

**PROJET DE LOI N° 21  
« LOI SUR LA LAÏCITÉ DE L'ÉTAT »**

**MÉMOIRE DE**

**L'ASSOCIATION DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX  
DES COMMISSIONS SCOLAIRES ANGLOPHONES DU  
QUÉBEC**

**PRÉSENTÉ À**

**LA COMMISSION DES INSTITUTIONS**

**MAI 2019**

## **INTRODUCTION**

L'Association des directeurs généraux des commissions scolaires anglophones du Québec (ADGCSAQ) est heureuse de pouvoir présenter ses commentaires sur le *Projet de loi n<sup>o</sup> 21 : Loi sur la laïcité de l'État* aux membres de la Commission des institutions.

En tant que porte-parole des directions générales du réseau public anglophone du Québec, l'ADGCSAQ est vivement et directement concernée par les mesures que propose de mettre en place ce projet de loi. Nous nous exprimons au nom des commissions scolaires que nous représentons, des élèves qui fréquentent les 340 écoles primaires et secondaires, centres d'éducation des adultes et centres de formation professionnelle anglophones de notre réseau, et des 13 000 membres dévoués du personnel enseignant, de direction, professionnel et de soutien qui les servent ainsi que des communautés scolaires qui en sont tributaires partout au Québec.

La société québécoise, avec ses traditions d'ouverture et de démocratie, est fière de faire partie des destinations qui attirent des nouveaux venus de partout dans le monde. Les commissions scolaires, en collaboration avec nos institutions, aident à relever les défis liés à ce contexte, comme l'intégration des nouveaux arrivants, en contribuant au délicat équilibre entre l'assimilation et l'isolement.

En 1998, le Québec remplaçait les commissions scolaires confessionnelles par des commissions scolaires linguistiques qui devenaient, dès lors, des institutions laïques. Toutefois, le réseau scolaire de la société québécoise est foncièrement caractérisé par la reconnaissance et l'avancement de la diversité et le respect des choix individuels et religieux qui y sont associés. Pour nos élèves et notre personnel, nous considérons cette diversité comme une richesse et une force ainsi qu'une occasion d'apprentissage nous aidant à lutter contre la stigmatisation des minorités, la radicalisation et la peur qui est au cœur de certaines des plus terribles tragédies au monde. En outre, nous déployons tous des efforts considérables pour favoriser un climat inclusif dans nos neuf commissions scolaires anglophones. Or, le projet de loi 21 dans sa forme actuelle va à l'encontre de tous ces efforts. Notre communauté est l'expression même de la diversité culturelle et religieuse. Le réseau anglophone voit dans cette diversité une occasion d'inclusion, de compréhension et de respect envers les autres. Nous savons très bien que nos succès reposent sur le dévouement et le rendement de chacun de nos employés, et nous valorisons leur apport individuel. Il nous importe de préserver cet apport qui concourt à la grande réussite de notre réseau scolaire.

Au-delà de ces considérations fondamentales, le projet de loi tel qu'il est présenté soulève, à notre avis, d'importantes questions d'ordre pratique qui le rendent difficilement applicable. Ainsi :

- La définition du signe religieux n'est pas claire. Est-ce qu'un tatouage ou un bijou peut être considéré comme tel? Il sera très difficile, voire impossible, d'en arriver à une application uniforme de cette loi. Le but de la loi de « régler la situation une fois pour toutes » risque fort de produire l'effet contraire en multipliant les incidents et les recours juridiques engendrés par son application.
- Comment appliquer la clause grand-père? Quel est le déclencheur objectif du droit? Comment suivre, voire ne pas suivre, ce droit dans le cadre de mouvement ou la promotion du personnel? Est-ce que nos employés vont devoir choisir entre une promotion et le respect de leurs convictions profondes?
- Si l'objectif de la loi est à ce point important qu'il l'emporte, par clause dérogatoire, sur un droit de la Charte, comment y concilier une clause grand-père ou une application qui ne couvre pas le secteur privé ou les commissions scolaires à statut particulier?
- Concrètement, comment se fera l'application de cette loi? Par politique? Qui l'appliquera et comment, considérant la sensibilité de l'enjeu? Nos directions sont déjà surchargées de travail; leur incombera-t-il en plus de veiller à son application? Nous ne pouvons pas demander aux directions de nos écoles et centres de prendre des mesures discriminatoires par rapport aux droits de certains employés (disposition de dérogation) et ceux d'un employé nouvellement embauché. Quel message le spectacle de ces situations dramatiques d'actes discriminatoires donnera-t-il à nos élèves lorsqu'un administrateur fera face à un collègue, voire à un ami, réfractaire?
- L'embauche de nouveaux employés est encadrée par les différentes conventions collectives. Nous avons l'obligation de respecter les critères de qualifications et d'ancienneté. Nous n'avons pas le droit de refuser à une personne un poste pour lequel elle est qualifiée pour cause de port de signe religieux.

Ces questions concrètes d'application ne sont pas bénignes. En effet, il est important de se rappeler que chaque dollar utilisé pour en débattre en cour ne sera plus disponible pour nos élèves.

Nous croyons que le projet de loi tel qu'il est présenté confond des concepts importants. La laïcité de l'État n'est pas affectée par l'expression de certains de ses représentants. C'est l'État et, par extension, notre système d'éducation, qui sont laïcs, pas les individus qui y travaillent et s'y expriment. Selon notre expérience, dans l'ensemble de nos commissions scolaires, la situation ne justifie en aucun cas cette contrainte importante aux libertés d'expression, de conscience et de religion. Les problèmes que le projet de loi prétend régler n'existent pas dans notre réseau. Cependant, les problèmes tant moraux que logistiques qui seront engendrés par cette loi sont bien réels et ils affecteront notre mission principale.

À l'heure où nous sommes tous mobilisés par la réalisation de nos projets éducatifs, l'amélioration de la réussite scolaire et le souci d'une plus grande tolérance envers autrui, ce débat sur le port de signes religieux au travail va à l'encontre du but recherché et nous éloigne de la mission fondamentale de nos écoles et centres. Qui plus est, il exacerbe un problème criant auquel nous faisons face : la pénurie de notre plus précieux atout, notre personnel.