



MÉMOIRE

Pour les Québécoises de toutes origines

Solutions structurantes et durables pour favoriser leur pleine participation

au marché du travail

Novembre 2017

Groupe féministe, citoyen, mixte et non partisan, créé en 2013 et ayant à son actif plus de 300 membres d'origines diverses. *Pour les droits des femmes du Québec (PDF Québec)* croit qu'une véritable démocratie n'est possible qu'à la condition de réaliser l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. *PDF Québec* soutient la société démocratique et laïque.

Ce document a été rédigé par un collectif de PDF Québec sous la coordination de :

Diane Guilbault, présidente

Michèle Sirois, anthropologue, co-auteure du *livre La Face cachée du cours Éthique et culture religieuse* et *Individu et société - Introduction à la sociologie*, membre du CA de PDF Québec

Pour les droits des femmes du Québec (PDF Québec)

www.pdfquebec.org

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	6
L'élimination des barrières systémiques	6
Création de conditions de travail qui encouragent une participation équitable à l'emploi.	6
INTRODUCTION	8
1.CONTEXTE	10
1.1 Qui sont-elles ?	10
1.2 Mieux scolarisées mais salaire inférieur	11
1.3 Davantage d'emplois à temps partiel et moins diversifiés	12
1.4 Écarts grandissants au niveau de la rémunération horaire	13
1.5 Déséquilibre au niveau des responsabilités familiales	14
2. BARRIÈRES SYSTÉMIQUES À LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL	15
2.1 Le système d'éducation du Québec	15
2.2. Ségrégation pour certaines activités scolaires ou dans les classes	17
3. CONDITIONS DE TRAVAIL FAVORISANT UNE PARTICIPATION ÉQUITABLE À L'EMPLOI.	22
3.1 Briser l'isolement des femmes dans les secteurs à prédominance masculine	22
3.2 Halte au harcèlement psychologique et sexuel au travail	25

3.3 Améliorer la représentation féminine en politique	26
3.4 Mieux encadrer les accommodements religieux	27
CONCLUSION	30
ANNEXE 2 : EXEMPLES DE STÉRÉOTYPES SEXISTES ET RACISTES VÉHICULÉS PAR LE COURS ÉTHIQUE ET CULTURE RELIGIEUSE (ÉCR	34
Stéréotypes sexistes véhiculés par les manuels du cours ÉCR	34
Pratiques sexistes discriminatoires	34
Stéréotypes réducteurs à l'égard de personnes de couleur, de race ou de confession religieuse différente	36
ANNEXE 3 : MANIFESTE POUR UN ISLAM DE LIBERTÉ ET DE CITOYENNETÉ	39

SOMMAIRE

La participation des Québécoises, de toutes origines, au marché du travail est indispensable à l'essor économique du Québec. Elles sont prêtes, elles ont les compétences, mais elles font encore face à des défis persistants.

Des actions concrètes sont requises pour favoriser leur pleine participation :

L'élimination des barrières systémiques

L'éducation joue un rôle essentiel dans l'amélioration de l'accès à l'emploi. Pour les femmes, les difficultés ne tiennent pas tant à leur niveau d'instruction qu'au type d'enseignement reçu et aux stéréotypes véhiculés.

Au début des années 1980, il y a eu l'époque des «Yvette», période pendant laquelle on a dénoncé la représentation des femmes dans un rôle traditionnel dans les manuels scolaires. Aujourd'hui, ce sont les cours d'Éthique et Culture religieuse (ÉCR) qui confortent la place inférieure des femmes prônées par les religions et stigmatisent les personnes appartenant à des communautés culturelles. Le volet «culture religieuse» des cours ÉCR doit être retiré du curriculum scolaire.

PDF Québec recommande aussi de s'inspirer de la Suisse et d'interdire les accommodements religieux qui entraînent la ségrégation dans les classes et briment la réussite à l'intégration dans ses écoles, interdictions entérinées par la Cour européenne des droits de l'Homme.

Enfin, bien qu'il incombe aux deux parents de prendre soin des enfants, c'est encore aujourd'hui la mère qui prend cette responsabilité et, selon le MIDI, «ce sont les femmes immigrées qui participent le moins au marché du travail». Or, la modulation des tarifs pour le réseau des Centres de la petite enfance (CPE) accentue leur dépendance économique (elles doivent maintenant considérer si leur retour au travail est rentable), encourage l'essor des garderies commerciales (offrant une qualité inférieure et de moins bonnes conditions de travail) ou l'embauche de travailleuses domestiques (souvent des personnes immigrées).

Le gouvernement doit éliminer la modulation des tarifs des CPE pour faciliter l'intégration des femmes immigrées au marché du travail québécois.

Création de conditions de travail qui encouragent une participation équitable à l'emploi.

Les femmes travaillant dans des secteurs à prédominance masculine sont plus susceptibles d'être harcelées, isolées et peinent à faire valoir leurs intérêts et leurs

droits. Le Québec a besoin d'intégrer les femmes, hautement qualifiées, à tous les milieux de travail et doit leur assurer un environnement de travail respectueux. Les lois actuelles sont insuffisantes.

PDF Québec recommande d'appuyer les associations qui travaillent à promouvoir les intérêts et les droits des femmes dans les domaines à prédominance masculine (tels ceux de la construction et de l'informatique), d'utiliser des incitatifs réels à l'atteinte d'une masse critique de femmes dans ces secteurs et d'adopter des mesures pour contrer le harcèlement psychologique et sexuel, en complément des lois et programmes actuels.

Enfin, on invoque souvent le besoin d'intégration des immigrants pour justifier des accommodements pour des motifs religieux. Or, ces derniers nuisent à l'intégration de la grande majorité des immigrants qui n'adhèrent pas à ces demandes d'accommodements religieux, lesquels proviennent souvent de courants fondamentalistes. Des citoyens et des citoyennes de confession musulmane du Québec affirmaient, en janvier 2017 dans le *Manifeste pour un islam de liberté et de citoyenneté*¹ :

« Nous n'approuvons pas toutes les demandes d'accommodements religieux, surtout celles qui remettent en question la notion même de citoyenneté et les acquis du Québec en matière d'égalité et de neutralité de l'État et des institutions publiques. En général, ces mesures ne favorisent pas l'intégration des immigrants, mais ont plutôt l'effet inverse de fragiliser ou d'empêcher leur insertion professionnelle. »

Dans ce contexte, et afin de favoriser l'intégration des immigrantes dans le monde du travail, *PDF Québec* recommande que le gouvernement s'inspire de l'Europe dans l'établissement de limites aux accommodements religieux afin de favoriser un mieux vivre ensemble. D'ailleurs, comme le disait le Conseil du statut de la femme (CSF) dans son avis « Avis Affirmer la laïcité, un pas de plus vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », le gouvernement doit affirmer le caractère laïque de la société québécoise pour l'atteinte de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au Québec.

Il est important de souligner que l'inclusion des femmes et notamment des néo-Québécoises dans le marché du travail n'est pas seulement une question d'équité, mais constitue aussi un avantage concurrentiel important pour le Québec.

N.B. La liste complète des recommandations se trouve en annexe.

¹ http://quebec.huffingtonpost.ca/hassan-jamali/manifeste-islam-liberte-citoyennete_b_14905492.html

INTRODUCTION

Il y a des femmes de toutes origines qui veulent et qui ont les compétences pour participer au marché du travail québécois. Elles se butent toutefois, encore aujourd'hui, à d'importantes barrières systémiques à l'emploi.

L'égalité en matière d'emploi signifie que nul ne doit se voir refuser un emploi pour des raisons qui n'ont rien à voir avec sa compétence. La discrimination fait qu'un obstacle arbitraire (tels des préjugés) vient s'interposer entre la compétence d'une personne et sa possibilité d'en faire la preuve. Lorsqu'une personne a véritablement la possibilité d'accéder à l'emploi qui l'intéresse, on atteint alors une certaine égalité, et sans aucune discrimination.

Dans le contexte de l'emploi, ces obstacles sont des pratiques ou des attitudes qui, de par leur conception ou par voie de conséquence, gênent l'accès des personnes ou des groupes à des possibilités d'emplois, en raison de préjugés. L'intéressée n'est pas limitée par ses capacités, mais par des barrières systémiques qui l'empêchent de mettre à profit son potentiel. On parle alors de discrimination systémique.

« En pratique, l'égalité se traduit par le recrutement actif de femmes pour tout un éventail d'emplois, un salaire égal pour un travail de valeur égale, la prise en considération de femmes pour les postes comportant de plus grandes responsabilités, leur participation à la prise de décisions par leur inclusion dans les groupes d'études et les comités, la création de services de soins des enfants abordables et de qualité, des congés parentaux payés pour l'un ou l'autre des conjoints et les mêmes avantages que les hommes en matière de pension et autres. »²

La participation des Québécoises, et notamment des néo-Québécoises, au marché du travail est indispensable à l'essor de l'économie du Québec. Elles sont prêtes et ont les compétences, mais elles font encore face à des défis persistants.

Voici les deux prérequis à la réalisation de l'égalité en matière d'emploi au Québec pour les femmes :

1. L'élimination des barrières systémiques

² Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi; <http://epe.lac-bac.gc.ca/100/200/301/pco-bcp/commissions-ef/abella1984-fra/abella1984-fra.htm>; p.4-5

2. Créer des conditions de travail qui encouragent une participation équitable à l'emploi.

Des actions concrètes de la part du gouvernement sont requises. L'inclusion des femmes dans le marché du travail n'est pas seulement une question d'équité mais constitue aussi un avantage concurrentiel important pour le Québec.

1.CONTEXTE

Voici, pour commencer, un bref portrait de la situation des femmes du Québec (incluant celles issues de l’immigration), en lien avec le milieu de l’emploi. Les informations présentées dans cette section proviennent du *Portrait des Québécoises en 8 temps* du Conseil du statut de la femme³ et du Recueil des statistiques du ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion (MIDI) publié en 2016.

Elles illustrent l’ampleur des défis à relever pour que les femmes puissent investir tous les milieux y compris les milieux non-traditionnels pour mettre à profit leur plein potentiel et participer ainsi à l’essor du Québec.

1.1 Qui sont-elles ?

Les Québécoises constituent 50,3% de la population du Québec (2016).

- Les femmes immigrées forment 11,9% de la population féminine en 2011. Dans l’agglomération de Montréal, elles représentent 33,3% de la population féminine.
- Les femmes ayant un statut autochtone forment 1,8% de la population féminine.

Le tableau suivant⁴ montre nettement que les femmes immigrantes sont davantage susceptibles de connaître des situations de vulnérabilité.

³ <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoises-2017.pdf>

⁴ Tableau 3.1, MIDI, *Politique Québécoise en matière d’immigration, de participation et d’inclusion – Recueil de statistiques*, février 2016, p. 28, <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/RecueilStatistiques.pdf>

Tableau 3.1

Taux d'activité, d'emploi et de chômage, population totale, population native, population immigrée, selon le sexe, personnes de 15 ans et plus, Québec, 2015

	Taux d'activité (%)			Taux d'emploi (%)			Taux de chômage (%)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Population totale	60,7	68,9	64,8	56,7	63,1	59,9	6,6	8,5	7,6
Population native	61,2	68,5	64,8	57,8	62,8	60,3	5,7	8,3	7,0
Population immigrée	57,9	71,6	64,7	50,8	64,8	57,7	12,2	9,5	10,7
Durée de résidence									
5 ans ou moins	54,0	75,2	64,2	40,8	65,4	52,6	24,5	13,0	18,0
5 à 10 ans	67,4	85,0	76,3	58,0	76,8	67,5	13,9	9,7	11,4
Plus de 10 ans	56,5	66,7	61,5	51,9	61,1	56,5	8,1	8,3	8,2

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada.

Traitement des données : Direction de la recherche et de l'analyse prospective, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (février 2016).

Cela s'explique notamment par le fait que les femmes immigrantes sont davantage arrivées au Québec dans le cadre du programme de regroupement familial (25,7 % des femmes et 17 % pour les hommes) pour la période 2005-2014, alors que les hommes ont davantage été choisis dans le cadre de l'immigration économique (71 % pour les hommes et 61,9 % pour les femmes), donc en fonction de leurs compétences, ce qui va faciliter leur intégration au marché du travail.⁵

1.2 Mieux scolarisées mais salaire inférieur

Les femmes excellent aux études (elles ont presque toutes un diplôme d'études secondaires et représentent 56,9 % des nouveaux diplômés de maîtrise). Elles touchent cependant, à leur entrée sur le marché du travail, un salaire hebdomadaire brut inférieur à celui des hommes. Cela laisse supposer que certaines professions dominées par les hommes sont plus payantes et restent difficiles d'accès pour les femmes soit par manque d'informations ou de formations adaptées aux femmes. Donnons quelques exemples.

⁵ Idem, «tableau 4,2 Nombre de personnes immigrantes admises au Québec selon le sexe et la catégorie, 2005-2014», p. 37

En 2015, le salaire hebdomadaire des femmes diplômées du baccalauréat travaillant à temps plein se chiffre à 899 \$ et celui des diplômées à la maîtrise à 1 131 \$. Leurs confrères touchent respectivement 1 000\$ et 1 307\$.

Les bachelières touchent, chaque semaine, un salaire correspondant à 89,9 % de celui des bacheliers et que les diplômées de la maîtrise touchent 86,5 % du salaire brut des diplômés de la maîtrise.

Les femmes font des choix d'orientation différents et moins diversifiés que ceux des jeunes hommes.

Formation professionnelle au secondaire : 76,3 % des filles s'inscrivent dans trois secteurs (administration, commerce et informatique ; santé ; et soins esthétiques). La concentration est moins prononcée du côté des garçons puisque les cinq secteurs qui les attirent le plus (soit administration, commerce et informatique ; bâtiment et travaux publics ; entretien d'équipement motorisés ; électronique ; métallurgie) représentent 64,1 % du total des inscriptions.

Programme d'études techniques au collégial : 76,2 % des filles se concentrent dans trois secteurs (santé ; services sociaux, éducatifs et juridiques ; et administration, commerce et informatique). Encore une fois, les garçons font des choix plus diversifiés car les trois secteurs les plus courus (informatique ; techniques du bâtiment et des travaux publics ; ainsi que les services sociaux, éducatifs et juridiques) regroupent seulement 52,3 % d'entre eux.

Universités : Les femmes représentent 76,6 % des effectifs en sciences de la santé. Les hommes représentent 74 % des inscriptions en sciences appliquées.

1.3 Davantage d'emplois à temps partiel et emplois diversifiés

En 2016, 75 % des femmes salariées âgées de 15 ans ou plus occupent un emploi à temps plein, contre 87,8 % de leurs homologues masculins. Les femmes salariées sont donc deux fois plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel que les hommes : c'est le cas de 24,8 % d'entre elles, par rapport à 12,2 % des hommes.

En 2016, 11 % des femmes en emploi exercent un travail autonome et 16,3 % des femmes disent avoir l'intention de se lancer en affaires (comparativement à

respectivement 15,6 % et 25,9 % chez les hommes). En 2016, les femmes représentent 36 % de l'ensemble des propriétaires d'entreprises.

Le milieu de travail des femmes est moins diversifié que celui des hommes mais elles sont de plus en plus nombreuses à choisir les professions traditionnellement masculines régies par un ordre professionnel.

En 2016, les dix principales professions exercées par les femmes regroupent 39,3 % de la main-d'œuvre féminine. Chez les hommes, les dix principales professions réunissent 26 % de la main-d'œuvre.

En 2016, elles comptent pour 37,3 % des architectes, 46,3 % des dentistes, 44,9 % des médecins et 45,3 % des comptables.

Elles sont majoritaires chez les avocats (51,9 %), tout comme chez les vétérinaires (61,9 %), les notaires (62,6 %) et les pharmaciens (65,6 %).

Enfin, en 2016, les femmes occupent 18,3 % des sièges dans les conseils d'administration des sociétés québécoises inscrites à la Bourse et 19,4 % des postes de haute direction.

Beaucoup de chemin reste donc à faire pour atteindre la parité, notamment pour les néo-Québécoises.

1.4 Écarts grandissants au niveau de la rémunération horaire

Malgré la croyance populaire, il est important de noter que l'écart entre la rémunération horaire moyenne des femmes et celle des hommes a augmenté entre 2015 et 2016, passant de 2,43 \$ à 2,93 \$.

En 2016, le salaire hebdomadaire moyen des femmes travaillant à temps plein correspond à 85,4 % de celui des hommes versus 90,1 % en 2015.

En 2016, 58 % des travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum sont des femmes, ce qui constitue une hausse par rapport au 56,7 % de 2015.

1.5 Déséquilibre au niveau des responsabilités familiales

Chez les couples ayant des enfants de quatre ans ou moins, les femmes consacrent en moyenne 5,4 heures par jour aux tâches domestiques et aux soins donnés aux enfants, comparativement à 4,2 heures pour les hommes.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à œuvrer comme proches-aidantes. Dans la population âgée de 15 ans ou plus, 28,6 % d'entre elles consacrent du temps à ces tâches comparativement à 21,4 % pour les hommes. L'écart se creuse dans la population âgée de 45 à 64 ans.

Ces données démontrent, hors de tout doute, qu'il y a un écart important entre la disponibilité des femmes (en fonction de leurs compétences et leur volonté de participer) et leur représentation sur le marché du travail.

Cet écart permet de démontrer que des barrières systémiques à la participation des femmes à l'emploi existent bel et bien au Québec.

2. BARRIÈRES SYSTÉMIQUES À LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

2.1 Le système d'éducation du Québec

Une des raisons souvent évoquées par les employeurs pour la faible représentation des femmes dans leur secteur est qu'elles sont trop peu nombreuses dans certains secteurs d'activités comme celui de la construction. Cette rareté est souvent causée par des stéréotypes concernant les aptitudes des femmes, idées véhiculées dès l'enfance dans le système scolaire québécois.

2.1.1 MANUELS SCOLAIRES STÉRÉOTYPÉS ET DISCRIMINATOIRES

L'éducation joue un rôle essentiel dans l'amélioration de l'accès à l'emploi. Pour les femmes, les difficultés ne tiennent pas tant à leur niveau d'instruction qu'au type d'enseignement reçu et aux stéréotypes véhiculés.

On reprochait aux manuels scolaires à l'époque des « Yvette » de cantonner les femmes dans des rôles traditionnels. Ces stéréotypes, venant de l'école, ont influencé consciemment ou inconsciemment beaucoup de choix de carrière.

De nos jours, ce sont les cours d'Éthique et Culture religieuse (ÉCR), en apparence neutres, qui propagent les **stéréotypes sexistes véhiculés par les religions**, ainsi que des **stéréotypes à l'égard des personnes de couleur, de race ou de confession religieuse différentes** qui contribuent une barrière systémique à l'emploi. Rappelons que le gouvernement n'a aucune obligation constitutionnelle d'éduquer les élèves à la culture religieuse. Ce n'est pas, non plus, son rôle de corriger la vision inégalitaire à l'encontre des femmes dans les traditions religieuses, mais il a le devoir de s'assurer que l'espace public soit à l'abri de cette influence.

Le *Conseil du statut de la femme* (CSF) a souligné à plusieurs reprises les effets négatifs que pouvait avoir ce cours sur les droits des femmes.

- **Août 2007** : le CSF⁶ rappelle que la liberté de religion ne peut être définie d'une manière telle qu'elle empièterait sur un autre droit fondamental dont

⁶ <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis-droit-a-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-et-liberte-religieuse.pdf>

l'égalité entre les sexes⁷ et met en garde le gouvernement de cet aspect fondamental pour le contenu du cours d'ÉCR.

- **Septembre 2008** : le CSF⁸ fait remarquer que la valeur d'égalité entre les sexes ne ressortait pas clairement dans le programme ÉCR. Il recommande alors au gouvernement de s'assurer que la valeur d'égalité entre les sexes y occupe la place fondamentale qu'elle occupe dans la société québécoise et qu'elle ne soit pas mise de côté pour des considérations religieuses ou culturelles.
- **Mars 2011** : le CSF⁹ recommande le retrait du Volet « culture religieuse » du cours ÉCR pour réaliser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il souligne les menaces des fondamentalismes religieux sur les droits des femmes. Par exemple, le voile n'est pas nécessairement l'expression d'une foi religieuse mais un symbole de l'intégrisme musulman et de résistance à l'Occident.

« De plus en plus, on voit au Québec des petites filles porter le voile. À 6 ou 7 ans, ce choix ne peut être qu'imposé. Et il est extrêmement douteux que cette obligation puisse reposer sur des croyances religieuses puisque les textes expliquent que la jeune fille doit décider elle-même de se voiler lorsqu'elle est pubère. Le Conseil économique et social de l'ONU recommandait ceci : « Les États doivent être particulièrement attentifs à ne pas être piégés par les stratégies extrémistes et à mettre la religion à l'abri de toute instrumentalisation politique, y compris par le pouvoir en place, dans la mesure où cette exploitation est particulièrement préjudiciable à la condition de la femme et de la société en général ».

- **Décembre 2016** : le CSF constate, dans son Avis *L'égalité entre les sexes en milieu scolaire*¹⁰, que « les contenus du volet culture religieuse sont l'absence de contextualisation critique du caractère sexiste des récits fondateurs des religions, la marginalisation du rôle des femmes dans l'histoire religieuse, l'occultation des inégalités entre les femmes et les hommes dans les règles et pratique religieuses, et le traitement de la religion comme principal vecteur

⁷ Cet avis, s'appuie notamment sur le préambule de la Charte québécoise qui prévoit que « les droits et libertés de la personne humaine sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général » et l'article 28 de la Charte canadienne, qui assure que le droit à l'égalité entre les sexes doit être considéré lorsqu'il s'agit d'interpréter chacun des autres droits de la Charte canadienne, dont la liberté de religion.

⁸ <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/lettre-a-propos-du-programme-dethique-et-de-culture-religieuse.pdf>, p. 75

⁹ <http://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis-affirmer-la-laicite-un-pas-de-plus-vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes.pdf>, p.75

¹⁰ Conseil du statut de la femme, décembre 2016, https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_egalite_entre_sexes_milieu-scolaire.pdf

de production des valeurs. » Le Conseil recommande donc « qu’une réforme du programme ÉCR soit menée, afin que la dimension religieuse soit intégrée dans le programme d’histoire et que l’éducation à l’égalité, à la citoyenneté et à la sexualité sont intégrée au cours d’éthique. »

En 2016, *PDF Québec* publiait une analyse du contenu de plus d’une vingtaine de manuels scolaires du primaire faisant ressortir les aspects sexistes et racistes du cours¹¹ (Voir des exemples de ces stéréotypes en annexe ainsi que l’article de N. Baillargeon¹²).

En banalisant des pratiques religieuses sexistes et discriminatoires contre les femmes, et en stigmatisant les représentants des communautés culturelles, ce cours encourage de façon insidieuse la discrimination entre les sexes et pénalise plus particulièrement les néo-Québécoises. Il est fondamental que nos enfants puissent évoluer dans un milieu qui respecte l’égalité des femmes et des hommes afin d’assurer le respect, la participation et l’intégration de tous et toutes à la société québécoise. Il est donc urgent d’agir en la matière.

Recommandation no 1 : PDF Québec recommande le retrait immédiat du volet « culture religieuse » du cours ÉCR, qui conforte la place inférieure des femmes prônées par toutes les religions, et renforce les stéréotypes simplificateurs envers les citoyennes des communautés culturelles.

2.2. Ségrégation pour certaines activités scolaires ou dans les classes

De plus en plus d’écoles reçoivent des demandes d’accommodements religieux pour séparer les garçons des filles dans les cours d’éducation physique ou pour être exemptées de cours jugés inappropriés.

Il est intéressant de constater que la Cour européenne des droits de l’homme a statué, en janvier 2017, que « la réussite de l’intégration prime sur le droit à la liberté de religion ». Cette cause fait suite à une demande de dispense pour des motifs religieux, de cours de piscine mixte, obligatoires dans les écoles suisses. Pour la Cour, l’obligation de

¹¹ Nadia El-Mabrouk et Michèle Sirois, « Stéréotypes sexistes et stéréotypes culturels dans les manuels d’ECR du primaire », dans Collectif sous la direction de Daniel Baril et Normand Baillargeon, *La face cachée du cours Éthique et culture religieuse*, Leméac, 2016, p. 121 à 148.

¹² Voir aussi l’article de Normand Baillargeon « On peut se le dire ? Dieu, s’il existe, hait les femmes », <http://voir.ca/chroniques/prise-de-tete/2013/10/16/on-peut-se-le-dire-dieu-sil-existe-hait-les-femmes/>

suivre ces cours ne brime pas la liberté de pensée, de conscience et de religion protégée par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme.¹³

Recommandation no 2 : Afin de faciliter l'intégration des filles (notamment celles issues de l'immigration), **PDF Québec recommande** que le gouvernement s'inspire de la Suisse et interdise des accommodements religieux qui briment la réussite à l'intégration dans ses écoles, décision entérinée par la Cour européenne des droits de l'homme.

Par ailleurs, plusieurs écoles privées au Québec, pratiquent une ségrégation qui freine l'avancement des filles dans des domaines à prédominance masculine et contrevient à l'intégration et à l'égalité des femmes et des hommes à la base de notre système d'éducation.

Recommandation no 3 : **PDF Québec recommande** de mettre fin au financement des écoles privées où se pratique la ségrégation.

2.3 Responsabilités familiales (incluant les soins des enfants)

Bien qu'il incombe aux deux parents de prendre soin des enfants, c'est encore aujourd'hui la mère qui prend le plus souvent cette responsabilité. Malgré des progrès notables, le Québec ne fait pas exception à la règle. C'est d'ailleurs ce que montre le tableau suivant.¹⁴

¹³ <https://www.letemps.ch/suisse/2017/01/10/cours-natation-obligatoires-cour-europeenne-droits-lhomme-donne-raison-suisse>

¹⁴ *Temps consacré à certaines activités, partage des tâches et difficultés associées à la conciliation travail-famille, ministère de la famille et des aînés,*
[HTTPS://WWW.MFA.GOUV.QC.CA/FR/FAMILLE/CHIFFRES-FAMILLE-QUEBEC/CHIFFRES-FAMILLE/PAGES/TEMPS-CONSACRE-PARTAGE-TACHES-CTF.ASPX](https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/famille/chiffres-famille-quebec/chiffres-famille/pages/temps-consacre-partage-taches-ctf.aspx)

Types de tâches effectuées par les mères et les pères

Contribution relative des pères et des mères aux tâches parentales liées aux soins et à l'éducation des enfants, dans les familles biparentales avec au moins un enfant d'environ 8 ans¹, Québec, 2006

NATURE DE LA TÂCHE PARENTALE	PRISE EN CHARGE EFFECTUÉE ...			
	par le père et la mère à peu près également	le plus souvent ou toujours par le père	le plus souvent ou toujours par la mère	autre
Pourcentage de familles				
Jouer avec les enfants ou participer à des activités avec eux, ou les deux	70,5	18,5	10,6	0,5**
Mettre les enfants au lit ou vérifier qu'ils se couchent, ou les deux	50,7	5,3	44,0	0
Amener les enfants à l'école ou à la garderie et les chercher	39,7	13,2	41,6	5,4
Aider les enfants avec leurs devoirs	29,0	6,9	62,9	1,2**
Habiller les enfants ou vérifier s'ils sont habillés de façon appropriée, ou les deux	25,5	2,5*	71,2	0,7**
Rester à la maison avec les enfants lorsqu'ils sont malades	24,9	3,4*	68,7	3,0*

1. Échantillon de 1014 familles ayant rempli le questionnaire renfermant les questions sur le partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants.

*Coefficient de variation entre 15 et 25 %; interpréter avec prudence.

**Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec (ISQ), Étude longitudinale sur le développement des enfants du Québec (ÉLDEQ-E9), fichier maître, compilation effectuée par le ministère de la Famille et des Aînés.

La Commission royale d'enquête sur l'équité en matière d'emploi identifiait déjà, en 1984, le manque de services abordables et de qualité pour le soin des enfants comme étant l'un des grands obstacles systémiques pour l'égalité des femmes au travail¹⁵. Cette analyse a été confirmée en 2015 par l'ONU Femme¹⁶ qui fait un lien très clair entre l'avancement des femmes et le financement des services de garde.

On a pu observer que la modulation des tarifs favorise les garderies commerciales au détriment du réseau des CPE, notamment en raison des règles fiscales. Cette modification profonde de la tarification des services de garde contribue à la discrimination systémique envers les femmes au Québec, et plus particulièrement envers les néo-Québécoises. Et voici les trois raisons principales :

1ère raison : La dépendance économique des femmes immigrées

¹⁵ <http://epe.lac-bac.gc.ca/100/200/301/pco-bcp/commissions-ef/abella1984-fra/abella1984-fra.htm>, p.186

¹⁶ http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/progress%20executive%20summary_fr.pdf

- Selon une étude du ministère de l'Immigration, Diversité et Inclusion de 2010, «ce sont les femmes immigrées qui participent le moins au marché du travail puisque leur taux d'activité est le plus bas de tous les groupes.» En remarquant que l'écart se creuse davantage entre les hommes et les femmes immigrées récemment arrivées (période 2001-2006), atteignant 17,9 points de pourcentage, cette étude émet l'hypothèse que «ces femmes soient moins actives parce qu'elles ont de jeunes enfants». Le taux d'activité des femmes de cette cohorte est de 57,0 %, alors que celui des hommes atteint 74,9 %.¹⁷
- Les statistiques montrent que le taux d'activité des hommes immigrés est bien supérieur à celui des femmes immigrées¹⁸. Avec la modulation des frais de garde, le conjoint ayant un revenu le plus faible (à 70% des femmes) doit considérer si sa participation sur le marché du travail est viable économiquement (puisque les coûts sont basés sur le revenu familial). Il en découle une situation précaire pour l'ensemble de la famille et la perpétuation ou le retour à une dépendance économique des femmes immigrées envers leur conjoint.

2e raison : La modulation des frais de garde encourage les parents à revenus élevés à quitter le réseau des CPE pour embaucher des travailleuses domestiques, car il est moins difficile d'avoir quelqu'une qui vient chez soi que de courir les services de garde avant et après le travail. Ainsi, les travailleuses domestiques, qui sont souvent des immigrées, ont des conditions de travail plutôt mauvaises (longues heures travaillées, faible salaire, isolement, etc.).

- Rappelons que les travailleuses domestiques ne sont ni protégées adéquatement par la *Loi sur les accidents et maladies professionnelles* ni par la *Loi sur les normes du travail*.
- Leur statut de résidence au Canada est conditionnel au maintien de l'emploi, ce qui les rend vulnérables à de la violence et à de l'abus dans le contexte du travail.

3e raison : Une détérioration des conditions de travail des travailleuses en garderies (souvent des personnes immigrées)

¹⁷ http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Etude_PBeaudoin_FemmesImm.pdf ; p.30

¹⁸ Dans son étude basée sur le recensement de 2006, P. Beaudoin conclut que «ce sont les femmes immigrées qui participent le moins au marché du travail puisque leur taux d'activité est le plus bas de tous les groupes.» En remarquant que l'écart se creuse davantage entre les hommes et les femmes immigrées récemment arrivées (période 2001-2006), atteignant 17,9 points de pourcentage, l'auteure de cette étude émet l'hypothèse que «ces femmes soient moins actives parce qu'elles ont de jeunes enfants». Le taux d'activité des femmes de cette cohorte est de 57,0 %, alors que celui des hommes atteint 74,9 %.

- les conditions de travail de celles qui œuvrent dans les services de garde non subventionnés et à but lucratif sont nettement en deçà de celles qui travaillent dans les CPE. Or, la modulation des tarifs des CPE a nettement encouragé l'essor des garderies commerciales au détriment des CPE.
- **En 2012** : le *Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées*¹⁹ (Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes), souligne que pour les femmes immigrées, les tarifs et déficit de places en garderie ainsi que le manque de halte-garderies affectent la mobilité des femmes en charge d'enfants, freinant ainsi leur intégration socio-économique.

Recommandation no 4: PDF Québec recommande d'éliminer la modulation des tarifs des CPE pour faciliter l'intégration des femmes immigrées au marché du travail québécois et de revenir à une tarification à taux unique, à faible coût et accessible à toutes les femmes.

¹⁹ *Rapport de tournée auprès des femmes immigrées et racisées*, Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, janvier 2012.

3. CONDITIONS DE TRAVAIL FAVORISANT UNE PARTICIPATION ÉQUITABLE À L'EMPLOI.

3.1 Briser l'isolement des femmes dans les secteurs à prédominance masculine

Les femmes qui intègrent le marché du travail dans des secteurs à prédominance masculine sont parfois l'objet de harcèlement, sont souvent isolées et peinent à faire valoir leurs intérêts et leurs droits. Voici, à titre d'exemples, certaines constatations relatives à l'industrie des jeux vidéo et du milieu de la construction qui démontrent l'ampleur des barrières systémiques à la participation des femmes dans ces secteurs:

3.1.1 CONSTATATIONS DU CSF RELATIVES AU MILIEU DE LA CONSTRUCTION²⁰ :

- Les effectifs féminins sur les chantiers de construction se trouvent cantonnés à quelques métiers, pour la plupart liés à des tâches de finition ou de décoration qui exigent de la minutie et un certain sens de l'esthétique, des qualités attribuées traditionnellement aux femmes.
- Pourtant, plusieurs femmes désirent et possèdent toutes les compétences voulues pour intégrer ce secteur. Elles souhaitent, comme les hommes, bénéficier des avantages qu'offrent les métiers de la construction.
- En 2011, 59 % des femmes sont titulaires du certificat de compétence « apprenti » (octroyé à une personne ayant une expérience pratique d'au moins 150 heures chez un employeur inscrit à la Commission de la construction du Québec) comparativement à 32 % des hommes. Les travailleuses se concentrent principalement dans 4 des 26 métiers de la construction. Cependant, elles représentent plus de 4 % de la main-d'œuvre apprentie dans seulement 4 métiers.
- Enjeux : Sur les chantiers du Québec, certaines femmes sont ostracisées, harcelées et intimidées. Pour reprendre les mots de *Action travail des femmes*, elles sont aux prises avec la violence et la discrimination systémiques. Malgré leurs compétences, plusieurs d'entre elles n'arrivent pas à se faire reconnaître par leurs pairs ou par leurs employeurs, ni même par leur syndicat comme des travailleuses à part entière. Elles suscitent fréquemment la méfiance à toutes les

²⁰Conseil du statut de la femme, [Avis – Une mixité en chantier – Les femmes dans les métiers de la construction \(Version html\)](#), 2013.

étapes de leur trajectoire pour accéder au monde du bâtiment. C'est un véritable parcours de la combattante, au cours duquel chaque étape franchie exige de la persévérance et une détermination farouche.

- Au total, 62 % des travailleuses quittent les chantiers après cinq ans et la plupart n'y remettront plus jamais les pieds. Parmi celles qui abandonnent les chantiers, 50 % le font car elles en ont assez de la discrimination dont elles sont victimes.
- Comme dans bien des occupations traditionnellement masculines, la majorité de ces obstacles est liée à leur statut minoritaire dans les groupes : isolement, harcèlement sexuel ou sexiste, obligation de prouver leurs compétences pour être acceptées par leurs confrères et préjugés de certaine-s enseignant-es.
- À l'heure actuelle, les difficultés que vivent les travailleuses de la construction en emploi sont (1) la discrimination à l'embauche; (2) le harcèlement sexuel et sexiste; (3) des mesures et des politiques inadaptées en matière de santé et de sécurité au travail; (4) l'absence de mesures pour concilier le travail et la famille.
- Le CSF considère que ce n'est pas tant le manque de force physique ou l'absence de compétences qui restreignent la participation des femmes dans l'industrie de la construction, mais bien les préjugés entretenus dans cette culture masculine.

3.1.2 INDUSTRIE DU JEU VIDÉO ET DE L'INFORMATIQUE

- Contrairement à la croyance populaire, les femmes sont autant attirées par les jeux vidéo que les hommes (en 2015, 48 % des joueurs canadiens étaient des femmes²¹.) et représentent plus d'un tiers des élèves des programmes de créations de l'École des arts numérique de l'animation et du design (NAD)²². Malgré leur intérêt et leur expertise, elles représentent seulement 16 % de la main-d'œuvre (seulement 5 à 10 % dans la production) de l'industrie du jeu au Québec, un secteur qui offre des conditions de travail et des salaires intéressants (moyenne de 64,000 \$ par année soit 20,000 \$ de plus que le salaire moyen au Québec)²³.
- On observe, depuis les années 80, une baisse de la présence des femmes en informatique, baisse qui s'est accentuée ces dernières années (elles

²¹ Selon l'Association canadienne du Logiciel de Divertissement (ESAC; 2015).

²² <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1045894/portrait-industrie-jeux-video-femmes-sexisme-dreamhack-montreal>

²³

http://www.technocompetences.qc.ca/sites/default/files/uploads/industrie/Profil%20du%20jeu%20video/PMJV16_Profil_VFR.pdf?inf_contact_key=ab0e712335c62fd8fa3c57d1f293f3a7163cdb2ba4787e5bfb2a9fd356f6e53

représentaient 22 % des diplômé-e-s en 2009 contre seulement 13 % en 2013)²⁴, alors qu'elles sont toujours plus nombreuses à s'orienter vers d'autres domaines scientifiques. Il s'agit d'un secteur très lucratif et, malgré qu'il y ait environ 12 000 nouveaux emplois qui se créent au Québec en informatique ou dans le domaine numérique chaque année²⁵, ce secteur semble de plus en plus fermé à la participation des femmes. L'identification et l'élimination des barrières systémiques à l'emploi pour les femmes dans ce secteur est primordial pour l'essor économique du Québec.

Il existe plusieurs associations qui font la promotion des intérêts et des droits des femmes dans les domaines du travail non-traditionnels.

- les *Elles de la construction*²⁶ qui a pour vision « de promouvoir la place des femmes dans le secteur de la construction et ce à différents niveaux : femmes entrepreneurs, femmes chargées de projet, femmes professionnelles et les femmes de métier. Grâce à un réseau d'échanges, les Elles de la construction offre un soutien aux femmes dans l'atteinte de leurs objectifs personnels afin qu'elles puissent s'épanouir dans ce milieu d'hommes. »
- le *Réseau des mères en affaires*²⁷ qui favorise le réseautage et l'échange d'informations que ce soit au niveau finances, communication, ou marketing et ce, à différentes étapes de leur vie de femmes d'affaires.
- *Action Travail des Femmes*²⁸ œuvrant à soutenir les femmes socio-économiquement défavorisées de tous âges et origines dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents, particulièrement dans les domaines non traditionnels.
- *La Gouvernance au féminin*²⁹, un organisme à but non lucratif avec pour mission de soutenir les femmes dans leur développement de leadership, leur avancement de carrière et leur accession à des sièges sur des conseils d'administration.
- *AGIR-Outaouais*³⁰ (Assemblée des groupes de femmes d'interventions régionales) est un organisme de concertation régionale qui sensibilise les milieux socioéconomiques et politiques aux droits et aux besoins des femmes.

²⁴ <http://nouvelles.umontreal.ca/article/2016/02/15/femmes-et-informatique-ou-est-le-bogue/>

²⁵ <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1067893/penurie-main-doeuv-re-informatique-secteur-ti-programmeurs-developpeurs-numerique>

²⁶ <http://www.ellesdelaconstruction.com/fr>

²⁷ <http://www.reseaumeresaffaires.com/>

²⁸ <http://atf.typepad.fr/atf/>

²⁹ <http://www.lagouvernanceaufeminin.org/>

³⁰ <http://agir-outaouais.ca/a-propos/qui-sommes-nous/>

- *Femmes d'Exceptions inc.*³¹ est destinée à valoriser et promouvoir l'émergence du leadership des femmes inspirantes au sein des milieux d'affaires, économique, culturel, social et politique.

Recommandation no 5: PDF Québec recommande d'appuyer les associations qui travaillent à promouvoir les intérêts et les droits des femmes dans les domaines à prédominance masculine et à favoriser leur intégration au marché du travail

Recommandation no 6: PDF Québec recommande aussi d'utiliser des incitatifs réels à l'atteinte d'une masse critique de femmes dans les secteurs à prédominance masculine (tels ceux de la construction et de l'informatique) en liant l'obtention des contrats publics ou de sous-traitance à des quotas de présence féminine.

3.2 Halte au harcèlement psychologique et sexuel au travail

Bien que la *Loi sur les normes du travail* stipule que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel, les événements récents (par exemple : Éric Salvail et Gilbert Rozon) démontrent, hors de tout doute, les limites de son application.

Les cas de harcèlement existent dans tous les milieux, tel qu'en font foi les exemples éloquentes, tirés de la vingtaine de jugements rendus ces trois dernières années, que ce soit par les tribunaux du travail, les cours criminelles ou la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse répertoriés par La Presse en octobre dernier³².

Seulement une victime sur vingt porte plainte pour harcèlement sexuel; 10 % des accusés sont condamnés. Qui plus est, la prévalence des comportements inappropriés est souvent sous-estimée suite aux accords à l'amiable avec les victimes présumées, en raison des clauses de confidentialité qu'ils comportent.³³

Le Québec a besoin d'intégrer les femmes, hautement qualifiées, au marché de l'emploi et doit, pour ce faire, assurer un milieu de travail respectueux. Les lois actuelles sont insuffisantes. Le Québec doit explorer de nouvelles avenues pour assurer une meilleure justice pour les victimes de harcèlement sexuel ou psychologique mais également pour prévenir que de telles situations se reproduisent. On pense par exemple qu'il faut réfléchir sur le fardeau de la preuve que les victimes doivent porter, examiner si les principes à la base de la justice réparatrice pourraient être appliqués en milieu de

³¹ <http://www.cabm.net/v/29770>

³² http://plus.lapresse.ca/screens/bae9d326-652c-4c2e-b7d7-20e169134007%7C_0.html

³³ http://plus.lapresse.ca/screens/52ebbcfa-d081-4b13-974c-23a44d0bd2b1%7C_0.html

travail. On devrait également étudier davantage les plaintes refusées, comme l'a fait l'organisme de Philadelphie Women's Law Project pour détecter les influences négatives de préjugés ou de techniques d'interrogation policière sur le résultat des enquêtes.

Il faudrait également penser à financer des cliniques pour les victimes d'agression sexuelle, telles celles organisées par le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) - Juripop³⁴ en octobre 2017.

Enfin, il est important d'appuyer les organismes communautaires comme le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec Inc. (G.A.I.H.S.T.) qui vise à briser l'isolement et le mur du silence qui entourent les personnes vivant ou ayant vécu une situation de harcèlement au travail et de sensibiliser la population sur cette problématique.³⁵

Recommandation no 7: PDF Québec recommande d'explorer ces mesures visant à contrer le harcèlement psychologique et sexuel qui pourraient servir de complément aux lois et programmes actuels.

Recommandation no 8: PDF Québec recommande que les associations syndicales, particulièrement celles de milieu à prédominance masculine, se donnent une politique ferme pour contrer le harcèlement sexuel dans leur milieu de travail et offrent un programme de sensibilisation et de prévention à leurs membres.

3.3 Améliorer la représentation féminine en politique

L'initiative « Décider Entre Hommes »³⁶, très active sur les médias sociaux, dénonce quotidiennement, par l'humour, la surreprésentation injustifiée des hommes dans les sphères de décision et d'influence. Comment pouvons-nous reconnaître la légitimité des décisions pour lesquelles 50 % de la population n'est pas bien représenté ?

Dans son plaidoyer *Femmes et pouvoir : les changements nécessaires*, Pascale Navarro relevait que : « (...) plus d'une centaine de pays ont intégré dans leurs lois et règlements l'obligation à une représentation femmes-hommes égalitaire, déployant des mesures pour corriger un système politique dont les femmes étaient exclues.»³⁷

³⁴ http://quebec.huffingtonpost.ca/2017/10/28/plusieurs-victimes-dagression-sexuelle-ont-profite-de-la-clinique-cavac-juripop_a_23259440/

³⁵ <https://www.gaihst.qc.ca/>

³⁶ <https://fr-ca.facebook.com/deciderentrehommes/>

³⁷ Navarro, Pascale; *Femmes et pouvoir : les changements nécessaires*, Plaidoyer pour la parité, Leméac 2015, pp. 39-40

Recommandation no 9: PDF Québec recommande que le gouvernement mette en œuvre des mesures contraignantes pour la parité de représentation hommes-femmes lors des élections (comme l'établissement de quotas), en plus de modifier les règles parlementaires et pratiques de la politique afin de les rendre plus respectueuses envers les femmes. Rappelons que les quotas ne diminuent pas l'obligation des candidat-e-s de convaincre l'électorat qu'ils ou qu'elles sont les meilleur-e-s pour remporter l'élection.

3.4 Mieux encadrer les accommodements religieux

On invoque souvent le besoin d'intégration des immigrants pour justifier des accommodements religieux. Or, le plus souvent, ce sont ceux qui interprètent leur religion d'une façon littérale, voire même intégriste, qui font ces demandes. Ces accommodements « rigoristes » nuisent à l'intégration de croyants plus modérés ou de non-croyants et ne favorisent aucunement le vivre-ensemble. Selon des personnes de culture musulmane qui vivent au Québec, ces accommodements amènent plusieurs gestionnaires à éviter les candidats qui ont un profil semblable aux demandeurs d'accommodements. Ces citoyens de confession musulmane affirmaient, en janvier 2017 dans le *Manifeste pour un islam de liberté et de citoyenneté*³⁸ :

« Nous n'approuvons pas toutes les demandes d'accommodements religieux, surtout celles qui remettent en question la notion même de citoyenneté et les acquis du Québec en matière d'égalité et de neutralité de l'État et des institutions publiques. En général, ces mesures ne favorisent pas l'intégration des immigrants, mais ont plutôt l'effet inverse de fragiliser ou d'empêcher leur insertion professionnelle. »

De son côté, le Conseil du statut de la femme a souvent mis en garde le gouvernement sur l'impact des accommodements religieux puisque ces derniers se font le plus souvent au détriment des droits des femmes (les femmes étant souvent infériorisées dans les textes sacrés et dans les institutions religieuses).

Or, la nouvelle loi sur la neutralité religieuse (projet de loi 62 voté en 2017) permet les accommodements raisonnables pour motifs religieux. Il est important que les directives concernant les accommodements religieux ne contribuent pas à associer aux membres d'un groupe confessionnel les aspects fondamentalistes (et souvent sexistes) d'une religion. Les citoyennes et les citoyens des communautés culturelles ont beaucoup plus à partager et à contribuer.

³⁸ http://quebec.huffingtonpost.ca/hassan-jamali/manifeste-islam-liberte-citoyennete_b_14905492.html

Dans ce contexte, voici plusieurs exemples éloquentes de limites aux accommodements religieux, adoptés en Europe, visant à favoriser l'intégration des immigrants dans le monde du travail et un mieux vivre ensemble :

- Interdiction du voile islamique permise dans certaines entreprises privées et garderies³⁹ : Selon la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), l'interdiction du voile à des salariées peut être mise en œuvre sans être discriminatoire pourvu que l'entreprise ait un règlement interne prévoyant l'interdiction de porter sur le lieu du travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses.
- Non au refus de serrer la main au sexe opposé⁴⁰ :

Après que des élèves masculins aient demandé d'être exemptés de donner la main à leur professeure, pour des raisons religieuses, la Suisse a décrété que « l'intérêt public concernant l'égalité entre femme et homme, aussi bien que l'intégration, l'emportent sur la liberté de croyance des élèves ». « Une personne refusant la poignée de main pour des raisons religieuses la rend inaccessible à son vis-à-vis. » Ce principe, en faveur du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, pourrait s'étendre à tous les secteurs publics (santé, écoles, prisons...) au Québec. Il faut espérer que le 2^e alinéa de l'article 11 de la Loi sera correctement interprété par les tribunaux :

*que l'accommodement demandé respecte le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le droit de toute personne d'être traitée sans discrimination*⁴¹;

- Non au foulard islamique pour certaines professions⁴² : Selon la tradition au Luxembourg, les avocats doivent se présenter tête nue devant les juridictions et porter la « robe », un vêtement neutre, qui se porte en dehors de tout signe religieux, philosophique ou politique. Le foulard islamique est donc jugé incompatible avec la robe d'avocat. Le Québec pourrait s'en inspirer pour refuser tout accommodement religieux pour les personnes en autorité portant des uniformes (juges, policiers, avocats...).

³⁹ http://www.lemonde.fr/emploi/article/2017/03/14/la-justice-europeenne-se-penche-sur-le-port-du-voile-islamique-au-travail_5093936_1698637.html

⁴⁰ <http://www.lapresse.ca/international/europe/201605/27/01-4985683-suisse-poignee-de-main-obligatoire-peu-importe-la-religion.php> ET <https://www.letemps.ch/suisse/2016/05/25/face-islam-radical-poignee-main-devient-obligatoire>

⁴¹ *Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes*

⁴² <http://tab.news.paperjam.lu/news/le-foulard-islamique-incompatible-avec-la-robe-davocat>

- Interdiction du voile islamique intégral dans les lieux publics⁴³ (Autriche, Belgique, Bulgarie et France). Pour l'Autriche, dernier pays en date à avoir banni ce voile, «L'acceptation et le respect des valeurs autrichiennes sont des conditions de base d'une cohabitation réussie entre la population autrichienne et les citoyens de pays tiers vivant en Autriche». Le Québec pourrait ajouter, à cette justification, le respect de la dignité et des droits des femmes. Soulignons que le Danemark s'apprête aussi à interdire le port de la burqa et du niqab sur son territoire⁴⁴.

Recommandation no 10: Afin de favoriser l'intégration des immigrantes dans le monde du travail, **PDF Québec recommande** que le gouvernement s'inspire de l'Europe dans l'établissement de limites aux accommodements religieux afin de favoriser un mieux vivre ensemble.

Recommandation no 11: À l'instar du *Conseil du statut de la femme*⁴⁵, **PDF Québec recommande** que le gouvernement affirme la laïcité de l'État afin d'atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au Québec.

⁴³ <http://www.bfmtv.com/international/autriche-le-voile-integral-interdit-dans-les-lieux-publics-1266952.html#page/contribution/index>

⁴⁴ http://quebec.huffingtonpost.ca/2017/10/06/le-danemark-interdira-le-port-de-la-burqa-et-du-niqab_a_23235297/

⁴⁵ *Avis - Affirmer la laïcité, un pas de plus vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, 2011, <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis-affirmer-la-laicite-un-pas-de-plus-vers-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes.pdf>

CONCLUSION

L'intégration des travailleuses dans les milieux de travail à prédominance masculine ne doit pas reposer uniquement sur les épaules des femmes. Il faut reconnaître que les obstacles qui se posent sur leur parcours professionnel relèvent peu de leurs caractéristiques personnelles, mais davantage d'une discrimination systémique qui s'exerce à leur endroit.

L'inclusion des femmes dans le marché du travail n'est pas seulement une question d'équité, mais constitue aussi un avantage concurrentiel important pour le Québec. Voici, à titre d'exemple, les avantages de la présence de femmes aux conseils d'administration selon de nombreuses études répertoriées par Condition féminine Canada⁴⁶ :

- Solide rendement financier⁴⁷ : Les entreprises comptant plus d'administratrices tendent à présenter un rendement supérieur à leurs concurrentes sur le plan du :
 - ✓ Rendement des capitaux propres;
 - ✓ Ratio de la marge nette;
 - ✓ Rendement du capital investi;
 - ✓ Rendement des actions;
 - ✓ Croissance du prix des actions.
- Capacité d'attirer et de conserver les meilleurs talents
- Innovation accrue
- Meilleure connaissance de la clientèle
- Solide rendement non financier
- Efficacité accrue du conseil d'administration

Qui plus est, les employeurs ayant une main-d'œuvre diversifiée sont souvent perçus comme des employeurs de choix⁴⁸. Leurs employés ont de meilleurs taux de satisfaction à l'égard de leur emploi, ce qui peut grandement faciliter le recrutement et la rétention du personnel. De façon générale, plus les entreprises ont une main-d'œuvre diversifiée, plus elles deviennent des leaders dans leur secteur d'activité⁴⁹.

Le gouvernement a donc tout intérêt à agir pour éliminer les barrières systémiques à la participation des femmes au marché du travail québécois.

⁴⁶ <http://www.swc-cfc.gc.ca/initiatives/wldp/wb-ca/booklet-fr.html>

⁴⁷ Catalyst, *The Bottom Line*; Institut de recherche Crédit Suisse, *Gender Diversity and Corporate Performance*; Le Conference Board du Canada, *Women on Boards*; McKinsey & Company, *Women Matter*.

⁴⁸ Davis, Shirley A and Eric C. Peterson, *Building the Business Case for Diversity*, May, 2008, <http://mldc.whs.mil/download/documents/Business%20Case/Business%20Case%20for%20Diversity%20SHRM%20%5BCompatibility%20Mode%5D.pdf>

⁴⁹ Lockwood, N. "Workplace diversity: leveraging the power of difference for competitive advantage", June 2005, http://findarticles.com/p/articles/mi_m3495/is_6_50/ai_n14702678/

ANNEXE 1 : LISTE DES RECOMMANDATIONS

BARRIÈRES SYSTÉMIQUES À LA PARTICIPATION DES FEMMES

Stéréotypes véhiculés dans le système d'éducation

1. **PDF Québec recommande** le retrait immédiat du volet « culture religieuse » du cours ÉCR, qui conforte la place inférieure des femmes prônées par toutes les religions, et renforce les stéréotypes simplificateurs envers les citoyennes des communautés culturelles.
2. Afin de faciliter l'intégration des filles (notamment celles issues de l'immigration), **PDF Québec recommande** que le gouvernement s'inspire de la Suisse et interdise des accommodements religieux qui briment la réussite à l'intégration dans ses écoles, décision entérinée par la Cour européenne des droits de l'homme.
3. **PDF Québec recommande** de mettre fin au financement des écoles privées où se pratique la ségrégation.

Responsabilités familiales (incluant soins des enfants)

4. **PDF Québec recommande** d'éliminer la modulation des tarifs des CPE pour faciliter l'intégration des femmes immigrées au marché du travail québécois et de revenir à une tarification à taux unique, à faible coût et accessible à toutes les femmes.

CONDITIONS DE TRAVAIL FAVORISANT UNE PARTICIPATION ÉQUITABLE À L'EMPLOI

Briser l'isolement des femmes dans les secteurs à prédominance masculine

5. **PDF Québec recommande** d'appuyer les associations qui travaillent à promouvoir les intérêts et les droits des femmes dans les domaines à prédominance masculine et à favoriser leur intégration au marché du travail
6. **PDF Québec recommande** aussi d'utiliser des incitatifs réels à l'atteinte d'une masse critique de femmes dans les secteurs à prédominance masculine (tels ceux de la

construction et de l'informatique) en liant l'obtention des contrats publics ou de sous-traitance à des quotas de présence féminine.

Haro au harcèlement psychologique et sexuel au travail

7. **PDF Québec recommande** d'explorer ces mesures visant à contrer le harcèlement psychologique et sexuel qui pourraient servir de complément aux lois et programmes actuels,
8. **PDF Québec recommande** que les associations syndicales, particulièrement celles de milieu à prédominance masculine, se donnent une politique ferme pour contrer le harcèlement sexuel dans leur milieu de travail et offrent un programme de sensibilisation et de prévention à leurs membres.

Améliorer la représentation féminine en politique

9. **PDF Québec recommande** que le gouvernement mette en œuvre des mesures contraignantes pour la parité de représentation hommes-femmes lors des élections (comme l'établissement de quotas), en plus de modifier les règles parlementaires et pratiques de la politique afin de les rendre plus respectueuses envers les femmes. Rappelons que les quotas ne diminuent pas l'obligation des candidat-e-s de convaincre l'électorat qu'ils ou qu'elles sont les meilleur-e-s pour remporter l'élection.
10. Afin de favoriser l'intégration des immigrantes dans le monde du travail, **PDF Québec recommande** que le gouvernement s'inspire de l'Europe dans l'établissement de limites aux accommodements religieux afin de favoriser un mieux vivre ensemble.
11. **PDF Québec recommande** que le Gouvernement mette en œuvre des mesures contraignantes pour la parité de représentation hommes-femmes lors des élections (comme l'établissement de quotas), en plus de modifier les règles parlementaires et pratiques de la politique afin de les rendre plus respectueuses envers les femmes. Rappelons que les quotas ne diminuent pas l'obligation des candidat-e-s de convaincre l'électorat qu'ils sont les meilleur-e-s pour remporter.

Mieux encadrer les accommodements religieux

12. Afin de favoriser l'intégration des immigrantes dans le monde du travail, **PDF Québec recommande** que le gouvernement s'inspire de l'Europe dans l'établissement de limites aux accommodements religieux afin de favoriser un mieux vivre ensemble.

13. À l’instar du *Conseil du statut de la femme*⁵⁰, **PDF Québec recommande** que le gouvernement affirme la laïcité de l’État afin d’atteindre l’égalité réelle entre les femmes et les hommes au Québec.

⁵⁰ *Avis - Affirmer la laïcité, un pas de plus vers l’égalité réelle entre les femmes et les hommes*, 2011, <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis-affirmer-la-laicite-un-pas-de-plus-vers-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes.pdf>

ANNEXE 2 : EXEMPLES DE STÉRÉOTYPES SEXISTES ET RACISTES VÉHICULÉS PAR LE COURS ÉTHIQUE ET CULTURE RELIGIEUSE (ÉCR)

STÉRÉOTYPES SEXISTES VÉHICULÉS PAR LES MANUELS DU COURS ÉCR :

- Les images utilisées reflètent le rôle d'infériorité de la femme dans les religions
 - **Christianisme** : Grâce au protestantisme, il y a quelques images de pasteures. Cependant, les femmes sont majoritairement présentes dans les œuvres de charité et de compassion, alors que les hommes sont présents dans les appareils et l'autorité religieuse.
 - **Judaïsme** : Presque pas de femmes. Pour lire et transcrire la Torah, uniquement des rabbins, des hommes, des jeunes garçons. La ségrégation sexuelle ressort clairement.
 - **Islam** : La ségrégation sexuelle saute aux yeux (mosquée, funérailles, pèlerinage, écoles coraniques où il n'y a que des garçons). Aucune fille est représentée tenant le coran ; elles sont représentées en prière, tenant un enfant, ou juste souriantes avec un hijab. Qui plus est, plus de 90 % des musulmanes sont représentées avec un voile alors que cette pratique est minoritaire au sein de la communauté musulmane.
- La multitude d'images illustrant la femme dans des rôles traditionnels, soumise à des contraintes religieuses spécifiques à son état de femme, ne partageant pas les mêmes espaces que les hommes, ne saurait être contrebalancée par les quelques évocations, plutôt théoriques, d'égalité des sexes au Québec.

Pratiques sexistes discriminatoires :

- Venir au monde dans la religion juive, selon les éditions *Fides*⁵¹: «Les filles se voient attribuer un nom et reçoivent une bénédiction le samedi suivant leur naissance. la joie de la famille est alors tout aussi grande ». Cette phrase est là pour contrebalancer le fait qu'il n'y a pas de cérémonie de naissance pour une fille, contrairement au garçon, au huitième jour de sa naissance. Cette information est cependant présente dans un manuel de *Modulo*⁵² : « au sein de la communauté et recevra son prénom à l'office de shabbat. Toute la communauté juive est présente pour accueillir le nouveau-né ».
- Les images des funérailles islamiques illustrent le fait que les femmes n'assistent pas aux enterrements⁵³.
- Une photo de la page portant sur l'adolescence dans le monde montre une petite fille (8 ans ???) avec la légende « jeune mariée berbère, en Tunisie,

⁵¹ *Une vie belle*, Primaire 1^{er} cycle, Manuel B; Fides, 2008, p. 82.

⁵² Mélodie, 1^{er} cycle du primaire, Manuel de l'élève A, Modulo, 2011, p. 12

⁵³ *Autour de nous*, 2^e année du 2^e cycle du primaire, Manuel B, CEC, 2008, p. 39.

dans le nord de l'Afrique »⁵⁴. Rien dans le texte ne dénonce le mariage des petites filles. Au contraire, un commentaire à l'effet que, chez nous aussi au Québec les femmes se mariaient très tôt et avaient plusieurs enfants avant l'âge de 20 ans, donne l'impression d'une légitimation de la pratique.

- Illustration de coutumes religieuses folkloriques discriminatoires : « sept jours après la naissance, on célèbre habituellement une fête qui s'appelle aqqa. On donne d'abord le nom de l'enfant, puis on coupe ses cheveux. ensuite, on sacrifie un ou deux moutons. La viande sera distribuée aux pauvres et à la famille de l'enfant qui, à l'occasion, peut organiser un repas. »⁵⁵ En fait, la sunna (loi prescrite par le prophète) préconise que l'on sacrifie deux moutons pour un garçon et un seul pour une fille. Voici donc l'explication cachée derrière l'information de sacrifier « un mouton ou deux ».
- Le voile islamique qui couvre tout le corps à l'exception des mains et du visage ou le voile intégral qui couvre également le visage est présenté comme un symbole religieux reflétant le respect d'une obligation religieuse, la volonté de s'identifier à sa religion, la décence, la pudeur, la modestie. Les raisons qui sous-tendent le port du voile (c.-à-d. la femme tentatrice et l'homme prédateur) heurtent la vision égalitaire de l'homme et de la femme. Porter le voile serait une protection contre les agressions verbales et physiques, autrement dit, la femme musulmane qui ne porte pas le voile serait responsable des agressions des hommes sur elle.
- En plus de la banalisation du voile par l'image, certains extraits montrent une prise de position dans le débat entre les théologiens de l'islam, à l'effet que le port du voile serait effectivement une obligation religieuse : « selon notre code vestimentaire, les hommes et les femmes doivent s'habiller de façon décente et les vêtements des femmes doivent couvrir tout le corps, sauf le visage et les mains. Certaines femmes se couvrent la tête par un foulard. Dans certaines sociétés musulmanes, les femmes portent un voile qui couvre le corps en entier, sauf les mains et les yeux. (...) pour nous musulmans, le code vestimentaire n'est pas seulement une obligation : il nous permet aussi de sentir que nous appartenons à une religion que nous aimons »⁵⁶. Il en ressort que toutes les femmes musulmanes portent des habits qui couvrent tout le corps sauf le visage et les mains, et certaines se cachent aussi le visage sauf les yeux. Aucune ne sort les cheveux découverts. Ce serait une obligation et une marque d'attachement à l'islam, autrement dit toutes celles qui ne le portent pas ne sont pas de vraies musulmanes.

⁵⁴ *Vers le monde*, 2^e année du 3^e cycle du primaire, Manuel B, CEC, 2009, p. 100.

⁵⁵ *Mélodie*, 1^{er} cycle du primaire, Manuel de l'élève A, Modulo, 2011, p. 13.

⁵⁶ *Main dans la main*, 2^e année du 2^e cycle, cahier d'activités B, 2009, p.96

- Dans le livre du maître,⁵⁷ les petites filles voilées, qui illustrent l'islam n'ont clairement pas l'âge de la puberté. Le voile chez la petite fille serait donc un symbole culturel comme les autres, une différence de l'« autre » qui devrait être acceptée comme la couleur de peau. Ces photos entrent pourtant en contradiction avec le message, largement diffusé à travers les manuels, que le port du voile serait un choix personnel.

Il y a lieu de se questionner sur la pertinence, mais surtout sur l'éthique, de banaliser ce vêtement et de l'utiliser comme marqueur de l'islam. En attachant au voile des valeurs de vertu, de pudeur ou de décence, il est sous-entendu que celles qui ne le portent pas ne sont pas pudiques. En utilisant le voile comme marqueur de l'islam, ces manuels mettent de la pression sur les petites filles musulmanes pour qu'elles se conforment à cette pratique. En taisant le fait que le voile est, dans beaucoup de pays, tels que l'Arabie Saoudite et l'Iran, un moyen d'oppression de la femme, en taisant les combats citoyens qui ont lieu dans ces pays pour libérer la femme des fardeaux religieux excessifs (par exemple les iraniennes qui se dévoilent sur internet au péril de leurs vies, les hommes afghans qui manifestent en niqab pour soutenir les femmes), ces manuels portent une atteinte grave aux aspirations d'égalité des sexes et faillissent au devoir de solidarité internationale.

Stéréotypes réducteurs à l'égard de personnes de couleur, de race ou de confession religieuse différente

- Les manuels ÉCR livrent une vision extrêmement stéréotypée des jeunes issus des communautés culturelles: les juifs portent la kippa, les musulmans de longues tuniques blanches ou un bonnet rond sur la tête ou un voile, les bouddhistes sont pieds nus, les autochtones portent des plumes, les Indiennes des saris et une tache rouge sur le front (voir exemples des manuels Lidec^{58 59}).
- La représentation des religions du monde par leurs pratiques les plus conservatrices ne s'applique pas dans le cas du christianisme. En effet, parallèlement aux juifs ultra-orthodoxes et aux islamistes, pourquoi ne pas avoir choisi, dans le cas du christianisme, de parler des évangélistes, des mormons ou des témoins de Jéhovah?
- Les autochtones sont presque toujours illustrés de façon stéréotypée, dans leurs costumes traditionnels, loin de leur réalité contemporaine (ex. : manuels CEC^{60 61}

⁵⁷ *Vers le monde*, 2^e année du 3^e cycle du primaire, Guide d'enseignement B, CEC, 2009.

⁵⁸ *Main dans la main*, 1^{ère} année du 2^e cycle du primaire, Cahier d'activité A, 2009, p. 65.

⁵⁹ *Toi et moi*, 2^e année du 1^{er} cycle, cahier d'activités B, Lidec, 2008, p. 57.

⁶⁰ *Autour de nous*, 1^{ère} année du 2^e cycle du primaire, Manuel A, CEC, 2008, p. 31.

⁶¹ *Autour de nous*, 1^{ère} année du 2^e cycle du primaire, Manuel A, CEC, 2008, p. 32.

et *Lidec*⁶²). En plus d'être caricaturaux, les manuels donnent une vision tellement générale des autochtones, qu'on ne sait pas trop de qui il est question. Le plus flagrant est la carte donnée en 2^e de couverture de⁶³, dont la légende correspondant à « spiritualités autochtones » est la suivante : « il y a environ 370 millions d'autochtones répartis dans plus de 70 pays dans toutes les régions du monde. Environ 80 % vivent en Asie et 13% vivent en Amérique du nord. Un grand nombre d'autochtones ont conservé leurs croyances traditionnelles ».

- Le document pédagogique de l'Université de Trois-Rivières à l'intention des futurs enseignants⁶⁴ mentionne (page 86), dans la section « pratiques alimentaires en islam : prescriptions et interdits », là où l'on parle du « halal », du « haram » et du jeûne du mois du ramadan, que le kéfir « boisson à base de petit lait fermenté » est un aliment caractéristique de l'islam! C'est d'ailleurs le seul aliment caractéristique présenté. Aucune pratique religieuse n'est pourtant associée au kéfir, qui est une boisson appréciée dans de nombreux pays, musulmans ou non. En plus de démontrer une méconnaissance complète de l'islam et des pratiques culinaires des pays musulmans, cette phrase peut être interprétée comme de la condescendance face aux musulmans qui sont perçus comme des paysans buvant du petit lait fermenté.
- Faire l'amalgame entre islam et islamisme est discriminatoire envers les musulmans qui ont combattu et qui combattent toujours l'obscurantisme religieux dans leur pays d'origine. C'est également stigmatiser la communauté musulmane tout entière. Comme noté par Rachad Antonius⁶⁵ : « *Une majorité de musulmans du Québec, croyons-nous, sont opposés à cet islam conservateur. Mais ce ne sont pas leurs voix que l'on entend, car ce n'est pas en tant que musulmans qu'ils participent aux débats sociaux, mais en tant que citoyens. Ils ont donc moins tendance à former des associations et à se donner une voix collective, car c'est dans d'autres collectivités que s'épanouit leur action sociale. Ils sont donc absents de l'image médiatique collective des musulmans, ce qui introduit une distorsion dans les représentations de ces communautés.* »

⁶² *Main dans la main*, 2^e cycle du primaire, guide d'enseignement A et d'élève, Lidec, 2009.

⁶³ Horizons, 3^e cycle du primaire, Manuel de l'élève A et B, Chenelière éducation, 2010.

⁶⁴ Jean Bacon, « Volet culture religieuse du programme d'ECR, Cahier d'accompagnement à l'intention du département des sciences de l'éducation de l'Université du Québec à Trois-Rivières », 2010

⁶⁵ Rachad Antonius, « Les représentations médiatiques des arabes et des musulmans au Québec », L'annuaire du Québec, Institut du nouveau monde, 2007
http://classiques.uqac.ca/contemporains/antonius_rachad/representation_Arabes_dans_la_presse/textes_complementaires/representations_mediatiques.pdf

- Le manuel de *Modulo*⁶⁶ représente une scène complètement improbable d'une petite fille assise sur la grotte hira (où Mahomet aurait reçu ses premières révélations de Dieu). Veut-on vraiment associer l'image de l'islam à l'Arabie Saoudite? Nul besoin de rappeler que ce pays met en pratique une des versions de la charia la plus radicale, la plus discriminatoire envers les femmes.
- Le stéréotype de l'arabe marchand de tapis s'apparente à du racisme et peut être interprété comme du mépris. Combien de marchands de tapis s'habillent-ils de cette façon au Québec? Dans quels pays les Arabes s'habillent-t-ils de cette façon et à quelle occasion?

⁶⁶ *Symphonie*, 3^e cycle du primaire, Manuel de l'élève A, Modulo, 2008, p. 30.

ANNEXE 3 : MANIFESTE POUR UN ISLAM DE LIBERTÉ ET DE CITOYENNETÉ⁶⁷

Montréal, 28 janvier 2017

Nous, les soussigné.e.s, étant de cultures musulmanes et ayant des rapports très diversifiés avec la foi et la pratique religieuse, déclarons ce qui suit.

Nous nous considérons avant tout citoyen, et c'est en tant que citoyennes et citoyens que nous voulons occuper pleinement notre place dans la société québécoise. Notre démarche s'inscrit également dans le contexte des résistances à l'intérieur même des sociétés musulmanes face à l'islamisme et ses manifestations sociales.

Les citoyens de cultures musulmanes du Québec sont originaires d'une trentaine de pays et sont de cultures et de traditions très diversifiées. Nul n'a le monopole de leur représentation. Nous déplorons le détournement de la foi musulmane par les courants de l'islam politique présents à l'échelle internationale, et nous contestons leur prétention de représenter les musulmans du Québec. Ces courants sont en partie responsables des impasses profondes auxquelles sont confrontées les sociétés musulmanes. Leurs stratégies identitaires et leurs interprétations rigides des obligations religieuses entraînent inévitablement un repli identitaire qui compromet l'épanouissement des musulmans dans les sociétés occidentales.

Tout en étant conscients des injustices que génèrent les politiques des puissances occidentales au Proche-Orient et dans le reste du monde musulman, nous condamnons l'usage fait par les islamistes de ces injustices pour justifier des violences contre des innocents et pour promouvoir la préparation idéologique qui est faite en amont, et qui légitimiste la violence djihadiste.

Nous n'approuvons pas toutes les demandes d'accommodements religieux, surtout celles qui remettent en question la notion même de citoyenneté et les acquis du Québec en matière d'égalité et de neutralité de l'État et des institutions publiques.

Nous n'approuvons pas toutes les demandes d'accommodements religieux, surtout celles qui remettent en question la notion même de citoyenneté et les acquis du Québec en matière d'égalité et de neutralité de l'État et des institutions publiques. En général, ces mesures ne favorisent pas l'intégration des immigrants, mais ont plutôt l'effet inverse de fragiliser ou d'empêcher leur insertion professionnelle. Le caractère souple et accommodant qui a caractérisé l'islam durant des siècles signifie que les musulmans ont le droit et l'obligation d'adapter leurs pratiques religieuses aux conditions dans lesquelles ils vivent, de façon à faciliter l'harmonie et la bonne entente

⁶⁷ http://quebec.huffingtonpost.ca/hassan-jamali/manifeste-islam-liberte-citoyennete_b_14905492.html

avec les sociétés d'accueil. Cette attitude, légitimée par l'histoire des sociétés musulmanes, est conforme aux valeurs universelles définies par la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, et elle est en opposition aux valeurs sectaires que défend l'islamisme.

Le sensationnalisme des médias, qui accordent une place énorme à des comportements choquants, mais marginaux, donne une fausse image des musulmans du Québec et il contribue à faire mousser l'hostilité qui s'exprime envers l'ensemble des citoyens de cultures musulmanes. Nous appelons les médias à assumer leur responsabilité sur cette question, car c'est le climat social tout entier qui en est affecté.

Les images sensationnalistes et stéréotypées de l'islam dans certains médias ont amplifié les insécurités identitaires dans la société québécoise. Les calculs électoraux fondés sur l'exploitation de ces insécurités sont à courte vue : ils valident dans la population québécoise une méfiance envers l'ensemble des citoyens de cultures musulmanes, et ils instaurent une dynamique du soupçon qui a des effets discriminatoires envers eux et des effets très néfastes sur le climat social en général.

Parallèlement, nous rejetons les tentatives de manipuler le concept d'islamophobie pour museler toute opposition aux courants islamistes, qui sont, en grande partie, responsables du climat d'hostilité envers l'ensemble des musulmans. Cette hostilité est fondée sur la confusion entre islam et islam politique. Elle valide le discours de victimisation des islamistes, qui est fondamental dans leur stratégie, ainsi que la prétention des islamistes et de leurs alliés d'être les défenseurs des musulmans « persécutés ».

Cette confusion est dangereuse et contribue à vulnérabiliser l'ensemble de la société québécoise.

Dans ce contexte, il faut reconnaître le caractère distinct de la société québécoise, déjà fragilisée par son statut minoritaire en Amérique du Nord et qui tente de maintenir ses spécificités. Il faut reconnaître que la grande majorité des citoyens de cultures musulmanes s'épanouissent dans cette société et souhaitent y vivre. Tout en étant conscients de certaines attitudes racistes qu'on y trouve, mais qui restent marginales, ils voient aussi de nombreux signes d'ouverture envers eux dans le quotidien ainsi que dans des situations spéciales, telles que l'accueil fait aux réfugiés syriens.

Les tendances non fondamentalistes très diversifiées de l'islam (rationnelles, laïques, libérales, soufies, etc.) sont désarmées face à l'islamisme. Elles ont besoin de soutien pour contrer les énormes moyens financiers, médiatiques et politiques mis à sa disposition par les monarchies pétrolières et par d'autres acteurs qui veulent l'instrumentaliser. Nous déplorons que certains courants dans la société civile, par crainte de nourrir l'islamophobie, prennent la défense des pratiques les plus fondamentalistes en s'opposant à la critique qui leur est adressée par les tendances les

plus ouvertes de l'islam. L'islamisme est de plus en plus contesté dans l'espace même de l'islam, par des voix qui sont combattues et moins visibles. La lutte idéologique contre l'islamisme ne sera gagnée que de l'intérieur, mais elle a besoin d'appuis. Cette lutte est aussi la nôtre.

Signataires : Hassan Jamali, professeur retraité et écrivain, Mounia Ait Kabboura, philosophe de formation, chercheuse, Chaire UNESCO-UQAM (FPJD), Noomane Raboudi, islamologue-politologue, université Ottawa, Nadia El Mabrouk, Professeure en informatique, université de Montréal, Salah Beddiari, écrivain, poète, Leila Lesbet, enseignante, Ali Daher, sociologue, chercheur indépendant, Khaled Sulaiman, écrivain, Mohamed Ourya, Politologue, université Sherbrooke, Nezar Hammoud, Chercheur, Ali Kaidi, Doctorat en philosophie, Oussama Abou Chakra, chercheur et écrivain, Nadia Ghalmi, gestionnaire et ancienne journaliste, Karima Bensouda, Ingénieur, Joulmar El Husseini, interprète, Hind Snaiki, coordinateur de projet, Khaled A.Baki, ingénieur, Seba Alnabhan, éducatrice, Nezar Hammoud, biochimiste et nutritionniste clinicien, Farid Kettani, consultant retraité, Fatima Aboubakr, directrice de garderie, Samira Boualem, kinésithérapeute et orthothérapeute, Karim Lassel, Consultant en développement organisationnel, El Mostapha Aboulhamid, Professeur retraité, Informatique, Université de Montréal, Salimata Ndoeye Sall, Travailleuse sociale, Mohand Abdelli, ingénieur retraité, Nacer Irid, Ingénieur automatisation.