



**Centrale des syndicats
du Québec**

CRC-010M

C.P. PL 9

Loi sur le renforcement de
la laïcité au Québec

**Centralisons
nos forces**

Mémoire sur le projet de loi n° 9 – Loi sur le renforcement de la laïcité au Québec

**Mémoire présenté à la Commission des relations avec les citoyens dans le cadre des
consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 9, Loi sur le
renforcement de la laïcité au Québec**

Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Février 2026

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente plus de 225 000 membres, dont environ 125 000 font partie du personnel de l'éducation.

La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent quelque 240 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres; s'ajoute également l'AREQ, le mouvement des personnes retraitées CSQ.

Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien), de même que dans les domaines des services éducatifs à la petite enfance, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire, des communications et du municipal.

De plus, la CSQ compte en ses rangs plus de 80 % de femmes et 30 % de jeunes âgés de 35 ans et moins.

Introduction

Ce mémoire est présenté par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), en étroite collaboration avec ses fédérations concernées par le projet de loi. La Centrale tient d'ailleurs à exprimer ses remerciements envers ces fédérations pour leur inestimable contribution : la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIEPQ-CSQ), la Fédération des syndicats de l'action collective (FSAC-CSQ), la Fédération de l'enseignement collégial (FEC-CSQ), la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ), la Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ) et la Fédération de la recherche et de l'enseignement universitaire du Québec (FREUQ-CSQ). Aussi, le point de vue exprimé dans ce mémoire est complété par ceux énoncés par la Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ) dans un mémoire distinct.

Implication de la CSQ, de ses affiliés et de ses membres

À travers son histoire, la Centrale, ses fédérations et ses affiliés ont fermement soutenu la déconfessionnalisation du système d'éducation, le caractère laïque de l'école ainsi que la laïcité et la neutralité religieuse de l'État. À plusieurs reprises, la CSQ a revendiqué que le gouvernement légifère de façon claire sur la laïcité dans les institutions publiques, sur le port de signes religieux et sur l'établissement des balises pour la gestion des accommodements raisonnables. Ainsi, la CSQ s'est prononcée sur toutes les mesures proposées par les gouvernements successifs, notamment en 2010, 2013, 2016, 2019 et 2025.

La CSQ et ses fédérations reconnaissent le pluralisme de la société québécoise comme une richesse. Pour cette raison, la Centrale a fréquemment appuyé ou mis de l'avant des mesures ayant démontré leurs effets positifs sur le vivre-ensemble, la paix sociale et la participation de toutes et tous à la société. Aussi, la CSQ et ses membres ont à cœur l'intégration interculturelle et défendent une vision inclusive et concertée de celle-ci.

Enfin, ce n'est plus à démontrer : la Centrale et ses affiliés ont toujours défendu les droits des femmes et l'égalité, appuyés par leurs membres, qui sont en très grande majorité des travailleuses. Elle a assuré un vrai leadership dans plusieurs grandes batailles féministes et ouvrières ayant, de façon durable, amélioré la vie des Québécoises et la société dans son ensemble¹.

¹ Les congés parentaux payés, l'équité salariale, les services éducatifs à la petite enfance et bien d'autres sujets encore sont détaillés dans ce document : CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2024). *Action féministe à la CSQ : cinquante ans de lutte pour l'égalité*, [En ligne], 173 p., D14033. [\[documentation.lacsq.org/notice?id=h%3A%3A6813e9c9-dd04-4d94-b1f7-ae2980a27201&locale=fr\]](https://documentation.lacsq.org/notice?id=h%3A%3A6813e9c9-dd04-4d94-b1f7-ae2980a27201&locale=fr).

La CSQ et ses fédérations concernées soutiennent entièrement l'importance de renforcer la laïcité au Québec. Certaines des mesures proposées s'inscrivent d'ailleurs dans le sens des orientations récemment adoptées par les organisations affiliées de la CSQ : nous y reviendrons dans le cadre de ce mémoire. Cependant, d'autres moyens proposés nous laissent dubitatifs, en raison des effets délétères pressentis, notamment pour le personnel des réseaux concernés et sur le vivre-ensemble. Plusieurs dispositions commanderaient une analyse plus approfondie de leur justesse, par rapport aux objectifs poursuivis et à leurs effets potentiels. En matière de laïcité, la CSQ considère que la priorité doit être de s'attaquer aux problèmes de prosélytisme là où ils se manifestent, entre autres du côté des écoles illégales qui opèrent sur le territoire de la province.

Nous commencerons par présenter les préoccupations et les recommandations de portée générale et transversale sur le projet de loi n° 9², avant de nous pencher sur les implications et les recommandations dans les secteurs spécifiques.

1. Préoccupations générales sur la présentation du projet de loi

1.1 Du personnel face à de nombreux défis, mais avec des ressources limitées

La CSQ et ses fédérations souhaitent exprimer leurs vives inquiétudes quant à l'approche coercitive et au fait que certaines mesures vont peser lourdement sur le personnel des réseaux de l'éducation (de la petite enfance à l'enseignement supérieur) et des milieux communautaires, alors que leurs membres sont déjà à bout de souffle et à court de ressources.

La CSQ et ses fédérations rappellent que les réseaux de l'éducation et les milieux communautaires sont portés à bout de bras par plus d'une centaine de milliers de travailleuses et travailleurs compétents et dévoués. Ces personnes assurent des services de grande qualité. C'est une immense fierté pour le Québec : nos services publics ainsi que nos réseaux d'éducation et communautaires nous distinguent en Amérique du Nord et, véritables socles de l'égalité des chances, constituent notre principal rempart contre la montée de la désinformation, de la polarisation, des inégalités et des extrêmes.

Mais ces réseaux font face à de nombreux défis à l'heure actuelle, dont plusieurs ont un caractère urgent et éprouvent sévèrement le personnel. Au premier chef, mentionnons le cercle vicieux des pénuries de personnel, lesquelles engendrent de nombreuses difficultés, dont une surcharge de travail, elle-même constituant un facteur important dans les problèmes de recrutement et de rétention.

² QUÉBEC (2025). *Projet de loi n° 9, Loi sur le renforcement de la laïcité au Québec*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec, 43^e législature, 2^e session. [assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-9-43-2.html].

Aussi, les coupes budgétaires viennent accentuer le problème, notamment avec le gel de recrutement, qui ajoute du poids à la surcharge des personnes déjà en fonction. Dans un tel contexte, c'est souvent au prix de sa santé physique et mentale que le personnel réussit à maintenir la qualité des services.

Dans l'ensemble, le projet de loi risque d'aggraver l'épuisement professionnel, le manque de ressources et les difficultés de recrutement. Aussi, la CSQ et ses fédérations invitent le gouvernement à prendre la pleine mesure des effets prévisibles de ce projet de loi et à se concentrer sur les ressources mises à la disposition des milieux et du personnel pour réaliser leur mission et leurs mandats : une augmentation substantielle s'impose. Il est tout aussi essentiel que l'action gouvernementale se concentre sur la reconnaissance. Cela implique, entre autres, de s'assurer que le personnel est davantage et réellement consulté dans les prises de décision.

1.2 Consulter le personnel des secteurs concernés et conduire des analyses approfondies

Plusieurs mesures proposées dans le projet de loi devraient être réfléchies plus en profondeur, puis développées en tenant compte de l'avis de l'ensemble des intervenantes et intervenants des réseaux concernés. Comme la CSQ l'a communiqué au ministre de l'Éducation il y a quelques mois : « Nous ne saurions, comme société, entreprendre des changements de cette ampleur, et mobiliser autant de ressources, de manière précipitée et sans plus d'analyse³ ».

Aussi, certaines mesures présentées dans le cadre de ce projet de loi s'appuient sur très peu, voire aucune problématique documentée. Certes, le projet de loi vise à donner suite aux recommandations du rapport du Comité d'étude sur le respect des principes de la *Loi sur la laïcité de l'État* et sur les influences religieuses⁴. Mais plusieurs intervenantes et intervenants ont souligné le manque de rigueur scientifique sur le plan des recommandations formulées par le Comité, dont certaines ne répondent à aucun problème clairement défini⁵.

³ Lettre transmise le 25 mars 2025 à M. Bernard Drainville, ministre de l'Éducation, par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) et l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ), ayant pour objet : « Demande de retrait de certains articles du projet de loi n° 94 ».

⁴ QUÉBEC. COMITÉ D'ÉTUDE SUR LE RESPECT DES PRINCIPES DE LA LOI SUR LA LAÏCITÉ DE L'ÉTAT ET SUR LES INFLUENCES RELIGIEUSES (2025). *Pour une laïcité québécoise encore plus cohérente : Bilan et perspectives, Rapport du Comité d'étude sur le respect des principes de la Loi sur la laïcité de l'État et sur les influences religieuses*, [En ligne], 249 p. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/secretariat-institution-democratiques/laicite/rapport-comite/rapport_laicite-bilan-perspectives-2025.pdf].

⁵ DUMAS, Alexandre (2025). « Quelle valeur accorder aux opinions si l'on oblitère les voix contraires? », *Le Devoir*, [En ligne] (30 aout). [ledevoir.com/opinion/idees/913137/quelle-valeur-accorder-opinions-si-on-oblitere-voix-contraires].

Le professeur de droit, Guillaume Rousseau, qui a corédigé le rapport du Comité, a lui-même précisé en conférence de presse que plusieurs recommandations ne sont pour l'instant que des pistes d'idées et que leur pertinence devrait être évaluée par le gouvernement. Nous tenons aussi à souligner que, dans l'ensemble, le comité a conclu que la laïcité est très bien respectée au Québec. Il conviendrait donc de s'appuyer davantage sur la recherche et sur l'état des connaissances à jour sur la laïcité, incluant les travaux de recherches universitaires sur le sujet.

De plus, nous devons mieux évaluer comment maintenir l'équilibre nécessaire entre le respect de la laïcité des institutions d'une part, et les droits et les libertés fondamentales du personnel d'autre part. Comme l'a maintes fois rappelé la Cour suprême du Canada, chaque atteinte à un droit ou à une liberté doit faire l'objet d'une analyse rigoureuse et être justifiée au regard de la protection des droits et des libertés.

Ces conditions sont essentielles pour susciter l'adhésion aux mesures, assurer une bonne mise en œuvre et atteindre les objectifs. En l'absence de telles conditions, les mesures proposées peuvent, au contraire, compromettre l'offre et la qualité des services. C'est pourquoi, dans les parties suivantes, la CSQ recommande le retrait de certaines dispositions du projet de loi de façon à mieux évaluer leurs répercussions probables et de prendre le temps de conduire des consultations élargies. La majorité des recommandations présentées ci-dessous relèvent de ces deux préoccupations.

2. Le projet de loi n° 9 et les écoles privées confessionnelles

Dans le cadre du débat sur la laïcité de l'État et de ses institutions, la question de la place du religieux dans les écoles privées québécoises a refait surface à l'automne 2024. C'est à ce moment que François Legault a commandé à ses ministres, Bernard Drainville et Jean-François Roberge, une radiographie du réseau scolaire pour « revoir la place de la religion dans les écoles⁶ ». Cette demande n'a malheureusement pas eu de suite jusqu'à maintenant. Or cette radiographie aurait été bienvenue, puisqu'il est difficile d'avoir un portrait global précis de la « religiosité » de certaines écoles privées au Québec. De fait, le gouvernement ne produit plus de statistiques sur les écoles selon leur religion depuis la disparition du comité sur les affaires religieuses du ministère de l'Éducation⁷. C'est dans cette optique que nous

BELLEROSÉ, Patrick (2025). « Respect de la laïcité : un faux problème, selon les cégeps », *TVA Nouvelles*, [En ligne] (25 août). [tvanouvelles.ca/2025/08/25/accrocs-a-la-laicite--un-faux-probleme-selon-les-cegeps].

⁶ LARIN, Vincent (2024). « Qu'est-ce qu'une école religieuse? », *La Presse*, [En ligne] (30 octobre). [lapresse.ca/actualites/education/2024-10-30/qu-est-ce-qu-une-ecole-religieuse.php].

⁷ NIOSI, Laurence (2022). « Des écoles religieuses dans un Québec laïque », *Ici Radio-Canada*, [En ligne] (12 avril). [ici.radio-canada.ca/nouvelle/1874613/ecoles-subventions-religieuses-quebec-laicite-rocher-21].

proposons au gouvernement d'aller de l'avant avec la publication d'un véritable portrait du religieux dans le réseau scolaire québécois.

C'est aussi dans ce contexte que le projet de loi propose des changements importants pour les établissements privés, en imposant de nouvelles conditions à l'agrément aux fins de subventions. Ainsi, pour maintenir leur agrément, trois nouvelles conditions s'ajoutent : les services éducatifs, pendant les heures prévues au régime pédagogique, ne peuvent plus être fondés sur des normes ou des préceptes religieux; la ségrégation des élèves et du personnel, notamment pour des motifs religieux, est interdite; le port de signes religieux, pendant les heures de classe, est interdit, tant pour les élèves que pour le personnel. Un établissement qui ne respecterait pas ces nouvelles conditions perdrait ainsi son agrément. De fait, le projet de loi modifie la *Loi sur l'enseignement privé* et prévoit que : « Le ministre [de l'Éducation] peut également, de son propre chef, révoquer un agrément s'il estime que l'établissement ne se conforme pas aux conditions prévues [...] ».

Pour bien saisir le sens de la portée de cette modification, il est opportun d'en comprendre les mécanismes actuels. En ce moment, la Commission consultative de l'enseignement privé (CCEP) est chargée de conseiller le ministre sur de l'Éducation sur l'enseignement privé, d'émettre des avis sur les permis et les agréments, et de publier des rapports annuels sur ses activités. Néanmoins, le ministre de l'Éducation n'est pas tenu légalement de respecter les avis de la CCEP. De fait, par le passé, des écoles ayant reçu des avis défavorables ont quand même vu leur permis ou leur agrément être renouvelé⁸, grâce à l'article 22 du *Règlement d'application de la Loi sur l'enseignement privé*⁹. Cet article stipule qu'il est possible pour une organisation ou une association à caractère religieux sans but lucratif d'être exemptée de l'application de certains articles de la *Loi sur l'enseignement privé*. Or ce qui laisse particulièrement songeur, c'est que de telles exemptions sont permises selon les conditions déterminées par le ministre lui-même.

Face à cette opacité et profitant du processus législatif en cours, nous croyons qu'il y aurait lieu d'instaurer une plus grande transparence entourant les décisions ministérielles quant aux permis et aux agréments des écoles privées, notamment en rendant publics les motifs détaillés de ces décisions.

⁸ SIOUI, Marie-Michèle (2024). « Le ministre Drainville renouvelle le permis d'une école juive malgré un avis défavorable », *Le Devoir*, [En ligne] (14 février). [ledevoir.com/actualites/education/807184/education-ministre-drainville-renouvelle-permis-ecole-juive-malgre-avis-defavorable].

⁹ QUÉBEC (2025). *Règlement d'application de la Loi sur l'enseignement privé, chapitre E-9.1, r. 1, à jour au 5 juin 2025*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/E-9.1,%20r.%201%20].

Ainsi, la CSQ fait la recommandation suivante :

Recommandation 1

Améliorer la transparence des décisions du ministre de l'Éducation concernant l'octroi des permis et des agréments aux établissements privés en modifiant le *Règlement d'application de la Loi sur l'enseignement privé*.

2.1 L'importance de l'accompagnement et du dialogue

Avec le présent projet de loi, le gouvernement semble avoir choisi le camp de la coercition plutôt que celui du dialogue, allant ainsi à l'encontre d'une recommandation du rapport Pelchat-Rousseau :

Cela dit, en raison de la complexité de l'aide financière étatique aux écoles privées à caractère religieux subventionnées et des répercussions qu'entraînerait son retrait, il importe de prendre le temps nécessaire pour élaborer les modalités de ce retrait. Cet exercice, mené par le ministère de l'Éducation et le ministère des Finances, devrait faire l'objet de consultation des établissements et des parents concernés. Il conviendrait d'établir clairement comment les écoles privées à caractère religieux qui souhaiteraient maintenir leur financement public pourraient le faire. Cette possibilité serait conditionnelle à la laïcisation progressive de leur fonctionnement [...] ¹⁰.

Nous ne saurions mieux dire, et nous croyons nécessaire de prévoir des mécanismes d'accompagnement ainsi que des canaux de communication entre le ministère de l'Éducation, le ministre responsable de la Laïcité et les établissements privés concernés.

Ainsi, la CSQ fait la recommandation suivante :

Recommandation 2

Développer des mécanismes d'accompagnement pour les établissements privés qui souhaitent maintenir leur agrément aux fins de subventions.

¹⁰ QUÉBEC. COMITÉ D'ÉTUDE SUR LE RESPECT DES PRINCIPES DE LA LOI SUR LA LAÏCITÉ DE L'ÉTAT ET SUR LES INFLUENCES RELIGIEUSES (2025). *Pour une laïcité québécoise encore plus cohérente : Bilan et perspectives, Rapport du Comité d'étude sur le respect des principes de la Loi sur la laïcité de l'État et sur les influences religieuses*, [En ligne], p. 120. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/secretariat-institution-democratiques/laicite/rapport-comite/rapport_laicite-bilan-perspectives-2025.pdf].

Enfin, dans une optique plus large, rappelons que la CSQ adhère aux objectifs de mixité et d'équité pour le système d'éducation dans son ensemble. C'est avec ces objectifs à l'esprit que la Centrale a récemment adopté une position qui prône la fin des pratiques sélectives et de la compétition entre les établissements, tout en favorisant la mixité sociale et scolaire, tant au public qu'au privé. Dans cette vision, les écoles privées qui ne sélectionnent plus leurs élèves, n'imposent plus de frais et acceptent les élèves de leur territoire, sont financées par l'État.

3. L'interdiction du port de signes religieux

3.1 Adopter la bonne approche

La CSQ rappelle que le prosélytisme religieux, les abus, le harcèlement ou les atteintes aux droits ne sont pas des problèmes liés à l'expression vestimentaire d'une identité culturelle ou religieuse. En outre, il n'existe aucune évidence empirique permettant de conclure que le port d'un symbole religieux par le personnel a des effets sur la qualité des services, sur la réussite éducative et sur l'intégration des personnes.

Cependant, nous ne pouvons nier le malaise ressenti par une portion de la population par rapport à l'expression de certaines identités religieuses. Plusieurs de nos membres rapportent que la prescription faite aux femmes de porter le hijab entre en contradiction flagrante avec notre conception de l'égalité des genres au Québec. À la CSQ, nous ne saurions traiter avec déconsidération les tensions liées à ces différences culturelles et idéologiques profondes.

Toutefois, nous sommes d'avis que cela doit être traité avec le plus grand souci pour l'intégration interculturelle, le vivre-ensemble, l'égalité et la paix sociale. Aussi, au printemps 2025, la CSQ et ses fédérations ont formulé le souhait de pouvoir contribuer au dialogue et à une analyse plus approfondie portant sur les répercussions de l'élargissement de l'interdiction du port de signes religieux dans les services publics et parapublics. Les objectifs consistent à prendre en compte la voix du personnel sur le sujet et de mieux comprendre les conséquences de cette mesure sur les personnes, au premier chef les femmes, ainsi que dans les milieux de travail.

Nous nous désolons que cette demande d'adopter une approche plus analytique et consultative n'ait pas été prise en considération et que le gouvernement ait plutôt choisi d'appliquer le rouleau compresseur.

3.2 Des répercussions négatives sur les travailleuses à éviter

La CSQ exprime ses préoccupations quant aux risques que l'interdiction du port de signes religieux puisse accentuer la stigmatisation et les discriminations envers certains groupes déjà vulnérables à l'exclusion. Comme nous l'avons indiqué dans

de précédents mémoires, nous invitons le gouvernement à conduire une analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+), laquelle permet d'évaluer les répercussions probables d'une mesure en prenant en compte diverses discriminations vécues par différents groupes de la population¹¹.

Ainsi, l'ADS+ attire notre attention les effets *de facto* de cette mesure – celle interdisant le port de signes religieux – seront plus durement ressentis par les femmes immigrantes et de confession musulmane. En effet, ces dernières, appartenant à des minorités culturelles, sont nombreuses à travailler dans les services publics, les réseaux parapublics ainsi qu'au sein des groupes communautaires. Elles y occupent souvent les professions les plus précaires, pourtant essentielles à nos communautés et à nos services : entretien ménager, services de préposées, aide à la classe ou à domicile, services de garde en milieu scolaire, services éducatifs à la petite enfance, etc.

Globalement, les femmes immigrantes appartenant à une minorité culturelle visible constituent, de loin, le groupe sociodémographique le plus pauvre au Québec, avec des taux d'emploi et des revenus parmi les plus bas¹². Leurs perspectives d'emploi peuvent être très restreintes en raison de nombreux facteurs échappant à leur contrôle¹³. Elles sont ainsi les plus vulnérables à la précarité et à l'exclusion socioéconomique.

De plus, les efforts de recrutement international des dernières années menés par le gouvernement du Québec se sont déployés dans plusieurs pays à forte tradition musulmane (Tunisie et Maroc, entre autres). Il existe un grand manque de cohérence de la part du gouvernement, qui recrute des femmes musulmanes pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée en petite enfance, puis adopte des discours et des mesures pouvant contribuer à les stigmatiser.

¹¹ Le Secrétariat à la condition féminine offre du soutien aux différents ministères pour la réalisation des ADS+ :

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2025). *Offre de formation en analyse différenciée selon les sexes*, [En ligne]. [quebec.ca/gouvernement/portrait-quebec/droits-liberte/egalite-femmes-hommes/analyse-differenciee-selon-sexes/formation] (Consulté le 11 avril 2025).

¹² INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2025). *Revenu et rémunération : Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, [En ligne]. [statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/groupe-de-population/personnes-immigrantes/personnes-immigrantes-revenu-remuneration] (Consulté le 11 avril 2025).

¹³ Parmi les principaux obstacles à l'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes identifiées, on retrouve la discrimination, le fait qu'elles ont encore, en très grande majorité, la responsabilité des enfants et des travaux domestiques, ainsi que le faible accès à la reconnaissance des acquis et des compétences. Voir par exemple : CHOUAKRI, Yasmina (2019). *Analyse qualitative de parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions de réussite observées*, [En ligne], Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, 153 p. [cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/AV_CCF_2019_CPMT.pdf].

Dans un tel contexte, ce type de mesures peut contribuer à renvoyer des femmes à la maison et à les exclure de la société. Aussi, comme le droit acquis est fort limitatif, cette disposition aura pour effet de priver plusieurs d'entre elles de perspectives d'emploi et d'avancement professionnel (voir la partie 3.6). Dans l'ensemble, la présentation du projet de loi peut avoir pour effet d'instaurer un climat dévalorisant pour les travailleuses de confession musulmane, qui peuvent se sentir comme *persona non grata* au sein de nos réseaux communautaires et d'éducation, alors qu'elles y participent fortement. Tout cela va à l'encontre de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

3.3 Des répercussions négatives sur les pénuries de main-d'œuvre et sur les familles à éviter

Nous tenons à insister sur ce sujet : cette interdiction risque fortement d'aggraver les pénuries de personnel et les problèmes de surcharge sévissant déjà dans plusieurs secteurs et de nombreuses catégories d'emploi.

En effet, les principaux secteurs d'emploi des travailleuses ciblées par ces mesures figurent dans la liste des dix professions pour lesquelles il y a le plus de postes vacants au Québec en 2025 (éducatrices à la petite enfance et travailleuses dans les services sociaux et communautaires)¹⁴. En petite enfance, la pénurie de main-d'œuvre atteint des proportions telles que le déploiement de l'offre de services s'en trouve compromis¹⁵. De même, les groupes communautaires connaissent des difficultés de recrutement et de rétention, dans un contexte où ils font face à une montée très importante des besoins depuis la pandémie¹⁶. L'interdiction de port de

¹⁴ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2025). *Les postes vacants au Québec par trimestre*, [En ligne]. [statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/postes-vacants-au-quebec-par-trimestre].

¹⁵ Le taux de postes vacants s'élève à 6 %, soit deux fois plus que la moyenne québécoise pour la même période (voir référence 14), alors que le taux de départs définitifs s'élève à 20 % du personnel : QUÉBEC. MINISTÈRE DE LA FAMILLE (2025). *Portrait de la main-d'œuvre du réseau des services de garde éducatifs à l'enfance*, [En ligne], Le Ministère, 16 p. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/famille/publications-adm/strategie/Portrait-main-oeuvre-24-25.pdf].

Ce manque de personnel contribue à la pénurie de places. Notons qu'au 30 novembre 2025, plus de 30 000 enfants étaient toujours en attente d'une place en service éducatif. Dans plusieurs cas, malgré la présence d'infrastructures disponibles, des locaux sont laissés vides, faute de main-d'œuvre :

MORIN, Louis-Philippe (2025). « Un CPE tout neuf occupé à 25 % par manque de personnel », *TVA Nouvelles*, [En ligne] (8 janvier). [tvanouvelles.ca/2025/01/08/un-cpe-tout-neuf-occupe-a-25-par-manque-de-personnel].

MORIN, Marguerite (2025). « Quitter la Gaspésie, faute de place en garderie? », *Ici Radio-Canada*, [En ligne] (19 janvier). [ici.radio-canada.ca/nouvelle/2221389/penurie-place-garderie-cpe].

¹⁶ CHARRON-ST-PIERRE, Christina, et Charles RICE (2021). « Pénurie de personnel : L'action communautaire est menacée », *La Presse*, [En ligne] (7 décembre). [lapresse.ca/debats/opinions/2021-12-07/penurie-de-personnel/l-action-communautaire-est-menacee.php].

signes religieux risque fort d'entraîner des répercussions négatives sur le recrutement et la rétention des travailleuses.

Ces craintes sont alimentées par les données disponibles sur les effets qu'a eue une telle mesure sur le personnel enseignant des écoles publiques depuis l'adoption de la *Loi sur la laïcité de l'État* en 2019 : plusieurs femmes se sont réorientées ou ont migré vers le réseau privé ou vers d'autres provinces¹⁷. À l'instar des enseignantes, le risque d'un exode des éducatrices qualifiées vers le secteur privé est préoccupant, puisque l'interdiction prévue ne touche que les centres de la petite enfance (CPE) et les garderies privées subventionnées. Le réseau des CPE présente une qualité éducative nettement supérieure à celle des garderies privées, malgré un personnel pressurisé par le manque d'effectifs.

De plus, alors que les cohortes d'étudiantes au programme *Techniques d'éducation à l'enfance* se vident dans les cégeps, au point où certains d'entre eux n'offrent même plus cette formation faute d'inscriptions, ces mesures risquent de décourager certaines intervenantes de poursuivre leur carrière, et obligeront des étudiantes à se réorienter vers un autre domaine.

Cette interdiction risque donc de causer des bris de services qui auront, à leur tour, des conséquences encore plus importantes sur la vie ainsi que sur le parcours des enfants et des familles. En effet, toutes les données démontrent que lorsque les services font défaut, les tâches d'éducation, de soin et d'accompagnement retournent dans la sphère privée et retombent, encore en grande majorité, sur les épaules des femmes. Par exemple, la réduction des services éducatifs à la petite enfance entraîne des conséquences directes sur les emplois des parents, essentiellement des mères, car ce sont elles qui, en majorité, vont réduire leurs heures de travail ou laisser leur emploi pour s'occuper des enfants.

3.4 Les groupes communautaires en immigration

Nous nous expliquons bien mal les raisons soutenant l'interdiction du port de signes religieux pour le personnel travaillant dans les services d'accueil, de francisation et d'intégration. D'abord, ce sont des services fréquentés essentiellement par des

DALPHOND, Paule (2021). « Le milieu communautaire est oublié dans la lutte à la pénurie de main-d'œuvre et les impacts sont alarmants », *Journal Métro*, [En ligne] (2 décembre). [journalmetro.com/debats/2736996/le-milieu-communautaire-est-oublie-dans-la-lutte-a-la-penurie-de-main-doeuvre-et-les-impacts-sont-alarmants/].

LÉOUZON, Roxane (2023). « Recrutement ardu chez les employeurs à visée sociale », *Le Devoir*, [En ligne] (18 octobre). [ledevoir.com/economie/800170/societe-milieu-communautaire-court-moyens].

¹⁷ LIGUE DES DROITS ET LIBERTÉS (2025). *Laïcité de l'État et droits humains au Québec*, Mémoire de la Ligue des droits et libertés déposé au Comité d'étude sur le respect des principes de la *Loi sur la laïcité* de l'État et sur les influences religieuses, [En ligne] (juin), 25 p. [liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/2025/06/memoire_idl_comite_pelchat_rousseau_20250608.pdf].

adultes et il n'existe aucune donnée démontrant que le port de signes religieux par un membre du personnel ait un quelconque effet sur la qualité de l'accueil, sur l'apprentissage du français ou sur le succès d'une démarche d'intégration.

Cela est d'autant plus contradictoire que les femmes exposées à cette mesure, comme les musulmanes qui sont nombreuses à travailler dans le secteur (et pleinement intégrées au marché du travail), risquent d'être suspendues, voire congédiées. Non seulement cela peut constituer une atteinte au droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, mais les organismes se retrouvent privés de l'expertise d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. Le seul fait que certaines de ces personnes aient elles-mêmes vécu les défis et les conditions d'un parcours d'intégration constitue une richesse incomparable pour la nature de la fonction à exercer. Et comme nous l'avons souligné dans la partie précédente : il s'agit d'un secteur où l'attraction et la rétention du personnel représentent un défi perpétuel.

De plus, une part importante des efforts d'accueil, de francisation et d'intégration incombe aux groupes communautaires en immigration. Tel que libellé, le projet de loi aurait donc pour effet d'interdire le port de signes religieux aux membres du personnel de ces groupes, du moins à celles et à ceux y travaillant. Certes, le gouvernement du Québec finance en partie cet effort, mais nous tenons à rappeler que les groupes communautaires sont autonomes. À ce titre, ils sont guidés par leur propre mission et gouvernés par les décisions prises par leurs membres.

Enfin, la mesure introduit une différence de traitement entre les groupes et même dans les équipes de travail au sein d'un même organisme. En effet, les groupes communautaires des autres secteurs ne seront pas assujettis à la même obligation. Et, au sein d'une même organisation, le personnel travaillant dans d'autres services ou programmes pourra continuer de porter un signe religieux. Par exemple, les personnes travaillant dans le service d'hébergement pour femmes et enfants victimes de violence, contrairement à celles au service de la francisation.

3.5 Pour un moratoire sur ce type de mesure

Pour toutes les raisons énumérées plus haut, il nous apparaît essentiel de prendre le temps de bien analyser et de soupeser les effets délétères probables d'une telle mesure, par rapport à l'objectif que l'on souhaite atteindre.

Ainsi, la CSQ fait la recommandation suivante :

Recommandation 3

Adopter un moratoire sur l'interdiction du port de signes religieux dans tous les secteurs, le temps de conduire une analyse approfondie des répercussions de la mesure sur le personnel et dans les milieux.

3.6 Un exode vers le privé

Enfin, nous souhaitons mentionner que l'ensemble de l'œuvre pourrait favoriser à la fois un exode des travailleuses vers le privé, incluant les agences de placement de personnel, et une augmentation du recours à ces agences par les employeurs. Le projet de loi risque de créer des niveaux d'exigence d'application différents en fonction de l'employeur visé : ainsi, une travailleuse d'une agence de placement affectée à un CPE pourrait ne pas être assujettie à l'interdiction du port de signes religieux.

3.7 Les limites à la reconnaissance du droit acquis

La CSQ et ses fédérations soulignent que le droit acquis ne devrait, en aucun cas, limiter le droit à la promotion des femmes ou à leurs libertés professionnelles, comme celles de changer de fonction, d'emploi, d'établissement ou de région. Il s'agit d'une discrimination flagrante entièrement incompatible avec la *Charte des droits et libertés de la personne* (Charte) du Québec, en particulier en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes.

De plus, la reconnaissance du droit acquis pourrait être difficile, voire impossible pour les personnes dont les conditions d'emploi sont plus précaires ou changeantes, notamment dans les organismes communautaires et en CPE, puisque ce sont de très petits milieux de travail. En outre, plusieurs travailleuses et travailleurs sont amenés à effectuer des remplacements fréquents et/ou à changer couramment de fonction. Par conséquent, plusieurs perdront rapidement leurs droits acquis, sans avoir de levier dans cette situation.

Comme rédigées actuellement, les dispositions du projet de loi ne permettraient pas de remplir l'important objectif de protéger le droit acquis des femmes, qui seront les plus touchées par la mesure, objectif auquel nous souscrivons entièrement. Aussi, si le gouvernement souhaite quand même aller de l'avant avec l'interdiction du port de signes religieux dans les secteurs prévus au projet de loi, nous insistons pour que soient corrigées les dispositions sur le droit acquis, pour qu'il soit effectivement reconnu aux personnes concernées.

Ainsi, la CSQ fait la recommandation suivante :

Recommandation 4

Reconnaître le droit acquis à toute personne en poste à la date de la sanction de la loi, et ce, tant que la personne demeure en emploi dans le même secteur, indépendamment de tout changement d'affectation, de poste ou de fonction.

4. Autres mesures spécifiques du projet de loi

4.1 Critères de gestion des demandes d'accommodements pour motifs religieux

La CSQ reconnaît le besoin d'établir des balises claires. Mais le Québec peut déjà compter sur des lois, sur une jurisprudence et sur des directives déjà bien encadrées en matière de gestion des demandes d'accommodements raisonnables pour des motifs religieux. D'ailleurs, les études qui se sont penchées sur le sujet ont conclu que, dans la très grande majorité des milieux, ces demandes ont été gérées de façon sereine et équilibrée.

Les répercussions de l'interdiction de toutes formes d'accommodements pour des motifs religieux dans les différents milieux ont-elles été suffisamment analysées? Quels seront les effets sur l'intégration en emploi, sur les personnes recevant des services, sur les tâches et sur le travail du personnel à qui il reviendra de faire respecter l'ensemble de ces interdictions?

Nous invitons donc le gouvernement à conserver l'équilibre existant plutôt que d'ajouter une énième couche législative qui pourrait créer de la confusion réglementaire et des tensions, et à consulter le personnel et les communautés sur l'ensemble de ces mesures avant d'aller de l'avant.

4.2 L'interdiction de toute pratique religieuse

L'interdiction de toute forme de pratique religieuse sur les lieux des établissements soulève des interrogations dans deux secteurs.

D'abord, en éducation à la petite enfance, l'interdiction ne s'applique pas aux résidences privées en ce qui concerne la pratique religieuse de leurs occupantes et occupants, ce qui crée un double standard pour les responsables en services éducatifs (RSE) en milieu familial et celles qui travaillent en communauté. Ces dernières ne doivent pas être tenues responsables des activités religieuses qui pourraient avoir lieu dans l'édifice où elles opèrent.

Concernant les établissements d'enseignement supérieur, l'interdiction de toute pratique religieuse soulève des préoccupations quant à son application et à ses effets, notamment sur les étudiantes et étudiants. En outre, nous nous interrogeons sur la nécessité de légiférer pour interdire toute pratique religieuse dans les établissements d'enseignement supérieur : nous voyons mal à quel enjeu, exactement, cette mesure viendrait répondre.

En fait, nous pensons qu'une telle interdiction, appliquée sans nuances, risque au contraire de créer une surcharge de travail inutile, voire des tensions dans les milieux. Comment, et par qui, devra-t-on vérifier qu'une étudiante ou un étudiant n'est pas en

train de prier, ou que personne, dans quelque local que ce soit de l'université, n'est pas en train d'exercer une quelconque pratique religieuse, comme une méditation à connotation religieuse?

Les campus des universités et des cégeps sont des milieux de vie, tant pour le personnel que pour les étudiantes et étudiants. Ces institutions sont fréquentées par des adultes et elles doivent demeurer autonomes dans la gestion quotidienne de leurs locaux, selon les besoins et les réalités propres à chaque milieu. Qui plus est, une telle approche répressive est incompatible avec l'esprit et les valeurs de l'enseignement supérieur au Québec, dont les droits et les libertés fondamentales. Nous sommes d'avis qu'il faut laisser aux établissements l'autonomie de gérer leurs milieux en la matière, pour autant que cela soit fait de façon inclusive et non sexiste, et dans le respect de la pluralité et de la diversité des croyances.

La CSQ et ses fédérations d'enseignement supérieur sont donc d'avis que les lieux destinés spécialement à une pratique ou à une confession religieuse devraient être interdits, dans le respect des principes de la laïcité, mais qu'il faut conserver l'autonomie des établissements à prévoir des lieux de recueillement multiusages, non sexistes et inclusifs.

Ainsi, la CSQ fait la recommandation suivante :

Recommandation 5

Amender l'article 10.1 du projet de loi n° 9 afin d'interdire les locaux et les espaces réservés à une religion et à sa pratique exclusive, tout en maintenant l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur (collégiaux et universitaires) à permettre des lieux de recueillement multiusages, non sexistes et inclusifs.

4.3 Communications

L'interdiction de « mettre en valeur la représentation d'un signe religieux dans le cadre de ses communications » soulève des questions pour nos fédérations de l'enseignement supérieur : à quel problème, exactement, cela vient-il répondre? En quoi les représentations de la diversité socioculturelle de nos milieux sont-elles un enjeu?

Aussi, l'application d'une telle norme pourrait venir entrer en contradiction avec les valeurs et les politiques d'inclusion des établissements. Cette disposition ratisse large, ce qui et nous amène à nous interroger sur les modalités d'application qui seraient retenues. Par exemple, serait-il désormais interdit de publier la photo d'une étudiante portant le voile dans une communication qui soulignerait la remise d'un prix

ou d'une distinction particulière? Nous invitons donc le gouvernement à réfléchir à la nécessité d'une telle mesure.

4.4 Alimentation et bâtiments

L'interdiction, pour une institution ou un organisme, d'offrir exclusivement un régime alimentaire fondé sur un précepte religieux ou une tradition soulève quelques interrogations. D'abord, le terme « tradition » est très large, et en l'absence d'une définition plus précise il semble englober tous les menus traditionnels.

Dans la plupart des milieux concernés, la nécessité de légiférer à ce sujet apparaît superflue, notamment dans les établissements d'enseignement supérieur où l'offre de restauration est variée et généralement assurée par des entreprises privées.

Cependant, cette interdiction apparaît particulièrement contraignante pour le réseau de la petite enfance. En effet, tant en milieu familial régi et subventionné qu'en CPE, les choix de menus sont faits à l'intérieur de budgets serrés qui, sans forcément reposer sur des considérations religieuses, pourraient s'y apparenter pour des raisons économiques. Les RSE et les responsables en alimentation dans les CPE doivent constamment conjuguer l'élaboration de menus conformes au Guide alimentaire canadien de Santé Canada et le coût élevé des denrées alimentaires. Ainsi, ces personnes pourraient-elles se voir reprocher de cuisiner une viande halal, par exemple, puisqu'elle était simplement moins chère?

De plus, en tant que travailleuses autonomes, les RSE concluent des ententes avec les parents concernant l'ensemble des services qu'elles fournissent, y compris les repas. Le type de menus servis dans les milieux familiaux régis et subventionnés fait alors partie du contrat qui lie la RSE aux parents qui choisissent de lui confier leurs enfants. La RSE seule ou assistée d'une autre personne, doit déjà assumer une charge de travail considérable. Lui demander de cuisiner plus d'un repas constituerait un alourdissement considérable à sa charge de travail, si cela devait lui être imposé pour se conformer à la loi.

Ainsi, la CSQ fait les recommandations suivantes :

Recommandation 6

Exclure les responsables en services éducatifs (RSE) en milieu familial de l'interdiction d'offrir exclusivement un régime alimentaire fondé sur un précepte religieux ou une tradition.

Recommandation 7

Retirer les termes « ou une tradition » du projet de loi n° 9 qui portent à confusion.

L'interdiction de construire ou d'ornez un bâtiment de façon à mettre en valeur une conviction ou une croyance religieuse soulève quelques interrogations. Cette interdiction ne s'applique pas aux immeubles qui constituent des résidences privées, excluant ainsi les RSE. Cependant, cette distinction crée un double standard entre les RSE qui travaillent dans leur résidence et celles qui travaillent en communauté : malgré un statut semblable, elles ne seront pas soumises aux mêmes restrictions en matière d'ornement. Comment l'application de ces mesures sera-t-elle arrimée, sachant qu'elles créent deux catégories de RSE?

4.5 Application de la loi

En tant que travailleuses autonomes, les RSE sont vraisemblablement responsables d'assurer le respect de la loi dans leur milieu, d'approuver les demandes d'accommodements et de mettre en œuvre un processus de traitement des plaintes. La CSQ est préoccupée par l'ajout de tâches administratives qui découlent de ces obligations et par le fait que les RSE devront les assumer seules, en raison de leur statut. Par ailleurs, considérant les pouvoirs octroyés au vérificateur, nous tenons à rappeler la nécessité de respecter la notion de résidence privée pour les RSE qui sont des travailleuses autonomes travaillant dans leur domicile. En CPE, il revient à la direction de veiller à l'application de la loi.

5. Dérives démocratiques et affaiblissement de la protection des droits et des libertés

5.1 L'utilisation de la clause dérogatoire : non nécessaire et risquée

La CSQ s'est toujours montrée favorable aux dispositions législatives qui renforcent la protection des droits offerte par la Charte, et défavorable aux mesures ayant pour effet de restreindre sa portée, sauf dans quelques rares exceptions où une telle restriction se justifie au regard de la protection de droits gravement menacés (comme cela a été le cas pour protéger les droits linguistiques, ce qui a nécessité l'adoption de la *Charte de la langue française*).

L'application d'une clause dérogatoire à plusieurs dispositions du projet de loi, de façon préemptive, peut venir limiter l'exercice du devoir de représentation des syndicats à l'égard de leurs membres devant les tribunaux, dans les cas d'abus qui nécessiteraient le recours aux chartes.

Aussi, cette façon de recourir au pouvoir de dérogation par le présent gouvernement préoccupe plusieurs juristes, expertes et experts, ainsi que des organisations de défense des droits, de la liberté et de la démocratie¹⁸. Les chartes sont un pilier fondamental de l'État de droit, sans lequel il n'y a pas de démocratie possible. Il est plutôt contradictoire de multiplier le recours à ces clauses au nom du droit à l'égalité et des valeurs démocratiques, alors que la justification de ce recours n'a été établie ni clairement ni en détail.

Pour la CSQ, affaiblir la protection offerte par les chartes comporte des risques fort considérables. Compte tenu du contexte de la montée importante des forces autoritaires nourrissant des discours très intolérants à l'égard des minorités culturelles et des travailleuses et travailleurs du secteur public, comme nous le constatons actuellement aux États-Unis, nous appelons le législateur à faire preuve de la plus haute prudence.

Ainsi, la CSQ fait la recommandation suivante :

Recommandation 8

Retirer les articles 13 et 14 du chapitre II du projet de loi n° 9 et adopter une approche de la laïcité basée sur le respect des droits et des libertés fondamentales.

Conclusion

La CSQ rappelle que, dans l'ensemble, le projet de loi n° 9 pose un risque d'aggraver les problèmes structurels dans certains réseaux, notamment la pénurie de personnel et la surcharge de travail qui en découlent. La solution passe surtout par une meilleure reconnaissance et une plus grande valorisation du personnel, ainsi que par l'attribution de ressources suffisantes aux milieux.

De plus, il est essentiel d'analyser plus en profondeur les répercussions potentielles de plusieurs mesures proposées dans le cadre de ce projet de loi, incluant de prendre le temps de bien consulter le personnel concerné.

Enfin, la CSQ et ses fédérations invitent le gouvernement à faciliter l'organisation d'une grande réflexion collective sur l'avenir de l'éducation et sur l'égalité des chances au Québec.

¹⁸ LIGUE DES DROITS ET LIBERTÉS (2025). *Dépôt du projet de loi n° 94 : la LDL préoccupée par de nouvelles atteintes aux droits humains* (20 mars). Repéré au <https://liguedesdroits.ca/pl94-laicite-la-ldl-preoccupee-par-de-nouvelles-atteintes-aux-droits-humains/>.
BOSSET, Pierre (2023). « Les clauses dérogatoires, un recours risqué », *Relations*, [En ligne], n° 821. [erudit.org/fr/revues/rel/2023-n821-rel08070/102323ac.pdf].

Listes des recommandations

1. Améliorer la transparence des décisions du ministre de l'Éducation concernant l'octroi des permis et des agréments aux établissements privés en modifiant le *Règlement d'application de la Loi sur l'enseignement privé*.
2. Développer des mécanismes d'accompagnement pour les établissements privés qui souhaitent maintenir leur agrément aux fins de subventions.
3. Adopter un moratoire sur l'interdiction du port de signes religieux dans tous les secteurs, le temps de conduire une analyse approfondie des répercussions de la mesure sur le personnel et dans les milieux.
4. Reconnaître le droit acquis à toute personne en poste à la date de la sanction de la loi, et ce, tant que la personne demeure en emploi dans le même secteur, indépendamment de tout changement d'affectation, de poste ou de fonction.
5. Amender l'article 10.1 du projet de loi n° 9 afin d'interdire les locaux et les espaces réservés à une religion et à sa pratique exclusive, tout en maintenant l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur (collégiaux et universitaires) à permettre des lieux de recueillement multiusages, non sexistes et inclusifs.
6. Exclure les responsables en services éducatifs (RSE) en milieu familial de l'interdiction d'offrir exclusivement un régime alimentaire fondé sur un précepte religieux ou une tradition.
7. Retirer les termes « ou une tradition » du projet de loi n° 9 qui portent à confusion.
8. Retirer les articles 13 et 14 du chapitre II du projet de loi n° 9 et adopter une approche de la laïcité basée sur le respect des droits et des libertés fondamentales.

