance; autrement dit à une garderie privée à contribution réduite (7 \$ par jour). Il y a pourtant d'autres façons de subventionner des services de garde au Québec. Le crédit d'impôt remboursable pour frais de garde est, aux dires même du ministère de la Famille, « conçu pour compenser les frais de garde engagés pour chacun des enfants d'une famille hors des services de garde à 7 \$ ». Par souci de cohérence, il convient donc de viser aussi les services de garde qui sont subventionnés indirectement par le crédit d'impôt aux parents.

L'interdiction du port de signes religieux ne devrait toutefois pas viser les RSG ni les personnes qu'elles embauchent, parce qu'elles rendent les services en résidence privée. L'article 5 du projet de loi n° 60 ne les vise d'ailleurs pas. Cela dit, la prestation de services à visage découvert doit s'étendre à elles.

Écoles privées

Le gouvernement fait preuve d'une grande incohérence en soustrayant les établissements d'enseignement privés, du moins nommément, de la Charte de la laïcité. Comment expliquer un tel choix, alors que ces écoles sont financées à 60 % par l'État et qu'elles remplissent une mission d'éducation? Le fait qu'il s'agisse d'entités privées n'explique rien. À preuve, les garderies privées subventionnées seront, elles, soumises à l'interdiction du port de signes religieux.

C'est de toute évidence en raison de leur mission et par souci des enfants que les garderies privées subventionnées se trouveront assujetties à la charte. Le même souci éducatif

⁹ Guy ROCHER, « La laïcité de l'État et des institutions publiques » dans Normand BAILLARGEON et Jean-Marc PIOTTE. Le Québec en quête de laïcité, Montréal, Editions Écosociété, 2011, pages 23 à 31, à la page. 28.

commande d'assujettir aussi les écoles privées subventionnées. Le traitement de faveur dont elles bénéficient jette un discrédit important sur le projet de loi.

L'idée qu'elles puissent par ailleurs être assujetties via l'article 10, dans le cadre d'une entente de subvention, n'est pas acceptable. Cette voie laisse trop de place à l'arbitraire gouvernemental, certaines écoles pouvant échapper à la loi. Pour nous, toutes les écoles subventionnées devraient obéir aux mêmes règles. Si cela paraît inacceptable aux écoles privées confessionnelles, alors il conviendra de cesser de les financer.

Régime de droits acquis

L'interdiction du port de signes religieux ne devrait pas s'appliquer aux personnes déjà à l'emploi au moment de l'adoption de la loi, et ce, quel que soit le poste qu'elles occupent. Un régime de droits acquis s'impose selon nous. Il tempèrerait l'atteinte au droit au travail. Il serait injuste en effet que des travailleuses et des travailleurs soient congédiés en raison de changements apportés après leur embauche aux exigences d'emploi.

Le législateur a souvent recours à de telles clauses de droits acquis lors de changements aux lois professionnelles. Ainsi, des salarié-es ne possédant pas le diplôme nouvellement requis pour poser certains actes professionnels peuvent malgré tout conserver leur emploi par reconnaissance d'un droit acquis à poser ces actes. C'est le modèle adopté par la loi 21¹⁰.

Il s'agit d'une règle d'équité et, malgré les apparences, un tel régime n'est pas assimilable à une clause orphelin. Rappelons qu'une clause orphelin vise l'octroi d'avantages salariaux et normatifs moindres à un salarié embauché après une certaine date. L'interdiction du port de signes religieux relève plutôt des exigences nécessaires pour occuper un emploi. Les exigences d'embauche peuvent évoluer avec le temps (nécessité de parler anglais, de connaître un certain logiciel, etc.) sans que cela ne constitue une clause orphelin à l'endroit des nouveaux employés.

Le droit acquis devrait s'appliquer largement, être rattaché à la personne et non au poste qu'elle occupe lors de l'adoption de la loi; il devrait être transportable à l'intérieur d'un réseau comme celui de l'éducation, de la santé ou de la fonction publique. Il devrait aussi englober les étudiantes et les étudiants ayant débuté une formation professionnelle dans un secteur d'emploi exclusif ou quasi exclusif à l'État (par exemple la santé).

Renforcer les mesures d'intégration des immigrants

Le projet de loi n° 60 vise, selon ce qu'affirme la première ministre Pauline Marois, à fixer des règles « pour vivre la diversité dans l'harmonie » et « bâtir un Québec dans lequel nous pourrions mieux vivre ensemble ».

En mai 2012, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse publiait un rapport sur la discrimination à l'embauche au Québec. L'étude révèle « qu'à profil et à qualifications

¹⁰ Loi modifiant le Code des professions dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines, (L.Q. 2009, c.28). Voir notamment l'article 18.

égales, un Tremblay ou un Bélanger a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'un Sanchez, un Ben Saïd ou un Traoré, et qu'environ une fois sur trois (35 %), ces derniers risquent d'avoir été ignorés par l'employeur sur une base discriminatoire¹¹ ».

Le mieux vivre ensemble doit commencer par l'adoption de véritables mesures d'intégration à l'emploi, et plus généralement à la société québécoise pour les immigrants : apprentissage de l'histoire, de la culture et des institutions, plan de lutte à la discrimination et au racisme, programmes de francisation notamment en milieu de travail, reconnaissance de l'expérience professionnelle et des diplômes acquis à l'étranger, programmes d'accès à l'égalité en emploi en entreprise privée. Le gouvernement doit aussi mieux informer les personnes candidates à l'immigration et celles nouvellement arrivées ici des réalités politiques et sociales québécoises. Il doit de plus mettre en place des mesures de sensibilisation de l'ensemble de la population pour contrer les préjugés, l'ignorance et la discrimination.

Égalité entre les femmes et les hommes

Le projet de loi vise à réaffirmer, tant dans la Charte de la laïcité que dans la Charte des droits et libertés de la personne, l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes. Tout accommodement devrait aussi respecter l'égalité de genre.

Dans la mesure où ces dispositions ne visent pas à hiérarchiser les droits, nous pouvons y souscrire¹².

Mais réaffirmer encore et encore l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes ne règle en rien les inégalités économiques et sociales dont elles sont toujours victimes.

La véritable égalité passe d'abord par l'autonomie financière et la lutte à la pauvreté. Plus spécifiquement, en matière d'emploi, la véritable égalité passe par l'adoption de mesures concrètes comme la conciliation famille-travail, un salaire minimum décent, le droit véritable de se syndiquer et par l'interdiction des disparités de traitement basées sur le statut d'emploi. Une véritable égalité passe aussi par des mesures pour contrer la violence faite aux femmes et par des services publics de qualité. Si le gouvernement entend réellement garantir l'égalité des femmes, il doit aussi conférer une portée réelle aux droits économiques, sociaux et culturels prévus à la Charte des droits et libertés de la personne, droits qui demeurent pour l'heure symboliques. Il reste trop à faire dans la lutte à l'égalité pour se satisfaire de simples déclarations.

¹¹ Paul EID, « Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal. » Commission des droits de la personne et de la jeunesse. Cat. 2.120-1.31

¹² Rappelons en effet qu'une hiérarchisation serait contraire aux principes de base de la Déclaration de Vienne dont l'article 5 énonce que tous les droits humains doivent être traités sur un pied d'égalité. La Déclaration de Vienne a été adoptée par en 1993. C'est une déclaration de l'ONU réaffirmant le caractère universel des droits humains. L'article 5 précise : Tous les droits de l'homme sont universels, indissociables, interdépendants et intimement liés. La communauté internationale doit traiter les droits de l'homme globalement, de manière équitable et équilibrée, sur un pied d'égalité et en leur accordant la même importance. (...)

Conclusion

Nous affirmions en 2007 : « Il est temps, croyons-nous d'aller plus loin en proclamant ouvertement le caractère laïque de l'État et en fixant son sens dans une Charte de la laïcité. » Nous réclamions que des paramètres d'application générale soient définis concernant les accommodements raisonnables. L'élaboration de guides à l'intention des administrations publiques était aussi souhaitée. Sous ces volets, le projet de loi n° 60 répond assez bien à nos demandes.

Mais certaines incohérences subsistent, qui font qu'on en vient à douter de la sincérité de la démarche. Ainsi, le projet de loi laisse entière la question du crucifix à l'Assemblée nationale; même si l'on dote cette Assemblée du pouvoir de le retirer, cela ne prouve pas qu'elle le fera. Il n'exige pas la même neutralité religieuse de la part des élu-es que du personnel de l'État. Le projet de loi laisse aussi perdurer la pratique de la prière avant un conseil municipal. Il est en outre inconséquent en ce qu'il ne remet pas en cause le financement des écoles confessionnelles.

L'incohérence est d'autant plus palpable que du côté du port de signes religieux par le personnel de l'État, le projet de loi frappe fort et sans discernement. Nous ne pouvons suivre le gouvernement sur ce terrain. Le droit au travail commande une approche restrictive. L'interdiction ne doit concerner que les représentants du pouvoir coercitif de l'État. Quant aux personnels des services de garde et du réseau de l'éducation primaire et secondaire, ce n'est pas à titre d'agents de l'État que l'interdit doit s'appliquer, mais par souci des enfants et pour mener à terme un processus de déconfessionnalisation enclenché depuis 1998.

Annexe

La CSN se prononce en faveur de :

- *l'affirmation d'un principe de laïcité et de neutralité religieuse de l'État, de même que d'égalité entre les femmes et les hommes, dans une Charte de la laïcité;*
- *l'affirmation d'un principe de laïcité et de neutralité religieuse de l'État, de même que d'égalité entre les femmes et les hommes au préambule de la Charte des droits et libertés de la personne;*
- *un devoir de réserve et de neutralité religieuse pour les membres du personnel y incluant le personnel de la direction des organismes publics dans l'exercice de leurs fonctions;*
- *la prestation et la réception de services publics à visage découvert;*
- *la définition des concepts d'accommodement et de contrainte excessive dans la Charte de la laïcité et dans la Charte des droits et libertés de la personne;*
- *des balises en matière d'accommodement religieux, notamment pour les congés, les horaires de travail et dans l'accomplissement des tâches normales de l'emploi, et de politiques de mise en œuvre de la Charte de la laïcité dans les organismes publics.*

Sur le port de signes religieux

La CSN réitère ses positions prises en 2007 et en 2010 pour l'interdiction du port de signes religieux (article 5 du projet de loi) pour les personnes suivantes dans l'exercice de leurs fonctions :

- *les magistrats, les procureurs de la Couronne, les policiers, les gardiens de prison ainsi que le président et le vice-président de l'Assemblée nationale;*
- *les personnes travaillant dans le réseau d'éducation primaire et secondaire, incluant les écoles privées subventionnées, notamment les enseignantes et les enseignants;*
- *les personnes travaillant dans un centre de la petite enfance, une garderie ou un bureau coordonnateur visés à la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance.*

La CSN se prononce contre une interdiction générale du port de signes religieux pour tous les membres du personnel d'un organisme public.

Sur le maintien de droits acquis

La CSN se prononce pour la reconnaissance d'un droit acquis au port de signes religieux pour les personnes déjà à l'emploi au moment de l'adoption de loi.

Études d'impact

La CSN demande que le gouvernement :

- ▲ fasse une analyse différenciée selon le sexe, du projet de loi afin de mesurer les impacts sur les femmes.*
- ▲ se dote de mécanismes de sensibilisation, d'éducation et d'information sur l'application de la Charte dans les milieux de travail et dans la société.*