

Discorde Sociale et Citoyenneté de Seconde Classe

*Une étude sur l'impact du projet de loi 21 sur les femmes
musulmanes du Québec en lumière de la pandémie covid-19*

Nadia Z, Hasan, PhD
Lina El Bakir, LL.L., JD
Younna Badawy, M. Sc.



NATIONAL
COUNCIL
OF CANADIAN
MUSLIMS

Your Voice. Your Future.

CONSEIL
NATIONAL
DES MUSULMANS
CANADIENS

Votre voix. Votre avenir.



Table des matières

Résumé	3
Liste des Recommandations	6
Remerciements	7
Conseil national des musulmans canadiens	8
Introduction	9
I. Méthodologie	13
II. La loi 21 ou Loi sur la laïcité de l'État	20
III. Exériences de recherche d'emploi	30
IV. Exériences au travail	35
V. Incidence de la COVID-19	48
VI. Bien-être social et émotionnel	53
VII. Stratégies de survie et de résistance	67
VIII. Recommandations	76

Résumé

À propos de l'étude

Question: Quelle incidence la loi 21 et la pandémie de COVID-19 ont-elles eue sur les expériences d'emploi des musulmanes au Québec?

411

Nombre de musulmanes québécoises sondées

750

Nombre de personnes de la population générale du Québec sondées

10

Nombre de musulmanes visibles québécoises interrogées

1,016

Minutes d'entrevue

86,743

Mots de données d'entrevue transcrits

Constats

#1. Discorde sociale et citoyenneté de seconde zone

Les musulmanes doivent composer avec des milieux de travail plus hostiles et des pratiques de travail plus discriminatoires. En outre, elles sont désavantagées et ostracisées de multiples façons dans un climat où la discorde sociale prend de l'ampleur.

“ La loi 21 a manifestement permis d'exprimer leurs opinions racistes sans retenue ”

Les musulmanes indiquent dans une proportion de

54%

avoir entendu des remarques racistes ou préjudiciables sur leur identité religieuse de la part de leurs collègues au travail (comparativement à 9 % de la population générale)

Les musulmanes indiquent en outre dans une proportion de

39%

avoir été victimes de microagressions au travail

Une musulmane sur cinq indique avoir été la cible de menaces physiques ou d'agression au travail.



z-vous entendu des remarques préjudiciables/racistes/islamophobes sur votre identité religieuse

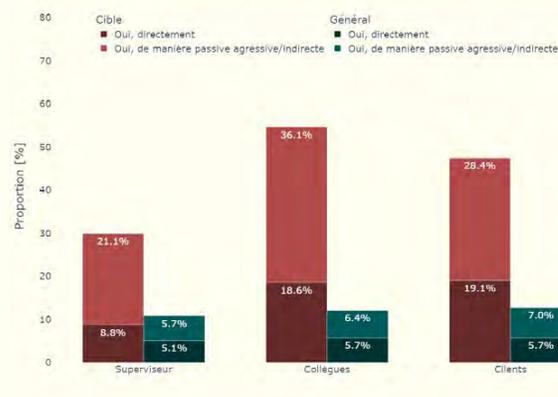


Figure 1 : Proportion des participants qui ont entendu des superviseurs, des collègues ou des clients faire des remarques préjudiciables, racistes ou islamophobes pour la population de la communauté (N = 194) par rapport à la population générale (N=471)

Parmi les femmes que nous avons sondées,

73%

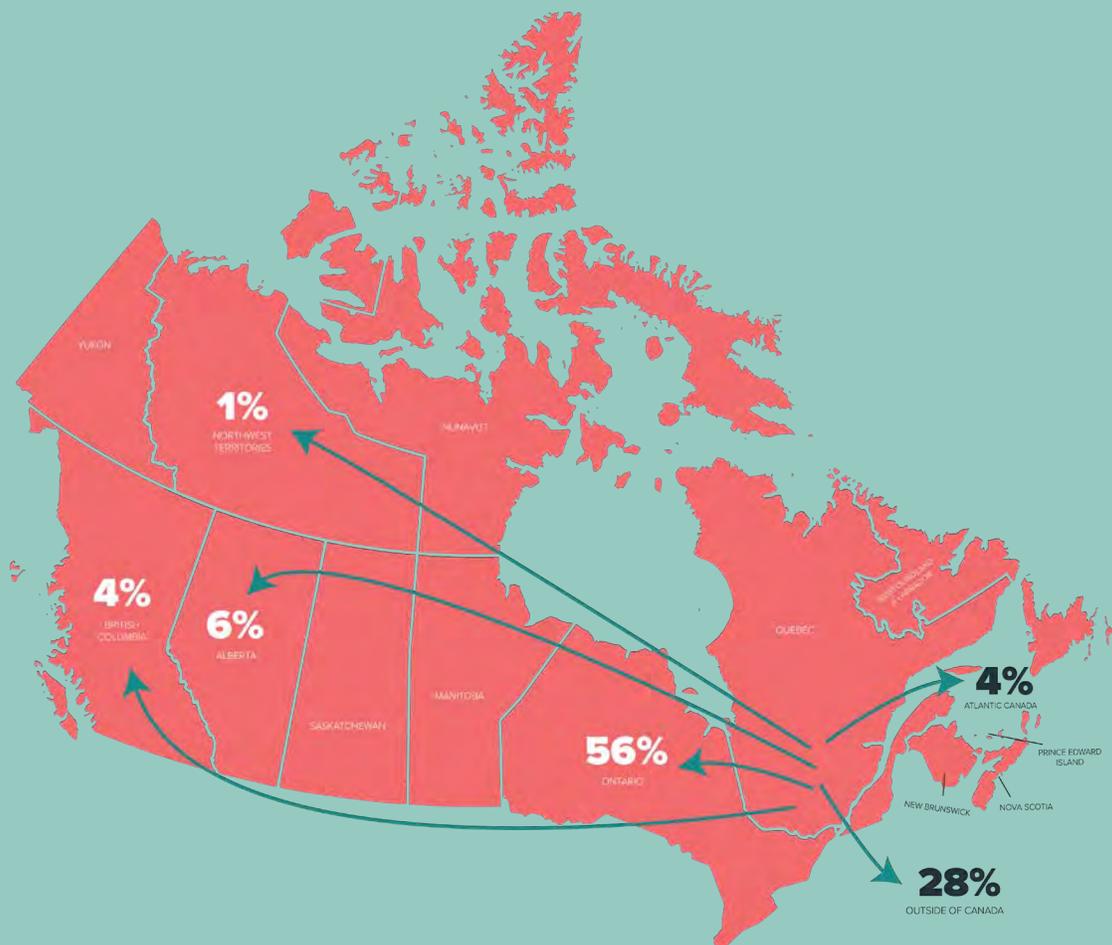
of the women we surveyed felt that Bill 21 impacted their job search experience (vs. 8% of general population)

Les musulmanes ont posé leur candidature pour obtenir un emploi au sein de communautés musulmanes (entreprises appartenant à des musulmans, organismes communautaires, etc.) ou envisagent de le faire à la suite de la loi 21 dans une proportion de

66%

ce qui soulève des inquiétudes quant à la ghettoïsation des communautés musulmanes.

#2. Émigration musulmane du Québec



La perte de recettes estimée pour la province s'établit à plus de

\$3.2 milliards de dollars



“Un climat tendu”

Un nombre anormalement élevé de musulmanes (employées et non employées) envisagent de quitter la province. Ces femmes sont pour la plupart issues de communautés francophones.

Les musulmanes ont envisagé de quitter la province dans une proportion de

71%

Les femmes musulmanes ont posé leur candidature pour obtenir un emploi à l'extérieur du Québec ou envisagent de le faire dans une proportion de

73%

#3. Incidence de la COVID-19

“ Oui, c’est triste à dire, mais il aura fallu une pandémie mondiale pour nous permettre de respirer un peu.”

Une musulmane sur quatre a trouvé plus facile de rechercher un emploi ou de travailler pendant que les mesures liées à la COVID-19 étaient en place.



Les mesures liées à la COVID-19, comme les confinements et le port du masque, ont apporté un sentiment de répit des expériences quotidiennes de haine et de discrimination, ce qui fait craindre la transition vers le retour au travail en personne.

#4. Un bien-être mental en déclin

“ Avant la loi 21, je pouvais rêver en toute liberté comme mes collègues”

73%

ont exprimé de l'inquiétude concernant le futur

64%

ressentent de la méfiance envers le gouvernement

54%

rapportent se sentir stressés

39%

ont exprimé un sentiment de désespoir

64%

ont indiqué que la Loi 21 a eu des effets néfastes sur leur bien-être

Depuis l’adoption de la loi 21, les musulmanes du Québec indiquent qu’elles ont perdu leur sentiment d’appartenance et font état de niveaux élevés d’aliénation et de perspectives d’avenir sombres. Les musulmanes tentent aussi de vaquer à leurs occupations dans un climat social et politique où elles se considèrent comme des cibles à cause de la loi 21.



This project has been funded by Women and Gender Equality Canada



Women and Gender Equality Canada

Femmes et Égalité des genres Canada

Canada

Liste des Recommandations

La présente étude expose 11 recommandations afin d'améliorer l'incidence de la loi 21 et de la pandémie de COVID-19 sur les musulmanes du Québec. Voici les principales :

	Department	Recommandation
1	Ministère de la Justice (fédéral)	Nous exhortons le gouvernement fédéral à tenir sa promesse d'intervenir dans la contestation de la loi 21 devant les tribunaux. Nous recommandons aussi au ministère de la Justice de remettre en question l'utilisation de la disposition d'exemption, qui crée une citoyenneté de seconde zone, et de prévenir la légalisation des atteintes aux droits de la personne des minorités raciales et religieuses par les gouvernements en organisant une conférence constitutionnelle.
2	Gouvernement du Québec	Nous savons que le gouvernement du Québec, dirigé par le premier ministre Legault, a solidifié sa position de maintenir une citoyenneté de seconde zone en confirmant le projet de loi 2021. Nous attirons cependant l'attention sur le fait que l'abrogation immédiate de la loi 21 par le gouvernement du Québec est la solution la plus simple aux problèmes soulevés dans ce rapport.
3	Emploi et Développement social Canada (EDSC)	Nous recommandons qu'EDSC crée un programme pilote d'assurance-emploi pour les professionnels formés qui ne peuvent travailler à cause de la loi 21.
4	Emploi et Développement social Canada	À la lumière des expériences de musulmanes dont la carrière a déraillé à cause de la loi 21, nous recommandons qu'EDSC offre des subventions de recyclage professionnel à ceux qui sont contraints de changer leur cheminement de carrière tant que la loi 21 demeure en vigueur.
5	Ministère du Patrimoine canadien	Consacrer des fonds au renforcement des capacités de lutte contre le racisme aux organismes communautaires et aux lignes d'urgence qui appuient l'emploi des musulmanes et fournissent un soutien juridique dans les cas de discrimination liée à l'emploi.
6	Emploi et Développement social Canada (fédéral) et Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) [Québec]	Investir dans des formations sur la sécurité au travail, le harcèlement, la violence et les droits de la personne dans les principaux secteurs d'emploi du Québec afin d'atténuer les répercussions du retour au travail en personne à la suite de la levée des mesures liées à la COVID-19 dans les milieux de travail. Ces formations devraient inclure des rappels des responsabilités de l'employeur et des suggestions de changements aux politiques dans les milieux de travail afin de renforcer les mesures de protection et de dissuasion.
7	Femmes et Égalité des genres Canada	Investir dans des formations sur la lutte contre l'islamophobie axées sur l'islamophobie fondée sur le genre dans des secteurs d'emploi stratégiques au Québec.
8	Femmes et Égalité des genres Canada	Recueillir d'autres données désagrégées afin d'étudier les expériences intersectionnelles de discrimination et de violence au travail des musulmanes dans des secteurs ciblés (soins de santé, éducation, vente au détail, secteur privé).
9	Ministère de la Santé (fédéral)	Allouer un financement afin de fournir des soins et des ressources adaptés à la culture en santé mentale aux musulmanes en partenariats avec des organismes communautaires musulmans au Québec (p. ex., les mosquées, les groupes d'étudiants, les organismes de femmes et les centres communautaires) pour créer des ressources où obtenir de l'aide et des lieux de guérison.
10	Municipalités du Québec	Mener des campagnes d'éducation du public sur la lutte contre l'islamophobie et investir dans des programmes artistiques et culturels axés sur les musulmanes et l'islamophobie fondée sur le genre.
11	Ministère du Patrimoine canadien	Créer un volet de financement exclusivement axé sur les productions médiatiques bilingues sur les communautés musulmanes et sur l'islamophobie dans le Fonds des médias du Canada.

Remerciements

La présente étude n'aurait pu être menée sans l'aide d'une subvention de Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC). Nous remercions FEGC du soutien qu'il nous a fourni tout au long de ce projet.

Nous tenons aussi à reconnaître les contributions inestimables de nombreuses personnes ayant soutenu le projet, y compris notre équipe de recherche sur le terrain composée de Yasser Lahlou, Amine Boulajoul et Selsabil Hamiham, ainsi que nos bénévoles dévouées Kamilla Saadi, Doha Zrouki, Samia El Fene, Sufian Alam, Jasmine Alam, Zineb Hamiham et Larbi Abdelli. Plusieurs organismes communautaires ont fourni un soutien crucial afin de mieux faire connaître les questions et de recruter des participants pour l'étude. Nous les remercions du temps qu'ils ont consacré à l'appui de ce projet.

Nous sommes aussi reconnaissantes des contributions de l'équipe d'Abacus Data, qui a appuyé le volet sondage de cette étude et offert des directives cruciales sur la collecte et l'analyse de données. Ce projet a été éclairé par la sagesse et les commentaires des membres de notre comité consultatif : Natasha Bakht (Université d'Ottawa), Amelie Barras (Université York) et Zeinab Diab (Université de Montréal), dont l'expertise savante et les expériences ont considérablement enrichi l'étude à chaque étape. Nous tenons aussi à remercier les experts en santé mentale Sinthusha Panchalingam (Association canadienne pour la santé mentale) et le Siham Elkasseem (Université King's), qui ont examiné des sections de l'étude. Nous remercions Steven Zhou et Ishmam Sarker de l'équipe des Communications du CNMC, qui ont fourni une aide cruciale au projet en ce qui concerne la révision et la conception graphique.

Cette étude n'aurait pas vu le jour sans la participation des musulmanes du Québec qui ont raconté leur histoire avec courage et générosité. Nous remercions les 11 participantes que nous avons interviewées et chacune des 411 femmes qui ont répondu à notre sondage. Nous espérons que cette étude mettra en lumière vos expériences vécues et donnera lieu à des changements qui atténueront les difficultés auxquelles vous vous heurtez.



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada

Canada

Conseil national des musulmans canadiens

Le Conseil national des musulmans canadiens (CNMC) est un organisme de promotion des libertés civiles et des droits de la personne qui compte des bureaux au Québec, en Ontario, en Saskatchewan, en Alberta, en Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse. Le CNMC a comme points de mire l'amélioration de la compréhension mutuelle, la lutte contre la haine et la discrimination, ainsi que l'éradication de l'islamophobie au Canada. De concert avec nos alliés et partenaires communautaires, nous nous employons à garantir que chaque Canadien jouit pleinement de ses droits et libertés, et ce, sans égard à sa race ou à sa religion.

Afin de s'acquitter de ce mandat, le CNMC, créé en 2000 à Montréal, défend des politiques, mène des activités d'éducation, entreprend des actions juridiques et a une présence dans les médias. Notre travail a aidé des milliers de Canadiens d'un bout à l'autre du pays à accéder à la justice, à trouver des voies vers la mobilisation civique et à organiser des mouvements locaux pour instaurer un changement.

Le CNMC a été aux premières lignes de la lutte pour les droits des femmes musulmanes au Québec en contestant des lois comme le projet de loi 62, le projet de loi 21 et la charte des valeurs québécoises, et en dénonçant l'islamophobie et la haine.



Introduction



La loi 21, ou Loi sur la laïcité de l'État, a été adoptée à la législature du Québec le 16 juin 2019¹. Cette loi interdit aux personnes qui portent des symboles religieux comme le hijab, la kippa ou le turban d'occuper plusieurs emplois du secteur public. La Loi et son incidence ont été contestées : plusieurs organisations et personnes, y compris le CNMC, ont déposé des contestations juridiques qui remettent en question la constitutionnalité de la loi, des Québécois sont descendus dans la rue à de nombreuses occasions pour protester contre la Loi, les personnes touchées ont bravement dénoncé la Loi et bon nombre de commentateurs des milieux universitaire et médiatique ont critiqué la loi pour ses répercussions troublantes.

Cette étude est née des expériences des musulmanes du Québec qui ont communiqué avec le CNMC afin de demander de l'aide après avoir subi un éventail de répercussions négatives après l'adoption de la loi 21. Certains de ces incidents étaient liés à des milieux de travail comme des écoles publiques, ou concernaient des étudiants qui aspiraient à devenir enseignants, policiers ou procureurs – c'est-à-dire des emplois du secteur public qui sont directement visés par la Loi. Cependant, bon nombre des incidents signalés, même s'ils étaient liés à la loi 21, ne relevaient pas du champ d'application de la loi. Par exemple, une femme qui travaillait dans le secteur du commerce du détail s'est fait dire par un client de « retirer cette chose » de sa tête parce que la loi 21 avait été adoptée. Une autre femme qui portait un hijab s'est fait demander par son employeur dans le secteur des soins de santé de le retirer pour continuer de travailler. Ces incidents, même s'ils ont été signalés de façon ponctuelle, soulevaient des craintes quant à l'existence d'une tendance générale d'actes d'hostilité, de discrimination et de haine qui ne relevaient pas du champ d'application technique de la loi, mais qui causaient néanmoins un grave tort à la vie quotidienne des musulmanes du Québec. Peu de temps après l'adoption de la loi, l'arrivée des mesures pour lutter contre la pandémie de COVID-19 a soulevé d'autres questions sur la façon dont les musulmanes du Québec étaient simultanément touchées par la loi 21 et par la pandémie.

Le CNMC a tenu un certain nombre de consultations avec des mosquées, des organismes communautaires musulmans et des groupes d'étudiants du Québec à la lumière de cette flambée d'incidents. Les membres de la communauté ont clairement indiqué qu'il fallait mener une étude solide afin d'avoir une meilleure idée des nouvelles réalités quotidiennes des musulmanes du Québec et de formuler des recommandations solides de changement.

La présente étude s'ajoute à la clameur grandissante de constatations quasi unanimes de la communauté de recherche à ce jour sur les méfaits causés par la loi 21. En particulier,

notre étude donne des renseignements uniques sur l'incidence de l'adoption de la loi 21 sur l'employabilité des musulmanes du Québec ainsi que sur leurs expériences à divers stades d'emploi. Nous nous sommes aussi particulièrement penchées sur la façon dont la pandémie de COVID-19 a façonné ces expériences. Dans le cadre de la présente étude, nous avons utilisé une approche à méthodes mixtes au moyen d'entrevues qualitatives de 10 musulmanes du Québec, ainsi que de données de sondage de 411 musulmanes du Québec qui sont actuellement employées ou sur le marché du travail et de 750 membres de la population générale du Québec à des fins de comparaison.

Les conclusions qui se dégagent de cette étude montrent clairement que les musulmanes du Québec ressentent davantage les répercussions néfastes de la loi que la population en générale, dans la portée directe de la Loi et au-delà de celle-ci. Les musulmanes qui ont participé à ce rapport d'étude indiquent que, depuis la promulgation de la loi 21, elles sont confrontées à ce qui suit :

- **des niveaux accrus de discorde sociale et d'hostilité à leurs lieux de travail;**
- **un traitement discriminatoire pendant le processus de recherche d'emploi;**
- **ne forte baisse de leur sentiment d'appartenance;**
- **des répercussions négatives sur leur santé mentale.**

Notamment, les femmes musulmanes ont subi ces répercussions à un niveau beaucoup plus élevé que ce que nous avons constaté dans notre sondage auprès de la population générale de Québécois. Contrairement aux affirmations du gouvernement du Québec selon lesquelles la Loi a une portée limitée, nous avons constaté dans notre étude que ces répercussions se font sentir dans les secteurs d'emploi directement visés par la loi, comme l'éducation publique, et dans d'autres qui ne le sont pas, comme les soins de santé ou les services bancaires. Les musulmanes qui ont participé à cette étude subissaient des répercussions négatives à un taux plus élevé que la population générale, les femmes visiblement musulmanes qui portent un hijab ressentent encore plus ces répercussions.

Conformément à d'autres études² menées sur les répercussions racisées des mesures liées à la COVID-19, les musulmanes qui ont participé à cette étude ont aussi connu un répit dû à leur moins grande visibilité dans les espaces publics et les milieux de travail. Cela s'explique en raison des transitions temporaires au travail à distance pendant les confinements, ainsi qu'un sentiment de se fondre dans la population générale, alors que de plus en plus de personnes s'habituait à se couvrir et à voir les autres porter un masque.

Dans l'ensemble, nos constatations confirment ce que les communautés musulmanes et les alliés affirment sur la loi 21, à savoir qu'elle relègue les musulmanes à une citoyenneté de seconde zone au Québec et mène à la discorde sociale – et les musulmanes sont extrêmement conscientes de cette nouvelle réalité. À mesure que leur avenir professionnel se limite au Québec, notre étude a constaté qu'un nombre disproportionnellement plus élevé de musulmanes quittent ou envisagent de quitter la province, ce qui soulève des inquiétudes quant aux éventuelles répercussions économiques sur la province. Bon nombre se tournent aussi vers l'interne afin de se trouver un emploi dans des entreprises ou des organismes communautaires dirigés par des musulmans. De nombreuses musulmanes ont déclaré s'être livrées à divers actes de résistance et de survie – de l'organisation à leurs lieux de travail à la participation aux manifestations, à la modification des styles de leurs hijabs et aux sourires plus nombreux – mais bon nombre ont aussi indiquée être épuisées par cette bataille et par la pression de la représentation.

La présente étude se divise en huit sections :

- i. Méthodologie :** La première section explique en détail notre approche à méthodes mixtes, y compris la conception des entrevues qualitatives, la conception du sondage, la stratégie de visibilité et les populations incluses dans les données.
- ii. Contexte :** La deuxième section situe brièvement l'adoption de la loi 21 et les mesures liées à la COVID-19 dans leur contexte historique et politique, et recense les études récentes sur les répercussions de la loi 21 afin de présenter un court examen de la littérature qui explique où la présente étude se situe dans un ensemble grandissant de recherches sur le sujet.
- iii. Expériences de recherche d'emploi :** La troisième section explore le premier ensemble de constatations tirées des données qualitatives et des données de sondage que nous avons recueillies sur les expériences des musulmanes dans leur recherche d'emploi depuis l'adoption de la loi. Cette section présente leurs expériences des entrevues d'emploi, des refus et de l'utilisation de services d'aide à l'emploi.
- iv. Expériences au travail :** La quatrième section examine un éventail d'expériences dans les milieux de travail, y compris les remarques islamophobes et racistes sur l'identité religieuse, les menaces et agressions physiques, les changements généraux aux environnements de travail et les revenus.
- v. Incidence de la COVID-19 :** Cette section fournit une analyse des constatations liées à l'incidence de la pandémie sur les expériences d'emploi des musulmanes.
- vi. Santé mentale :** La sixième section du présent rapport examine de plus près l'incidence sur la santé mentale des musulmanes, y compris sur leurs perspectives d'avenir, une méfiance et une paranoïa accrues à l'égard des gouvernements et institutions, un sentiment général de crainte pour sa sécurité personnelle, la pression de la représentation et un sentiment général d'épuisement.
- vii. Stratégies de survie et de résistance :** Cette section examine les sentiments de nos répondantes à l'égard du Québec en tant qu'endroit où vivre et travailler, leur désir de quitter la province ou de se tourner vers leurs communautés respectives, et leurs stratégies d'adaptation et de résistance.
- viii. Recommandations :** À la lumière des recommandations de la présente étude, nous formulons 11 recommandations qui visent à améliorer l'incidence de la loi 21 et de la pandémie de COVID-19 sur les musulmanes du Québec.

I. Methodology



La présente étude est conçue en tant que projet communautaire où les membres de la communauté ont participé tout au long du processus de recherche, de la création à la conception, à la collecte de données, à l'examen et à la diffusion. Nous avons suivi une approche de méthodes mixtes pour la collecte de données au moyen d'entrevues individuelles, semi-structurées et approfondies avec 10 musulmanes du Québec et des sondages auxquels **411** musulmanes du Québec ont répondu. Nous avons aussi sondé **750** membres de la population générale du Québec à des fins de comparaison. Tous les participants inclus dans le sondage étaient actuellement employés ou avaient été employés ou à la recherche d'un emploi entre juin 2019 et le moment où ils ont répondu au sondage.

Entrevues semi-structurées

Les participantes aux entrevues semi-structurées ont rempli un court formulaire qui recueillait des renseignements démographiques, puis ont répondu verbalement à des questions d'entrevue ouvertes sur le statut d'emploi, les expériences de la recherche d'un emploi, les expériences dans les milieux de travail et l'incidence sur les moyens de subsistance, le mode de vie et la santé mentale. Les questions ont été élaborées à la lumière de signalements multiples que le CNMC a reçus de femmes victimes de discrimination, de haine ou d'un autre genre d'hostilité dans leur vie professionnelle.

Les entrevues ont été menées en français, en anglais ou dans les deux langues. La participation aux entrevues était volontaire. Celles-ci étaient enregistrées, axées sur les expériences et opinions personnelles et pouvaient durer deux heures. Les participantes avaient le choix de se retirer à tout moment sans conséquence, ce qui garantissait la confidentialité et la protection de la vie privée. Elles ont reçu une rétribution de 100 \$ pour leur temps.

Parmi les 10 entrevues, 3 ont été menées en français seulement, 3 étaient bilingues (français et anglais) et 4 ont été menées en anglais seulement. Des participantes interrogées, 6 habitaient à Montréal ou dans la région métropolitaine de Montréal, 1, à Gatineau, 2, à Québec, et 1 à Vaudreuil-Dorion. Des participantes, 6 étaient employées, 2 étaient travailleuses autonomes et 2 étaient sans emploi ou sous-employées. Parmi les 10 femmes, 5 étaient employées ou à la recherche d'un emploi dans le secteur de l'éducation et 2 dans le secteur des soins de santé. Les autres travaillaient dans les secteurs de la vente au détail, des services bancaires et des services gouvernementaux.

Le processus de recrutement a commencé en novembre 2022 et les entrevues ont été menées pendant sept semaines. Les participantes ont été recrutées à partir de réseaux d'organismes communautaires et par la méthode dite « boule de neige ». Il est important

de mentionner que les participantes potentielles avaient deux facteurs d'inquiétude récurrents : la confidentialité et l'incompréhension du but ou de l'utilité de cette étude. En ce qui concerne la confidentialité, les participantes craignaient les représailles à leurs lieux de travail et avaient peur pour leur sécurité personnelle. Pour ce qui est de l'utilité, certaines participantes ont indiqué qu'elles avaient abandonné l'espoir qu'un changement réel soit apporté à la loi 21 et à son incidence, ce qui les décourageait de se rappeler leurs expériences et de les raconter. Ce sentiment de crainte, de futilité et de fatigue, près de cinq ans après l'adoption de la loi

21, n'est pas surprenant.

Afin d'apaiser ces inquiétudes, nous avons examiné nos protocoles de confidentialité avec les participantes potentielles afin de répondre à leurs préoccupations et nous leur avons présenté des éléments à prendre en considération en ce qui concerne le pouvoir qu'apportait le fait de raconter leurs expériences et leurs histoires. Nous avons réussi à recruter 11 participantes au total. Cependant, une participante a choisi de se retirer de la recherche après la tenue de l'entrevue, car elle craignait d'être la cible de représailles de son employeur pour avoir dénoncé la discrimination dont elle avait été victime.

Des 10 entrevues, 6 ont été menées en personne : 2 ont eu lieu dans un café, 1, dans une mosquée, et 3, au domicile de la participante. Les autres ont été menées en ligne. La chercheuse était toujours seule avec la participante, ce qui permettait d'avoir des discussions plus approfondies, sauf lorsque l'entrevue avait lieu dans un café. En fait, même les participantes aux entrevues en ligne se trouvaient dans une pièce fermée de leur maison. Une fois que l'enregistrement de l'entrevue avait débuté, la plupart des participantes hésitaient à se confier, mais à mesure que la conversation progressait, elles expliquaient plus en détail leurs expériences. Nous avons prévu que les entrevues dureraient environ une heure, mais la plupart ont duré près de deux heures. Ces entrevues sont devenues un espace sécuritaire où les participantes pouvaient s'exprimer en toute liberté sur leurs expériences, leurs réflexions et leurs opinions au sujet de la loi 21 et de la pandémie de COVID-19, ce qui montre à quel point les participantes en avaient à dire sur la situation.

En tout, nous avons mené **1 016** minutes d'entrevue, ce qui a donné lieu à **86 743** mots de données d'entrevue transcrits.

Sondages

Le sondage a été réalisé avec l'aide d'Abacus Data, une société d'études de marché et de recherche sur l'opinion publique. Les questions de sondage, qui se fondaient sur la phase qualitative de l'étude, étaient conçues pour recueillir des données sur les populations, l'expérience d'emploi et les changements d'emploi depuis juin 2019. Le sondage comprenait aussi une série de questions sur l'incidence de la loi 21 sur la recherche d'emploi, l'environnement de travail et la santé mentale. Le sondage comprenait aussi des

questions sur les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les expériences d'emploi.

En ce qui concerne les populations et le statut d'emploi, le sondage comprenait des questions fermées accompagnées de mécanismes de validation d'entrée de données afin de garantir la validité des données. Le sondage comprenait aussi un éventail de questions à choix multiples et de questions à échelle d'intervalle afin de déterminer le niveau d'incidence de certains facteurs sur l'emploi et sur la perte d'emploi. Le sondage utilisait aussi un flux de question conditionnelle pour les questions qui ne sont pertinentes que si une réponse a été donnée précédemment. Le sondage auprès de la communauté validait aussi les questions sur le code postal, la religion et le genre afin de garantir que toutes les participantes sont des musulmanes habitant dans la province du Québec

Recrutement des participantes

Afin de trouver la population cible, l'équipe de recherche a recouru à une stratégie de recrutement à trois volets, qui comprenait:

1. Survey panels by Abacus Data;
2. Digital promotion online; and
3. Field research conducted in-person.

Les enquêtes par panel réalisés par Abacus Data puisaient à même un bassin existant de participants au sondage au Québec, restreint aux personnes qui s'identifiaient en tant que musulmanes. La promotion numérique et le recrutement en ligne effectués par le CNMC ont pris la forme d'un appel de participants sur les plateformes de médias sociaux comme Instagram, Facebook et WhatsApp. Le sondage a aussi été annoncé par l'intermédiaire de listes de courriels et de discussions de groupe de plusieurs organismes communautaires et établissements universitaires du Québec. Les participantes intéressées devaient remplir un formulaire où elles indiquaient leurs coordonnées pour que l'équipe de recherche communique plus tard avec elles. Avant de recueillir les données d'une participante qui avait été recrutée en ligne, l'équipe de recherche a effectué une présélection par téléphone ou en personnes pour garantir que les participantes faisaient partie du groupe cible (musulmanes habitant au Québec). Le sondage a été réalisé par l'intermédiaire d'un lien Web envoyé aux participantes par courriel ou par code QR, accessible uniquement après la présélection



Figure 2: Image de l'affiche utilisée pour promouvoir l'étude.

Notre stratégie de recrutement en personne comprenait des activités de visibilité auprès de plus de 20 organismes différents, comme des mosquées, des centres pour femmes, des associations étudiantes et des organismes musulmans en périphérie de l'île de Montréal, à Laval, dans la région métropolitaine de Montréal, dans les régions de la Capitale-Nationale et à Gatineau. L'équipe de recherche a installé des kiosques de sondage à divers événements communautaires où l'on s'attendait à ce que la population cible soit présente (comme des festivals, des rassemblements religieux et des activités sociales, etc.).

Un paiement incitatif de 25 \$ a été annoncé pour encourager le groupe cible à répondre au sondage.

Les participants de la population générale au sondage ont été recrutés par Abacus Data au moyen des groupes existants, limités aux Québécois.

Données démographiques sur les répondants au sondage

En tout, 423 participantes ont répondu au sondage dans la communauté. Elles sont toutes (100 %) des musulmanes habitant au Québec. De ce nombre, 295 participantes (71,5 %) étaient visiblement musulmanes (c.-à-d. qu'elles portaient un hijab, un niqab ou un autre indicateur d'identité musulmane) et 117 participantes (28,5 %) n'étaient pas visiblement musulmanes. Parmi celles-ci, 12 participantes avaient un âge inférieur à l'âge cible et ont donc été retirées de l'analyse du sondage. En comparaison, 750 participants du Québec ont répondu au sondage auprès de la population générale. De ce nombre, 385 (51,3 %) étaient des femmes et 365 (48,7 %) étaient des hommes.

Community: Are you visibly Muslim?

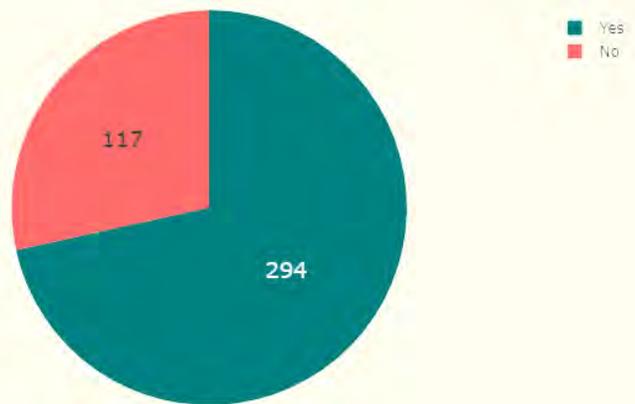


Figure 3: Nombre de participantes qui sont visiblement musulmanes par rapport à celles qui ne le sont pas.

Le graphique suivant montre la distribution (en pourcentage) de l'identité religieuse des participants du sondage auprès de la population générale :

Population générale : Quelle est votre religion actuelle?

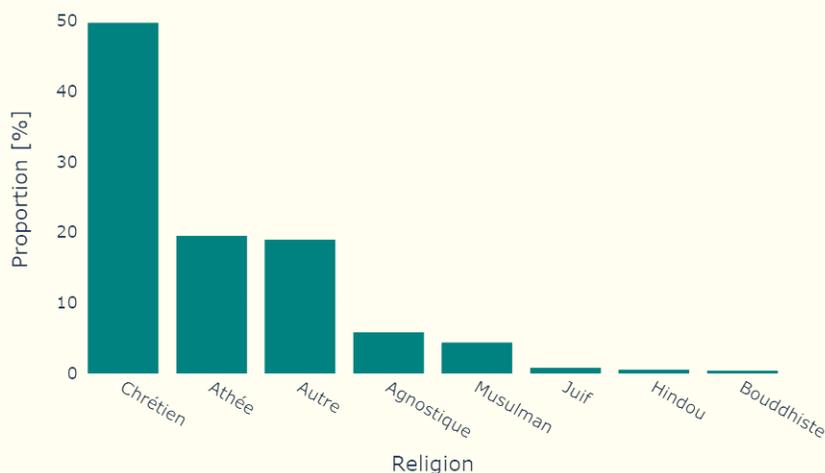


Figure 4: Distribution (en pourcentage) de l'identité religieuse des participants de la population générale.

Distribution de l'âge

Parmi les 411 participantes à notre sondage dans la communauté, 51,6 % étaient âgées de 18 à 24 ans, 29,7 %, de 25 à 34 ans, 11,7 %, de 35 à 44 ans, 6,3 %, de 45 à 54 ans et 0,7 %, de 55 à 64 ans. La distribution de l'âge pour le sondage auprès de la population générale était la suivante : 8,3 % des participants étaient âgés de 18 à 24 ans, 18,9 %, de 25 à 34 ans, 18,9 %, de 35 à 44 ans, 17,3 %, de 45 à 54 ans, 17,3 %, de 55 à 64 ans, et 18,8 %, de plus de 65 ans.

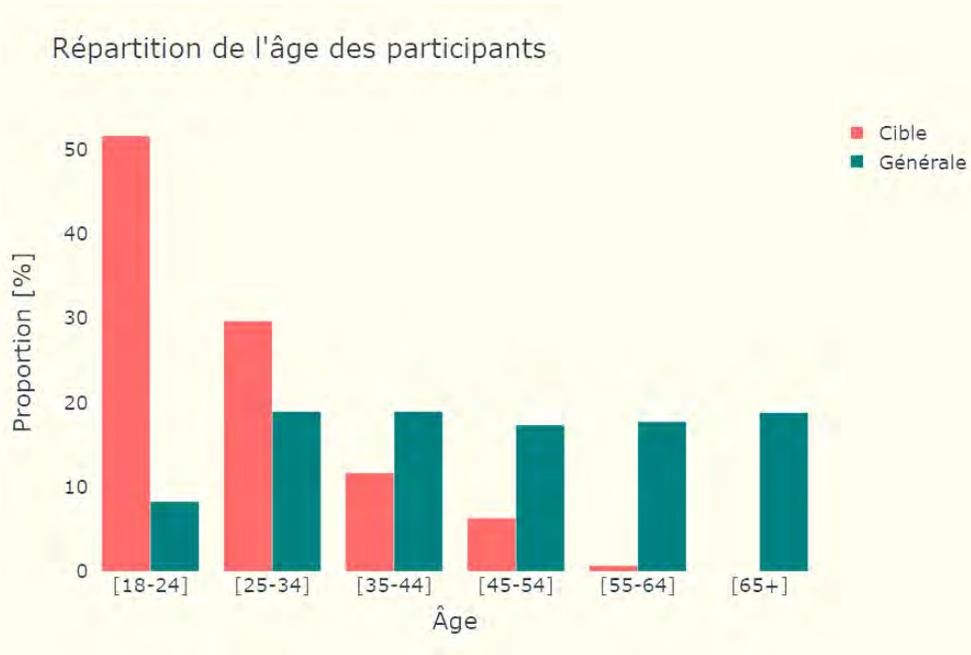


Figure 5: Distribution de l'âge (%) des participants de la population générale par rapport à la population de la communauté.

Cette asymétrie vers une population plus jeune pour le sondage dans la communauté peut s'expliquer en partie par le fait que l'âge moyen des musulmans au Canada est plus bas que celui de la population générale, selon les données de recensement de 2021³. L'âge moyen des musulmans au Québec est estimé à 30 ans par rapport à 44 ans pour le reste du Canada. Elle peut aussi être attribuable à l'incidence involontaire de l'utilisation de plateformes de médias sociaux, comme Instagram, plus populaire chez les plus jeunes générations, aux fins de promotion et de recrutement. Enfin, elle peut aussi s'expliquer par le fait qu'un plus grand nombre de jeunes participaient à bon nombre des événements sociaux et des activités communautaires d'envergures où nous avons installé des kiosques de visibilité.

Emplacement des participants

Parmi les 411 participantes au sondage dans la communauté, 65,95 % vivaient sur l'île de Montréal et à Laval, 18,9 %, dans la région périphérique de Montréal, 11,4 %, dans la région de la Capitale-Nationale (Québec) et 3,65 %, ailleurs au Québec. Cette répartition géographique concorde avec les données du recensement, qui indiquent que la plupart des musulmans qui habitent au Québec vivent dans des régions urbaines. En ce qui concerne la population générale, 20,74 % des participants habitent sur l'île de Montréal, 28,9 %, dans la région périphérique de Montréal, 14,7 %, dans la région de la Capitale-Nationale et 35 %, ailleurs au Québec.

Localisation des participants

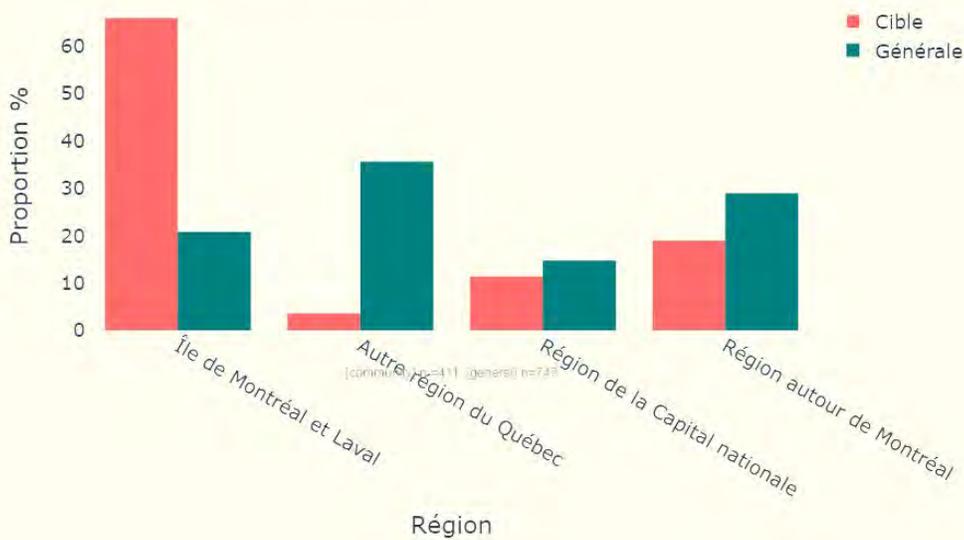
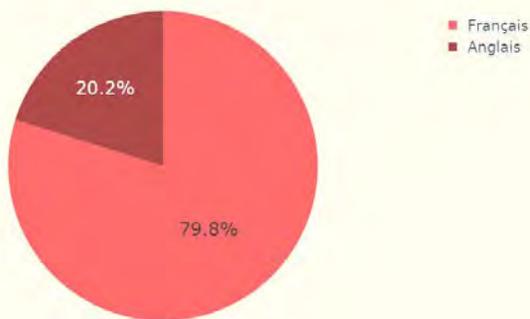


Figure 6: Répartition géographique (en %) des participantes de la communauté par rapport aux participants de la population générale.

Langue

Les réponses au sondage ont été données en français par 328 (79,8 %) participantes de la communauté et en anglais par 83 (20,2 %) participantes. Les réponses au sondage auprès de la population générale ont été données en français par 561 (74,8 %) participants et en anglais par 189 participants (25,2 %).

Population cible



Population Générale

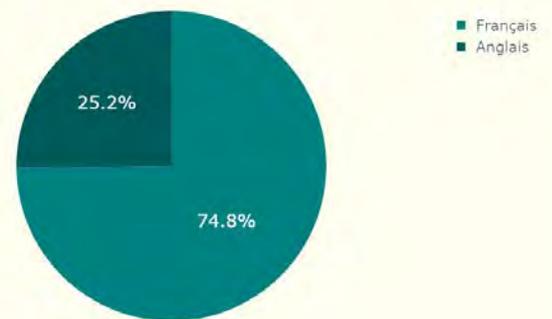


Figure 7: La langue de réponse au sondage choisie par la population de la communauté (figure de gauche) par rapport à la population générale (figure de droite).

II.

La loi 21 ou Loi sur la laïcité de l'État



En mars 2019, si mois après son élection, le gouvernement de la Coalition Avenir Québec (CAQ) a présenté le projet de loi 21 à l'Assemblée nationale du Québec. Il s'agissait d'un texte législatif proposé visant à interdire aux employés du service civil en position d'autorité, y compris les policiers, les juges et les enseignants d'écoles publiques de porter un signe religieux dans l'exercice de leurs fonctions⁴. En fait, la CAQ, dirigée par François Legault, avait fait de la laïcité – et des promesses connexes d'agir contre les signes religieux – un élément fondamental de son programme électoral lors de l'élection provinciale de 2018⁵. Comme de nombreux commentateurs l'ont fait remarquer, cela s'est traduit par un ciblage xénophobe oblique des minorités religieuses pendant la campagne électorale, étant donné que ce sont principalement les musulmans, les sikhs et les juifs qui subiraient l'incidence discriminatoire de la loi proposée. En outre, des interdictions semblables dans des pays comme la France, la Belgique, la Suisse et d'autres ont contribué à l'incidence grandissante des discours islamophobes et racistes transnationaux au Canada⁶. C'est dans ce contexte de stigmatisation accrue des minorités religieuses que la loi 21 a été édictée, le 16 juin 2019, sous le nom de Loi sur la laïcité de l'État.

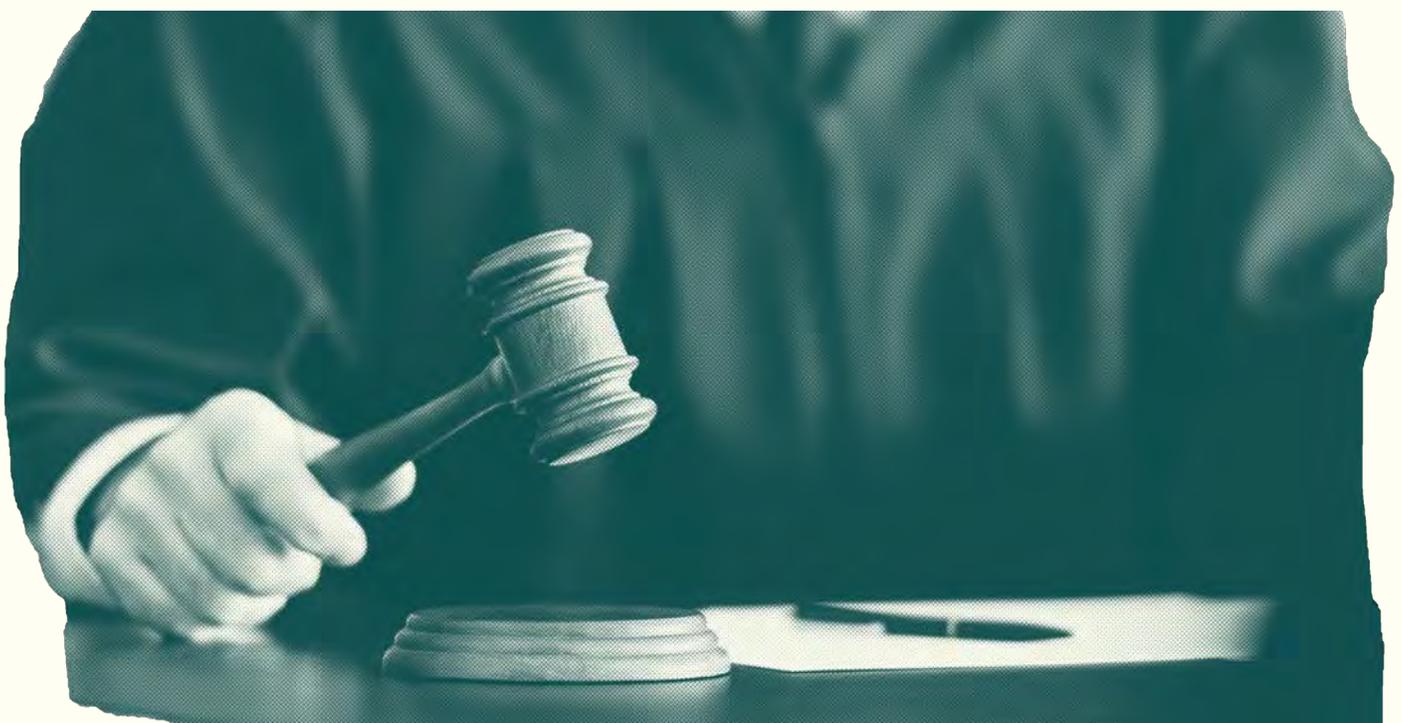


Il est important de mentionner que la loi 21 est arrivée après des années de débats sur la laïcité et les accommodements religieux au Québec. Ces débats ont culminé pendant la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles au Québec, en 2007, présidée par les professeurs Gérard Bouchard et Charles Taylor. Des événements comme l'affaire Multani⁷ et celle du « code de vie » de Hérouxville⁸ ont intensifié ces discussions, dont les tensions sur le multiculturalisme et l'identité du Québec étaient au premier plan, menant les commentateurs dans les médias à dire qu'il s'agissait d'une crise d'identité nationale. La Commission a contesté la notion de crise en ce qui concerne les pratiques d'accommodement, ce qui supposait une déconnexion entre les descriptions faites dans les médias et les réalités sur le terrain. Elle a toutefois reconnu le sentiment de peur qui prévalait chez les Québécois en ce qui concerne l'incidence perçue de l'immigration et de l'accommodement de minorités culturelles et de pratiques religieuses. Afin d'atténuer l'incidence de ces tensions sur l'harmonie sociale, la Commission a recommandé une interdiction sélective du port de symboles religieux par des personnes qui occupent des postes « de coercition », comme les juges, les procureurs et les agents de la paix⁹.

À la suite de la Commission Bouchard-Taylor, les gouvernements du Québec suivants ont proposé des projets de loi portant sur la laïcité et sur les accommodements. Le projet de loi 94, présenté en 2010, tentait d'interdire le port de couvre-visage par les personnes qui fournissent ou reçoivent des services publics. Le projet de loi 60, présenté en 2013, visait quant à lui à interdire les symboles religieux visibles dans les institutions de l'État, mais il a été abandonné après l'élection de 2014. Des principes semblables ont refait surface dans le projet de loi 62, présenté en 2017, qui mettait l'accent sur la neutralité de l'État en interdisant le porte de couvre-visage dans les services publics¹⁰. Il a toutefois été radié à la suite d'une contestation devant les tribunaux. Dans chacune de ces tentatives, les préoccupations sur les pratiques des groupes minoritaires religieux – particulièrement les musulmanes – dominaient dans le discours public. Enfin, en 2019, la loi 21 a été adoptée.

Ce qui a mené à l'adoption de la loi 21

L'adoption de la loi 21 a semé une grande consternation et suscité une vive opposition. Tout au long des débats législatifs qui ont mené à l'adoption de la loi 21, une démarcation claire entre des convictions profondes et des schismes idéologiques ont fait surface parmi les législateurs. Les partis d'opposition, comme le Parti libéral du Québec et Québec Solidaire, ont critiqué l'approche du gouvernement à l'égard de la loi et soulevé des inquiétudes sur d'éventuelles atteintes aux droits et libertés individuels. La CAQ a défendu sa position, en insistant sur l'importance primordiale de la laïcité et de la neutralité de l'État dans les institutions publiques pour instaurer l'harmonie sociale, ainsi que sur l'appui qu'elle avait reçu d'une majorité de Québécois. Il est important de mentionner que même si le projet de loi 21 a joui de l'appui provisoire¹¹ d'une majorité de Québécois jusqu'à son adoption en loi, un sondage mené en 2022 montre aussi que cet appui a fondu au cours des ans, à mesure que des préoccupations relatives à sa mise en œuvre et à son incidence ont fait surface¹².



Au cours de la période menant à l'adoption du projet de loi, le gouvernement a tenu des consultations et des audiences publiques limitées avec l'objectif affirmé de fournir une plateforme permettant à divers intervenants d'exprimer leurs opinions. Les critiques du projet de loi ont toutefois soutenu que la période de consultation, d'une durée de quelques semaines seulement, ne suffisait pas à permettre une consultation utile, ce qui empêchait d'avoir un véritable dialogue avec les communautés touchées. En outre, des préoccupations ont été soulevées sur les possibilités de participation limitées, particulièrement par les groupes marginalisés ou sous-représentés¹³. En fait, la liste originale des intervenants invités à faire des présentations n'indiquait qu'une seule coalition opposée à la loi, et aucun groupe représentant des minorités religieuses comme les musulmans, les sikhs ou les juifs du Québec n'y figurait¹⁴. Ces lacunes relevées ont alimenté le scepticisme à l'égard de l'engagement du gouvernement à tenir une véritable consultation auprès des communautés touchées. Notamment, les deux anciens commissaires qui ont rédigé le rapport Bouchard-Taylor ont indiqué qu'ils n'approuvaient pas cette loi. Gérard Bouchard, par exemple, a indiqué que le projet de loi était « radical » et injustifié¹⁵.

Cependant, malgré la vive opposition de divers groupes – y compris d'autres partis politiques, des groupes de libertés civiles et des segments du public – la CAQ au pouvoir, qui détenait une majorité de sièges à la législature, a veillé à son adoption. Avec 73 votes en faveur et 35 votes contre, la loi 21 a été officiellement adoptée¹⁶ et le gouvernement de la CAQ a invoqué des mesures de clôture pour limiter le débat et accélérer son adoption¹⁷.

Ce qui rend le projet de loi 21 distinct

L'adoption de la loi 21 fait suite à un débat sur la laïcité et les droits des minorités qui dure depuis des décennies. Il est toutefois important de mentionner qu'il va beaucoup plus loin que les tentatives déployées précédemment au Québec pour légiférer sur la discrimination contre les minorités religieuses au nom de la laïcité. La Loi possède plusieurs caractéristiques qui la rendent différente, y compris, sans toutefois s'y limiter, les mécanismes qu'elle propose pour faire appliquer la loi, la clause des droits acquis et l'utilisation de la disposition d'exemption pour contourner des droits protégés par la Constitution au nom de la laïcité.



On trouve à l'article 6 de la Loi la définition de ce qui constitue un signe religieux : « tout objet, notamment un vêtement, un symbole, un bijou, une parure, un accessoire ou un couvre-chef, qui est : 1° soit porté en lien avec une conviction ou une croyance religieuse; 2° soit raisonnablement considéré comme référant à une appartenance religieuse »¹⁸. Elle confie aussi aux personnes qui possèdent le contrôle administratif le plus grand sur les personnes touchées la responsabilité de veiller au respect de l'interdiction du port de signes religieux. Le non-respect de ces mesures prescrites peut donner lieu à des mesures disciplinaires. Comme les décideurs et les experts juridiques l'ont fait remarquer à l'époque, ce système pourrait mener à des cultures de police et de surveillance dans les milieux de travail qui pourraient devenir toxiques et aliénantes pour les minorités religieuses touchées par la loi¹⁹.

En outre, afin de répondre aux critiques selon lesquelles la loi 21 allait entraîner des pertes d'emplois pour les minorités religieuses, le gouvernement caquiste a inclus une clause des droits acquis, que l'on trouve à l'article 31 de la Loi. La clause des droits acquis permet à certaines personnes qui occupaient des postes couverts par la loi avant sa mise en œuvre de continuer de porter des signes religieux dans l'exercice de leurs fonctions. Cette disposition est toutefois accompagnée de la condition selon laquelle ces personnes doivent exercer la même fonction au sein de la même organisation. Même si elle protège au départ les droits d'employés en poste, la clause des droits acquis instaure un système à deux niveaux en matière d'avancement professionnel, notamment pour ceux qui sont limités par la loi.

L'élément sans doute le plus controversé de la loi 21 est l'utilisation de la disposition d'exemption (article 33) de la Charte canadienne des droits et libertés. L'utilisation de la disposition d'exemption dans la loi 21 a considérablement attiré l'attention d'organisations pour la défense des libertés civiles, d'experts juridiques et de groupes représentant des minorités²⁰. La disposition accorde aux organismes fédéraux, provinciaux et territoriaux le pouvoir de suspendre temporairement les droits et libertés énoncés à l'article 2 (libertés fondamentales), aux articles 7 à 14 (garanties juridiques) et à l'article 15 (droits à l'égalité) de la Charte²¹. En invoquant cette disposition, le gouvernement reconnaît qu'il porte atteinte à des droits fondamentaux et vise à contourner les obligations constitutionnelles. L'utilisation sans précédent de la disposition d'exemption par le gouvernement caquiste pour limiter les droits et libertés de minorités racisées et religieuses a suscité l'inquiétude de nombreuses personnes quant à la force de la Constitution pour protéger les droits et libertés humains, particulièrement en ce qui concerne les minorités²². Notamment, l'utilisation de la disposition d'exemption devait être réévaluée en 2024, cinq ans après l'adoption de la loi 21. Le gouvernement du Québec a annoncé qu'il entendait renouveler la disposition afin de confirmer la loi 21 et de la protéger contre toute contestation devant les tribunaux au printemps 2024 en affirmant qu'il était nécessaire de protéger la paix et l'harmonie sociales créées par la loi 21²³ – une affirmation contestée dans la présente étude.

Opposition au projet de loi

L'édiction de la loi 21 a déclenché des manifestations publiques répandues à l'échelle du Québec et dans d'autres régions du Canada. Ces événements ont permis de montrer de façon très visible son désaccord et sa solidarité, attirant ainsi l'attention de médias internationaux, en plus d'exercer des pressions sur les dirigeants politiques pour qu'ils revoient leur appui à la loi. En plus des manifestations, les médias sociaux sont devenus une plateforme importante de mobilisation contre la loi 21. Les activistes ont utilisé des plateformes pour amplifier leurs voix, menant à la montée en popularité de mots-clics comme #Bill21 et #QuébecBan. L'adoption de la loi 21 a également suscité des réactions à l'extérieur du Québec, comme celles de médias internationaux et d'organisations de défense des droits de la personne. En fait, des organisations internationales de défenses des droits de la personne et des libertés civiles comme Amnistie internationale et l'Association canadienne pour les Nations Unies se sont ouvertement opposées au projet de loi 21, qu'elles considéraient comme le signe d'une hausse de la xénophobie et du sentiment anti-immigrant²⁴.



En réponse à la loi, certains politiciens et certaines personnalités publiques ont pris des engagements politiques et posé des gestes symboliques pour s'opposer à la loi. Plusieurs municipalités à l'extérieur du Québec, par exemple, ont adopté des motions qui dénonçaient la loi, tandis que d'autres ont réaffirmé leur engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion. Ces gestes ont été perçus comme des manifestations de solidarité avec les communautés touchées et des déclarations contre l'intolérance perçue qui sous-tend le projet de loi²⁵.

La loi 21 a également fait l'objet de plusieurs contestations devant les tribunaux dans lesquelles on affirmait qu'il portait atteinte à la Charte canadienne des lois et libertés. Ces

contestations ont mené à des instances judiciaires et à des décisions qui ont intensifié le discours public et le débat politique sur le caractère légal et constitutionnel de la loi. Au départ, le CNMC, l'Association canadienne des libertés civiles (ACLC) et Ichrak Nourel Hak, le plaignant, ont cherché à faire suspendre le fonctionnement de la loi jusqu'à ce que son fondement constitutionnel soit tranché. Cette demande a toutefois été refusée à la Cour supérieure et à la Cour d'appel, ce qui a permis à la loi de demeurer en vigueur en attente d'un jugement sur son fondement juridique²⁶.

Les audiences devant la Cour supérieure du Québec sur le bien-fondé de la loi ont eu lieu à l'automne 2020. En 2021, la Cour supérieure du Québec a confirmé l'interdiction relative au port de signes religieux pour la plupart des employés du domaine public, mais le juge Marc-André Blanchard a conclu que certaines de ses dispositions étaient inconstitutionnelles. Le juge a notamment conclu que la loi ne devrait s'appliquer ni aux commissions scolaires anglaises en raison de leurs droits de minorité linguistique ni aux membres de l'Assemblée nationale. Il a également indiqué que la disposition d'exemption était l'une des principales raisons pour lesquelles il était incapable d'annuler d'autres parties de la loi. Les deux parties ont interjeté appel de cette décision.

Plus de 10 intervenants, y compris un éventail de minorités religieuses, ainsi que diverses organisations de défense des libertés civiles et des droits de la personne ont participé aux audiences qui ont eu lieu par la suite, à l'automne 2022, devant la Cour d'appel du Québec. La question de l'égalité des genres est l'un des thèmes importants qui ont été mentionnés pendant les plaidoiries devant la Cour d'appel du Québec. Cela fait fond sur la remarque formulée par le juge Blanchard selon laquelle les éléments de preuve donnent à penser que la loi 21 touchera de manière disproportionnée les musulmanes²⁷. La Cour d'appel a néanmoins tranché en faveur du gouvernement du Québec au printemps 2024, ce qui, une fois de plus, témoigne des contraintes imposées par la disposition d'exemption²⁸. Plusieurs parties touchées, y compris le CNMC et l'ACLC, ont annoncé qu'elles entendaient interjeter appel de cette décision devant la Cour suprême.

Examen des études sur l'incidence de la loi 21

Comme indiqué, la présente étude s'ajoute à un ensemble grandissant de recherches sur les répercussions de la loi 21. Plusieurs études ont mis en lumière divers éléments de l'incidence de la loi depuis son adoption.

Dans un sondage sur les répercussions de la loi 21 menée en 2022 par l'Association d'études canadiennes et Léger Marketing, les auteurs ont conclu que les groupes minoritaires indiquent être davantage victimes de discrimination, ce qui se fait sentir sur

leur bien-être général. L'étude a aussi conclu que les musulmanes étaient particulièrement vulnérables à la stigmatisation et à la marginalisation, et faisaient état d'un moins grand sen-

timent d'appartenance à la société québécoise et d'obstacles à leur participation sociale et politique. L'étude a aussi conclu que la discrimination envers les minorités religieuses se produit à divers endroits, des lieux de travail aux lieux publics, ce qui mène parfois à des menaces de violence. Selon le rapport, cette tendance touche de façon disproportionnée les musulmanes, les hommes juifs et



les hommes sikhs, ce qui amplifie les inquiétudes entourant leur sécurité et leur bien-être dans le contexte sociétal élargi au Québec²⁹.

Une autre étude menée en 2022 sur les étudiants postsecondaires en droit et en éducation au Québec a révélé une augmentation marquée de la discrimination envers les personnes portant des signes religieux à la suite de la mise en œuvre de la loi 21³⁰. Cette discrimination s'étend à des possibilités d'emploi réduites et à une hostilité accrue, ce qui en a mené certains à envisager de quitter la province. L'étude a aussi constaté des différences générationnelles dans les attitudes à l'égard de la loi : les jeunes Québécois étaient moins en faveur de la loi et les jeunes résidents, y compris ceux qui n'appartiennent pas à une minorité religieuse ou ethnique, avaient des perceptions plus négatives du Québec. Selon l'étude, peu importe l'affiliation religieuse, les répondants considéraient la loi comme une attaque contre la communauté musulmane.

Des bourses d'études dans un éventail de disciplines (droit, sociologie, science politique, études sur la lutte contre le racisme, entre autres) ont aussi analysé les conséquences plus générales de la loi 21 pour les libertés fondamentales et les droits de la personne et bon nombre ont soutenu que la loi 21 établit un précédent dangereux au Québec par la légitimisation et l'aggravation de l'oppression et de la persécution des minorités racisées au nom de la laïcité³¹. En particulier, plusieurs boursiers ont indiqué que l'islamophobie fondée sur le genre dirigée contre les femmes qui portent un hijab ou un niqab dans la foulée de l'adoption de la loi 21 révélait des problèmes plus profonds d'exclusion et de discrimination systémique³². Les boursiers en lois sur la laïcité ont également donné des exemples de répercussions indirectes étendues aux lois comme la loi 21 dans d'autres pays comme la France, ce qui soulève des préoccupations sur d'éventuelles répercussions semblables ici au Québec³³. En fait, ce sont ces préoccupations qui ont donné lieu au lancement de la présente étude.

Pénuries de main-d'œuvre

Les expériences d'emploi et de recherche d'emploi des musulmanes sont vécues dans le contexte de la mise en œuvre du projet de loi et du contexte économique de pénuries accrues de main-d'œuvre au Québec qui le recoupe. Le nombre de personnes au chômage au Québec baisse, tandis que le nombre d'emplois disponibles augmente. Au cours du deuxième trimestre de 2021, par exemple, le Québec arrivait au deuxième rang au pays en ce qui concerne son taux d'emplois vacants³⁴. En fait, en novembre 2022, le taux de chômage au Québec s'établissait à un creux de 3,8 %, du jamais vu depuis 1976, tandis que le nombre de personnes au chômage a fortement baissé depuis 2015. Cette baisse constante du taux de chômage pendant plusieurs années a mené à une baisse considérable du nombre de personnes au chômage, dont le nombre est passé de 344 200 à 176 800 entre décembre 2015 et novembre 2022. Cette situation pose toutefois des difficultés en matière de recrutement pour les entreprises. La rareté de la main-d'œuvre s'explique en partie par les départs à la retraite en masse des baby-boomers et du nombre limité de jeunes pour les remplacer. Une analyse récente montre que près de 41 % des emplois connaîtront une pénurie de main-d'œuvre d'ici 2025, particulièrement dans les secteurs public, communautaire et de la garde de jeunes enfants³⁵.



Le gouvernement du Québec a affirmé qu'il vise à renforcer des services publics clés comme l'éducation, les soins de santé et le soutien social, tout en garantissant des services de garde d'enfants accessibles. Dans sa mise à jour économique de 2021, il a promis de verser plus de 3,3 milliards de dollars d'ici 2025-2026 afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre en facilitant la formation, la requalification et l'attraction des talents. Près de 3,9 milliards de dollars seront investis sur cinq ans afin de favoriser une croissance sectorielle ciblée. Ce financement vise entre autres à améliorer les conditions de travail, à accroître les taux d'obtention de diplôme, à inciter les retraités à revenir au travail et à attirer les talents étrangers³⁶. Il ne fait aucun doute que l'immigration contribue considérablement à la population active du Québec et aide à contrer les changements démographiques. Entre 2009 et 2019, les immigrants âgés de 15 ans et plus occupaient environ 285 700 nouveaux emplois, ce qui représente environ 63 % de la croissance totale de l'emploi³⁷. Néanmoins, en 2023, malgré ces pénuries et les oppositions des employeurs, le gouvernement du Québec a aussi instauré des restrictions visant les immigrants, les demandeurs d'asile et les travailleurs temporaires et fait de la maîtrise du français une exigence préalable à satisfaire pour vivre et travailler au Québec³⁸.

Qui plus est, il était déjà possible d'en faire beaucoup plus pour intégrer les nouveaux arrivants au marché du travail, étant donné que leur taux d'emploi est plus bas que celui des Québécois de souche. En 2019, le taux d'emploi des immigrants âgés de 25 à 54 ans s'établissait à 79,7 % par rapport à 87,2 % pour les résidents de souche³⁹. En fait, certaines populations comme les membres des Premières Nations, les minorités visibles et les immigrants continuent de se heurter à des obstacles à l'emploi en raison d'une discrimination constante dans le processus d'embauche. Parmi ces obstacles, notons le préjudice, les pratiques discriminatoires, le manque de formation et les politiques d'embauche restrictives⁴⁰.

En outre, pendant les consultations publiques sur la loi 21, l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec a fait ressortir l'incidence de telles mesures sur la pénurie de main-d'œuvre:

Dans un contexte où plusieurs enseignants quittent la profession dans les cinq premières années de leur carrière, où il semble de plus en plus difficile pour les commissions scolaires de recruter des enseignants légalement qualifiés pour pourvoir des postes vacants dans le contexte actuel de pénurie, et où l'augmentation prévue de l'effectif étudiant dans nos écoles représentera un défi de taille dans les années à venir, se priver de candidats à l'enseignement en raison de leurs convictions religieuses paraît complètement illogique⁴¹

Ainsi, les difficultés liées au recrutement sont attribuables non seulement à une véritable pénurie de travailleurs qualifiés, mais aussi à d'autres facteurs fabriqués. Les solutions exigent donc d'adopter une approche plus large que le simple fait d'offrir plus de travailleurs⁴². La présente étude analyse la façon dont la loi 21 contribue à ces défis économiques.

III. Expériences de recherche d'emploi



D'après les données du sondage et des entrevues, les conclusions de notre étude liées aux expériences de recherche d'emploi donnent des renseignements sur la façon dont les musulmanes sont parvenues à s'y retrouver dans un contexte social, politique et économique créé par la loi 21, la pandémie de COVID-19 et les pénuries de main-d'œuvre au Québec lorsqu'elles cherchaient un emploi.

Nos conclusions indiquent que depuis l'adoption de la loi 21, l'identité religieuse a joué un rôle prédominant dans des domaines d'emploi qui dépassent largement la portée de la loi. Nombreux sont ceux qui ont attribué cette situation à un effet encourageant de la loi, où ceux qui entretiennent des préjugés contre les musulmanes qui portent un hijab ou un niqab peuvent croire que l'adoption de la loi rend justifiées leurs opinions préjudiciables⁴³. On constate cette tendance dans les expériences de recherche d'emploi des musulmanes à mesure qu'elles doivent composer avec les perceptions négatives à l'égard de leur identité dans les processus de recherche d'emploi et de recrutement. Notre étude a révélé que les musulmanes étaient des participantes actives et enthousiastes de la population active, mais qu'elles se heurtaient à de nombreux obstacles à l'emploi, dont certains étaient illégaux selon les lois du Québec.

Parmi les 411 femmes que nous avons sondées, 194 avaient été sur le marché du travail à un moment donné depuis l'adoption de la loi 21, et 70 d'entre elles avaient connu un changement lié à leur emploi : elles avaient soit quitté leur emploi (56) soit été congédiées (14) depuis juin 2019. Deux (2) des 10 femmes que nous avons interrogées avaient aussi été sur le marché du travail pendant cette période.

Chez les 70 femmes qui avaient perdu leur emploi depuis 2019, 51 étaient activement à la recherche d'un emploi dans un éventail de secteurs, y compris la vente au détail, les soins de santé, l'administration, les services bancaires et les services sociaux, entre autres. La figure 1 ci-dessous montre la proportion de participantes qui ont cherché un emploi dans ces secteurs :

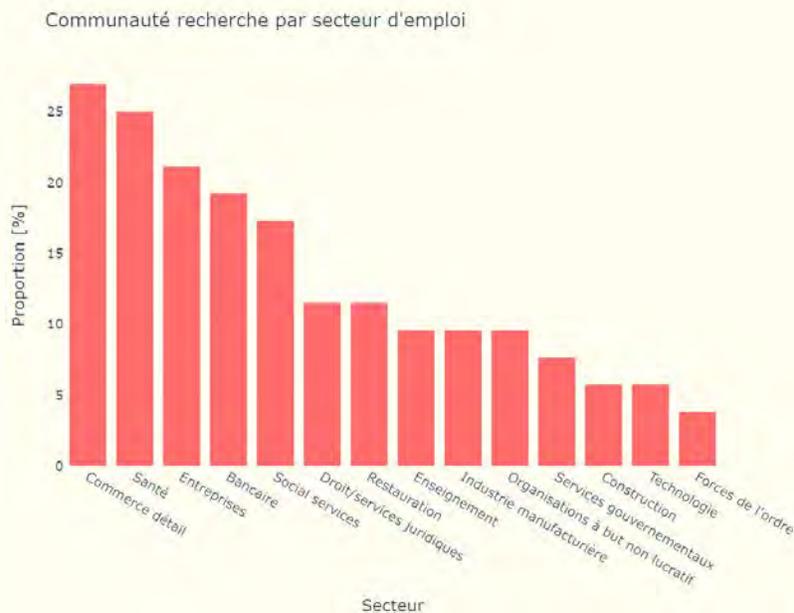


Figure 8: Secteurs d'emploi où les musulmanes ont cherché un emploi. Remarque : les participantes pouvaient choisir plus d'un secteur.

Parmi celles qui cherchaient activement un emploi, 73 % en trouvaient un dans les six mois, ce qui est semblable à la proportion pour la population générale (72 %). Cependant, il faut en moyenne plus de temps aux musulmanes pour trouver un emploi pendant ces six mois. C'est ce que montre la figure 2, où l'on peut voir que 66 % de la population générale à la recherche d'un emploi deviennent employées en un ou deux mois, par rapport à 44 % seulement pour les musulmanes. Les 29 % restants de musulmanes auront besoin d'un à quatre mois de plus pour trouver un emploi, comparativement à seulement 6 % pour la population générale. Cette tendance est pire encore pour les femmes visiblement musulmanes : Un à deux mois : 41,17 % (-25 % par rapport à la population générale) et de trois à six mois : 32,35 % (+26,47 %).

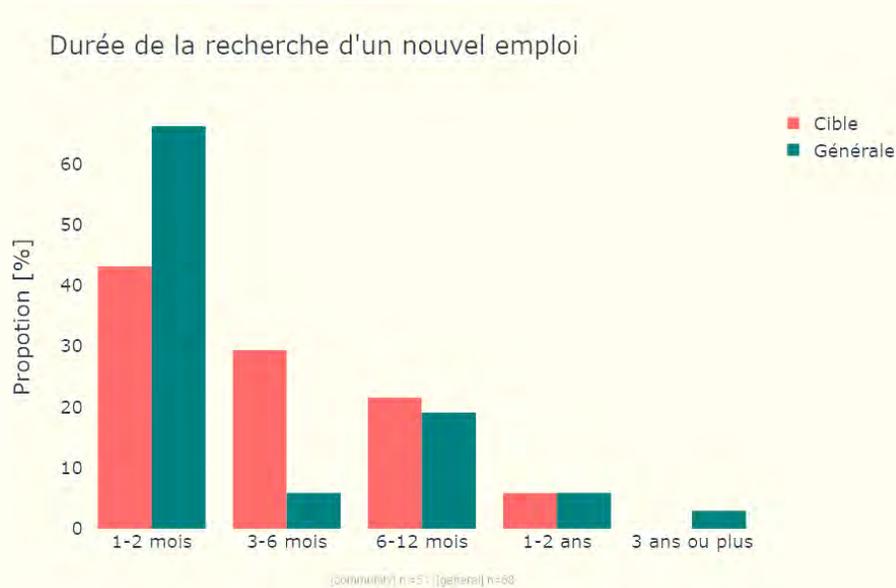


Figure 9: Temps requis pour trouver un nouvel emploi pour les musulmanes (communauté) par rapport à la population générale (générale).

Dans l'ensemble, parmi les femmes que nous avons sondées, 73 % d'entre elles estimaient que la loi 21 avait eu une incidence sur leur expérience de recherche d'emploi (comparativement à 8 % de la population générale), 23 % d'entre elles estimant qu'elle avait eu une incidence considérable.

Dans l'ensemble, diriez-vous que votre expérience de recherche d'emploi a été affecté par la loi 21...



Population cible

- affecté considérablement
- affecté
- quelque peu affecté
- Pas du tout affecté

Population Générale

- affecté considérablement
- affecté
- quelque peu affecté
- Pas du tout affecté

Figure 10: Infographie montrant la proportion de participantes sur 10 qui ont indiqué à quel point la loi 21 avait eu une incidence sur leur recherche d'emploi pour la population de la communauté (à la droite, N= 52) par rapport à la population générale (à gauche, N = 68)

Processus de recrutement

À mesure que les musulmanes que nous avons sondées naviguaient dans le marché de l'emploi au Québec, bon nombre d'entre elles estimaient que leur identité religieuse avait une place prédominante dans leurs expériences de recherche d'emploi en ce qui concerne les entrevues, les offres, les refus et le recours à des services d'aide à l'emploi depuis l'adoption de la loi 21. Même si les questions d'entrevue sur la religion sont illégales selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse⁴⁴, 50 % des musulmanes sondées ont indiqué que le nombre de fois où on leur posait des questions sur leur pratique religieuse pendant une entrevue avait considérablement ou quelque peu augmenté depuis l'adoption de la loi 21. Cette statistique offre un contraste saisissant avec les réponses que nous avons reçues dans notre sondage auprès de la population générale, où seulement 5,88 % des répondants ont indiqué avoir vu le nombre de questions augmenter.

Sophia, une avocate qui porte un hijab, a expliqué comment la façon dont elle avait été traitée lors d'entrevues dans d'autres domaines de pratiques avait motivé sa décision de se joindre à la fonction publique fédérale. Étant donné que son nom indiqué dans son curriculum vitæ était typiquement québécois, ses intervieweurs étaient surpris lorsqu'ils la voyaient porter un hijab à l'entrevue. Elle a raconté qu'on lui avait posé des questions directes sur son identité religieuse, son port du hijab et si elle était disposée à l'enlever, en plus de l'interroger pour en savoir plus sur ce qu'elle pensait des débats politiques sur des sujets comme les accommodements religieux. Sa frustration était encore plus grande parce que ses intervieweurs étaient habituellement des avocats, qui auraient dû savoir qu'il était illégal de pose de telles questions pendant une entrevue d'emploi. Elle est devenue si frustrée par son expérience de recherche d'emploi qu'elle a commencé à dire dès le départ qu'elle portait un hijab afin de ne pas perdre son temps avec des intervieweurs qui n'étaient pas prêts à travailler avec une femme portant le hijab. Elle s'est rappelé une occasion où l'intervieweur a annulé l'entrevue dès qu'il avait su qu'elle portait le hijab.

Elle a aussi fait remarquer que « si l'employeur croit que sa clientèle se sentira moins à l'aise avec nous parce que nous portons ce foulard, même s'il n'y voit pas nécessairement d'inconvenient, cela aura tout de même une incidence. Je le sais. »

Amal, l'une des participantes interviewées qui est avocate de formation et travaille dans le secteur des services bancaires, a eu un sentiment semblable. Elle croyait que dans ses expériences de recherche d'emploi, les employeurs prenaient une décision calculée en fonction de la réaction de leurs clients au fait d'être servis par une femme visiblement musulmane et de l'incidence sur leur réputation : « Ils se disaient que s'ils acceptaient cette avocate, leurs affaires en souffriraient parce que les clients ne se sentiraient pas à l'aise ».

Offres d'emploi et refus

Qu'elles puissent le prouver ou non, 48 % des musulmanes estimaient que leur identité religieuse expliquait pourquoi elles n'avaient pas obtenu un emploi. Encore une fois, seulement 5,88 % de la population générale partageait ce sentiment après avoir vu sa candidature être refusée pour un emploi. Nous avons constaté une tendance semblable chez nos répondantes qui ont été interrogées, dont bon nombre entretenaient des soupçons quant à la façon dont leur parcours de recrutement avait pris fin par un refus abrupt. Dans un cas, une répondante avait eu sa première entrevue par téléphone et, lorsqu'elle s'était présentée en personne pour la deuxième ronde, avait été traitée différemment et n'a pas poursuivi le processus. Une autre répondante a raconté qu'elle avait posé sa candidature pour un poste dans le secteur de l'enseignement public et s'être rendu jusqu'à l'étape de l'offre, mais cette offre contenait un formulaire dans lequel on lui demandait de respecter la loi 21 et, par conséquent, de retirer son hijab. Elle était déchirée parce qu'elle s'était rendue jusqu'à l'étape de l'offre en fonction de son expérience et de son mérite, mais avait été contrainte de refuser l'offre en fin de compte à cause de la loi 21.

Les musulmanes ressentaient aussi une importance indue de l'identité religieuse dans leurs recherches d'emploi lorsqu'elles travaillaient avec des agences de placement afin de trouver des emplois adéquats, de préparer les documents liés à la candidature et de se préparer aux entrevues d'emploi.

Selon les réponses à notre sondage, les musulmanes ont recouru aux services d'agences de placement à un taux plus élevé que la population générale (46,15 % contre 26,47 %) depuis l'adoption de la loi 21. Cela peut s'expliquer en partie par la moyenne d'âge plus jeune des répondantes au sondage auprès de la communauté. Cependant, on constate aussi que les musulmanes au Québec que nous avons sondées sont manifestement prêtes à participer à la population active et à contribuer à la société, et recherchent activement des voies qui leur permettront de progresser dans leur carrière.

Parmi les musulmanes sondées, 75 % ont indiqué que leur identité religieuse a eu ou a peut-être eu une incidence sur leur expérience avec un service de placement (contre 27 % de la population générale). Étant donné que les femmes que nous avons sondées cherchaient pour la plupart des emplois à l'extérieur des secteurs visés par la loi 21, l'importance curieuse accordée à l'identité religieuse dans leurs expériences avec les agences de placement pourrait indiquer un flou dans les limites de la loi 21, de sorte que les obstacles auxquels les musulmanes peuvent être confrontées sur le lieu de travail sont élargis. Par conséquent, l'établissement de stratégies relatives à l'identité religieuse, comme la préparation aux questions sur leur hijab, leur niqab ou l'Islam en général



pendant les entrevues est un aspect de l'expérience de recherche d'emploi de nombreuses musulmanes au Québec.

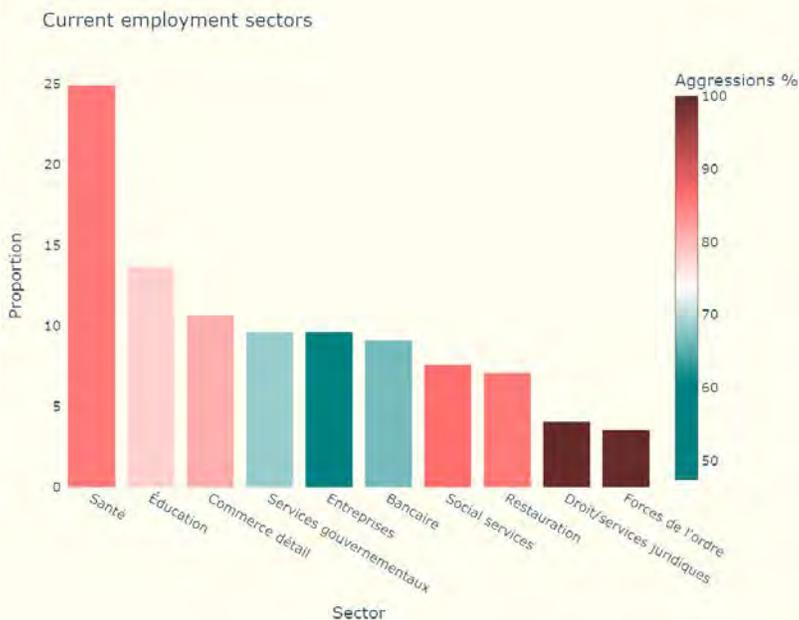
IV. Expériences au travail



Au Québec, les lieux de travail au Québec sont réglementés par un ensemble de lois et de politiques visant à garantir la sécurité au travail et à fournir des mesures de protection contre la discrimination et le harcèlement⁴⁵.

La loi 21 permet les pratiques discriminatoires envers les personnes qui portent des signes religieux dans plusieurs emplois du secteur public (contrairement à certaines des mesures de protection qu'offrent ces lois). Notre étude montre toutefois que la loi 21 pourrait avoir affaibli ces lois, comme l'indique leur inefficacité à fournir des mesures de protection aux musulmanes du Québec qui travaillent dans des domaines d'emplois ne relevant pas du champ d'application de la loi 21 au cours de la période qui a suivi son adoption. Selon ce qu'indiquent les musulmanes du Québec qui ont participé à notre étude, elles sont confrontées à des environnements de travail de plus en plus hostiles dans les secteurs inclus dans la loi 21 et d'autres secteurs, y compris de la discrimination islamophobe ainsi que des menaces et agressions physiques.

Parmi les 411 musulmanes sondées, 196 occupaient un emploi dans un éventail de secteurs d'emploi, la proportion la plus grande étant employée dans le système de soins de santé du Québec (25 %). Des 196 femmes sondées qui occupaient un emploi, 146 portaient un signe religieux, tandis que 50 n'en portaient pas.



Dans l'ensemble, 72 % des musulmanes estimaient que la loi 21 avait eu une incidence quelconque sur leur expérience d'emploi comparativement à 6 % de la population générale.

Figure 11: Participants' current employment distribution (in %) for the community population with a heat map representing the proportion of women in each section who experiences aggressions.

Commentaires islamophobes et racistes au travail

Nous avons demandé aux femmes sondées de faire part de leurs expériences avec leurs collègues ou clients, ainsi qu'avec leurs superviseurs. Dans les trois catégories, nous avons constaté que les musulmanes au Québec sont victimes à des niveaux inquiétants d'une hostilité directe et indirecte ciblant leur identité religieuse, particulièrement lorsqu'on les compare aux taux plus faibles signalés par la population générale. Autrement dit, ces sentiments hostiles ne semblent pas être causés par l'identité religieuse en général, étant donné que la

population générale, dont les membres s'identifient principalement en tant que catholiques, n'a pas fait état d'une augmentation semblable de l'hostilité. Sans surprise, la loi 21 semble avoir eu une incidence considérable sur les expériences d'emploi des musulmanes en particulier, ce qui donne à penser qu'un plus grand nombre de commentaires hostiles sont formulés sur l'identité religieuse musulmane que sur les autres identités religieuses dans les lieux de travail. Presque toutes les femmes avec qui nous avons tenu des entrevues semi-structurées ont fait écho à ces constatations lorsqu'elles ont raconté leurs expériences au travail.

Êtes-vous entendu des remarques préjudiciables/racistes/islamophobes sur votre identité religieuse

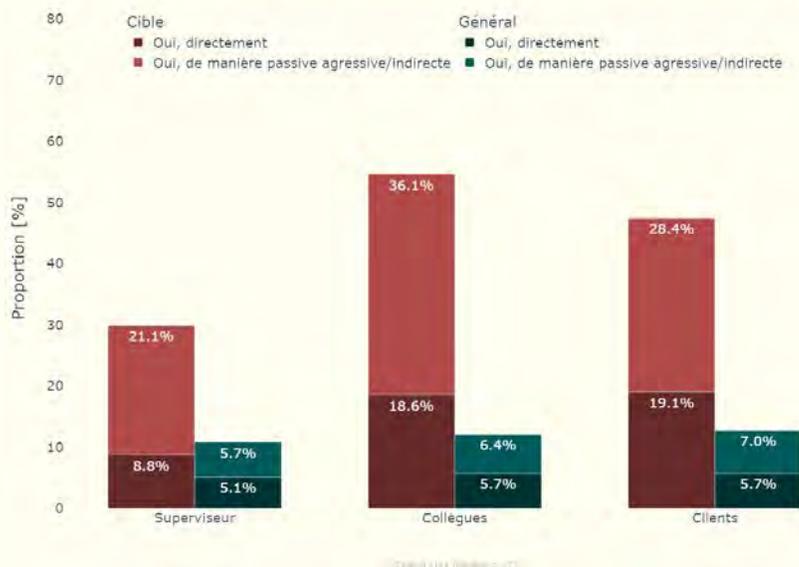


Figure 12: Proportion des participants qui ont entendu des superviseurs, des collègues ou des clients faire des remarques préjudiciables, racistes ou islamophobes pour la population de la communauté (N = 194) par rapport à la population générale (N=471)

Collègues

Plus de la moitié (54 %) des femmes que nous avons sondées et qui sont employées ont entendu leurs collègues formuler des commentaires préjudiciables, racistes ou islamophobes au sujet de leur identité religieuse au travail (contre 12 % de la population générale). Les entrevues que nous avons menées pour cette étude nous donnent des exemples de ce à quoi ces commentaires ressemblaient et de la façon dont les femmes qui ont participé à l'étude l'ont vécu. Par exemple, l'une des participantes à l'entrevue pour cette étude, Dunia, une infirmière de Québec qui porte un hijab, nous a raconté ce que certains de ses collègues disaient des musulmanes en ce qui concerne l'adoption de la loi 21 : « Ils croient que si une femme veut réellement travailler, elle n'a qu'à enlever son signe religieux. » Elle a ensuite décrit ses expériences avec certains de ses collègues :

« Vous savez, parfois, ils parlent dans notre dos, et nous ne savons pas exactement ce qu'ils disent. Par exemple, je travaillais avec une femme quand j'étais animatrice dans un centre pour personnes handicapées. Nous avons suivi notre formation ensemble. Elle semblait très en colère, et j'ignorais pourquoi. Elle est allée déposer une plainte auprès de la coordonnatrice. Celle-ci est venue me voir pour me dire qu'elle ne me dénoncerait pas parce que cette femme n'avait fait que des commentaires racistes, et je ne l'aurais jamais su. Je suis ensuite allée voir ma collègue en souriant pour lui offrir mon aide. Elle m'a fixée, a soupiré et est partie. Elle ne s'attendait pas à une telle réaction de ma part. »

Dunia a expliqué qu'elle n'avait jamais su de quoi sa collègue s'était plainte, si ce n'est qu'il s'agissait de racisme envers les musulmans parce que Dunia portait un hijab.

Dunia a ensuite raconté qu'elle a vécu l'une de ses expériences les plus gênantes avec un médecin et un autre membre du personnel pendant qu'ils discutaient d'un patient dans un bureau qui n'avait pas assez de place pour que tous puissent s'asseoir. Voici ce qu'elle a dit : « Je cherchais un endroit où m'asseoir pour prendre des notes. Le médecin m'a dit que je pouvais m'asseoir sur lui si le je voulais. L'autre employé lui a dit que je pouvais très bien m'en sortir. » Dunia était reconnaissante à l'autre membre du personnel de son intervention, mais très déçue de sentir qu'elle avait été fétichisée par le médecin. Elle a expliqué que ce genre d'expérience était courant : « Des patients ou collègues qui veulent apprendre à me connaître finissent par me demander à quoi ressemblent mes cheveux. Il y a aussi d'autres commentaires sexistes sur le fait que je sois exotique.

“ On dirait que soit ils nous détestent, soit ils nous fétichisent. ”

Dans un autre milieu de soins de santé, Maryam, une résidente en médecine qui porte un hijab, a parlé du climat à son lieu de travail après l'adoption de la loi 21. Elle a indiqué avoir été surprise par le nombre de collègues qui lui disaient, de façon inopinée, qu'ils étaient d'accord avec la loi 21. Maryam a ajouté : « C'était un choc. Je me suis dit que cette personne devra prendre soin de patients qui sont directement touchés par la loi 21! »

Natalie, une enseignante à la Commission scolaire English-Montréal qui porte un hijab, s'est rappelé une conversation dans le salon du personnel sur une attaque terroriste qui avait fait les manchettes. Elle a expliqué qu'elle était debout avec certains collègues pendant sa pause, et alors qu'ils discutaient de l'attaque, une collègue

a mentionné « On ne sait jamais avec le Daech. Ils peuvent être partout; ça peut être n'importe qui ». Natalie a ensuite mentionné : « Tout le monde m'a regardée. Je me tenais à côté d'elle et je me disais qu'elle croyait que j'étais quoi, une super agente? »

Sophia, l'une des femmes que nous avons interviewées, travaillait pour le gouvernement fédéral. Elle s'identifie comme Québécoise blanche qui s'est convertie à l'Islam il y a un certain temps et elle porte un hijab. Les expériences vécues avec ses collègues depuis l'adoption de la loi 21 qu'elle nous a racontée témoignent de la prévalence de stéréotypes quant au fait que les musulmanes sont opprimées ou soumises. Par exemple, l'une de ses collègues lui a demandé si elle portait son foulard parce que son mari était musulman. Selon son interprétation de la conversation, sa collègue insinuait qu'elle était une Québécoise opprimée ou qui avait subi un lavage de cerveau et qui n'avait pas pu choisir de son plein gré de porter un hijab.

Clients

Nearly half of the women we surveyed (48%) have heard prejudicial/racist/Islamophobic remarks about their religious identity at work from clients or customers (vs.13% of general population).

Près de la moitié des femmes que nous avons sondées (48 %) ont entendu des commentaires préjudiciaux, racistes ou islamophobes au sujet de leur identité religieuse provenant de clients dans le cadre de leur travail (contre 13 % de la population générale).

Lorsqu'on les a questionnées sur leurs expériences avec les clients, l'une des participantes à l'entrevue, Sarah, qui porte un hijab et travaille dans un kiosque de centre commercial, a répondu avec exaspération, en se rappelant le nombre d'échanges hostiles qu'elle avait eus avec des clients : « Les gens me disent des choses avec une haine tellement vive. Des clients m'ont jeté à plusieurs reprises des regards remplis de haine. Je me suis habituée à ces regards. Je vois leurs commentaires dans leurs yeux. Certains ont des regards remplis de curiosité, tandis que d'autres sont emplis de haine. » Pour Sarah, le sentiment d'être examinée s'est poursuivi tout au long de sa journée de travail au centre commercial, même pendant ses pauses : « Je me sens très mal à l'aise quand je m'assois pour manger et que l'on m'observe. »

Pour d'autres femmes, les hostilités n'avaient pas la forme d'échanges en personne. Meriam, l'une des répondantes ayant participé à l'entrevue pour cette étude, a raconté

qu'elle avait reçu du courrier raciste au travail. Meriam avait été embauchée en tant qu'enseignante au Québec au beau milieu de la confusion entourant l'applicabilité de la loi 21 aux commissions scolaires anglophones. Elle a été congédiée peu de temps après à cause de la loi 21 et a été transférée à un poste non lié à l'enseignement dans l'école. Meriam a reçu une vague de solidarité de ses collègues, d'élèves et de parents qui croyaient qu'elle était traitée injustement. Cependant, elle a aussi reçu des commentaires hostiles et haineux sur son identité religieuse en tant que musulmane qui porte le hijab. Dans un cas, elle a reçu du courrier au travail qui contenait une lettre lui étant adressée, accompagnée de ce qu'elle décrit comme un « essai » qui expliquait en détail pourquoi la loi 21 était justifiée et pourquoi elle avait tort de porter un hijab. Meriam s'est sentie menacée, non seulement par le contenu de la lettre et de l'essai, mais aussi par le fait que l'individu savait où elle travaillait.

Dans un autre milieu d'enseignement à Montréal, Natalie, une enseignante au secondaire, a décrit les types de commentaires qu'elle entendait des élèves et des parents : « Les parents croient qu'ils ont le droit de me parler d'une certaine façon et de faire certains commentaires. » À une occasion, un élève qui tentait de déranger sa classe a crié « Allahu Akbar ». Après l'adoption de la loi 21, elle a rencontré un élève en retard et qui portait un chapeau à l'école, ce qui enfreignait le code vestimentaire de l'établissement. Elle a demandé à l'élève de retirer son chapeau et lui a dit qu'il était en retard, mais celui-ci a ensuite dit du mal d'elle et ajouté qu'elle devrait retirer elle-même son chapeau, en parlant de son hijab. Natalie a répondu à l'élève pour lui expliquer qu'il avait tenu des propos inappropriés et racistes. L'une de ses collègues est ensuite intervenue et est allée dire au directeur qu'elle avait eu un comportement agressif envers l'élève. Natalie a indiqué s'être sentie victime d'un traitement injuste pour avoir parlé à l'élève de son commentaire « ignorant » : « Maintenant, on dit de moi que je suis une enseignante très agressive. »

Dunia, une infirmière qui travaillait à un hôpital et prenait soin de patients a raconté qu'un patient ne voulait pas qu'elle le voie parce qu'elle était musulmane : « Il ne me connaît même pas et me juge en fonction de mon apparence. C'est déshumanisant. Je ne suis pas qu'un hijab. Je suis plus que cela. » Elle a ajouté : « Je sais que je ne suis pas la seule. D'autres musulmanes le vivent. Des femmes noires le vivent aussi. » Un autre patient lui a dit de « retirer son chapeau » lorsqu'elle est arrivée dans la chambre pour le traiter. Cependant, comme elle l'a vécu avec ses collègues, comme indiqué ci-dessus, elle a aussi eu plusieurs échanges avec des patients qui la fétichisaient parce qu'elle était une femme voilée exotique : « Des patients m'ont notamment dit que j'étais jolie malgré mon voile, que j'étais exotique ou qu'ils trouvaient le voile sexy. » Dunia a expliqué que ces interactions étaient déshumanisantes et intrusives : « Notre corps devient un objet parce qu'ils ne peuvent pas le voir. Ils essaient donc de l'imaginer en posant des questions. »

Maryam a elle aussi fait l'objet de commentaires islamophobes fondés sur le genre semblables de patients lorsqu'elle était résidente en médecine à un hôpital universitaire. Devant des patients, l'un de ses collègues lui a demandé pourquoi elle se sentait obligée

de porter un hijab et a ensuite fait des commentaires racistes qui dénigraient sa capacité de pratiquer la médecine d'urgence en tant que femme.

Superviseurs

Peut-être plus inquiétant encore, 30 % des musulmanes que nous avons sondées indiquent avoir entendu des commentaires préjudiciables, racistes ou islamophobes sur leur identité religieuse au travail d'un superviseur (contre 11 % de la population générale).

Salama a parlé de ses expériences en tant que femme qui porte un niqab et qui a une passion : devenir enseignante. Pendant son stage d'enseignement à l'école, l'un de ses superviseurs a fait des commentaires indiquant qu'elle n'était pas dans le bon domaine et qu'elle ne convenait pas à l'enseignement parce qu'elle portait un niqab. Natalie, une autre participante à l'entrevue qui est enseignante et porte un hijab, a aussi raconté qu'on lui avait posé des questions sur ses capacités et qu'elle avait subi une « évaluation » imprévue par un nouveau superviseur, même si elle enseigne depuis des décennies.



Microagressions

En plus d'entendre des commentaires directs sur leur identité religieuse, les musulmanes déclarent aussi subir des microagressions à des niveaux élevés depuis l'adoption de la loi 21 : une proportion de 39 % de musulmanes a indiqué avoir été victime de microagressions au travail (contre 4 % de la population générale).

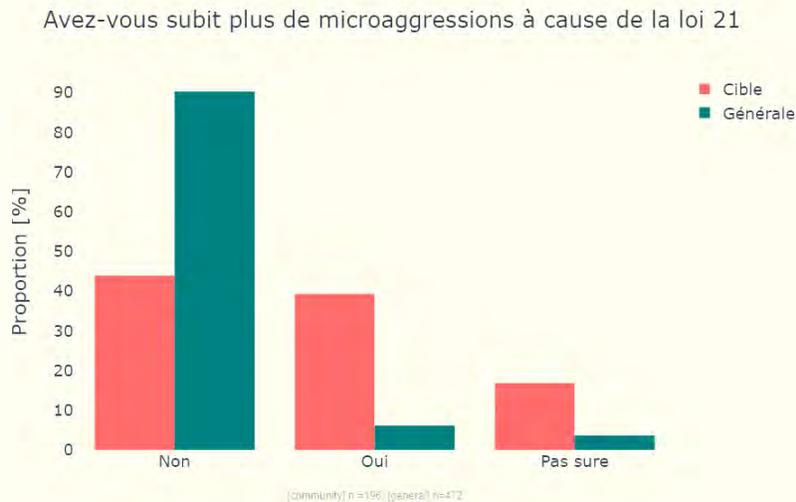


Figure 13: Proportion de participantes sondées de la communauté (n = 196) par rapport aux participants de la population générale (n = 472) qui ont déclaré avoir été davantage victimes de microagressions depuis l'entrée en vigueur de la loi 21.

Les microagressions, même si elles sont souvent non intentionnelles, peuvent créer un environnement de travail aliénant et ostracisant. Natalie, par exemple, a raconté qu'elle était régulièrement exclue des activités sociales avec ses collègues à l'école où elle enseignait : « La majorité de mes collègues se réunissaient à l'extérieur de l'école et mon mari et moi n'étions jamais invités. Ils me disaient que je faisais partie de la famille, mais ce n'était pas le cas en fin de compte. » Dunia, une infirmière, a elle aussi mentionné qu'elle n'était pas invitée à de nombreuses activités sociales avec ses collègues de l'hôpital.

Outre le fait d'être exclues d'activités sociales collégiales, qui sont souvent des occasions de faire du réseautage et de promouvoir le travail d'équipe, de nombreuses femmes que nous avons interrogées ont fait état de manques de respect islamophobes et racistes. Les expériences les plus souvent vécues par les femmes que nous avons interrogées étaient celles de collègues, de clients et de superviseurs dans leur milieu de travail qui croyaient qu'elles étaient étrangères. Sophia, une musulmane qui s'identifie comme Québécoise blanche, a expliqué que depuis qu'elle avait commencé à porter un hijab, elle avait constaté qu'on lui demandait souvent d'où elle venait – une question qu'on ne lui avait jamais posée au Québec avant qu'elle ne commence à porter un hijab. De même, Sarah, une autre femme que nous avons interrogée et qui travaille dans la fonction publique fédérale, a mentionné que : « Le simple fait que je sois voilée les porte à conclure que je suis une étrangère. » Maryam, une résidente en médecine qui porte un hijab, a expliqué comment on la prend toujours à tort pour une étudiante étrangère, ce qui, selon elle, vient avec un ensemble de préjugés.

Elle a raconté que son évaluateur lui a dit qu'elle s'adaptait très bien à un nouveau système de soins de santé et on lui avait offert un accès aux soutiens fournis aux étudiants étrangers pour l'aider à s'acclimater, et ce, même si elle venait du Québec.

Plusieurs participantes que nous avons interrogées ont aussi parlé de microagressions qui prennent la forme de compliments sur leur accent ou de félicitations pour leur maîtrise du français. Dunia a fait remarquer que les gens la considèrent comme une étrangère jusqu'à ce qu'elle parle français avec son accent québécois. Sophia a aussi mentionné que des clients, des collègues et d'autres lui avaient dit à de multiples reprises qu'elle parlait bien le français « pour une musulmane ».

Bon nombre des femmes que nous avons interrogées dans le cadre de cette étude ont fait part de leur inconfort à l'égard de questions qui semblaient innocentes, mais qui, selon ce qu'elles ressentaient intuitivement, étaient remplies de connotations racistes et islamophobes. Par exemple, Sophia a expliqué qu'on lui avait posé des questions invasives, qu'elle jugeait absurdes, sur son hijab, comme ce qu'elle faisait avec son hijab lorsqu'elle devait prendre un bain. Elle a aussi raconté qu'un collègue lui avait demandé si elle commettait un péché en lui montrant ses cheveux, ce qu'elle a interprété comme une question hypocrite qui visait en fait à la mettre mal à l'aise et à dénigrer ses croyances religieuses en sous-entendant que ses croyances sur le fait de commettre un péché en

montrant ses cheveux étaient ridicules. Comme elle l'a expliqué : « Ils ont le réflexe de ridiculiser ce qu'est un péché en sous-entendant qu'il est exagéré. »

Salama, une enseignante de formation qui porte un niqab a mentionné qu'elle avait constaté qu'on la traitait injustement lorsqu'elle avait senti qu'on lui donnait une charge de travail de plus en plus lourde, tout en lui disant qu'elle ne faisait pas un bon travail. Ce genre d'intimidation passive-agressive de la part de superviseur n'était pas rare parmi les femmes que nous avons interrogées. Soundous, une enseignante qui porte un hijab, a raconté avoir elle aussi senti qu'on l'examinait excessivement au travail après l'adoption de la loi 21, même si elle enseignait depuis plus de 10 ans. Maryam, une résidente en médecine, a elle aussi raconté qu'on lui avait dit qu'elle était très efficace, mais qu'on ne lui avait pas donné l'occasion d'agir en tant que chef d'équipe, contrairement à bon nombre de ses pairs.

Exemples de microagressions

- Exclure les musulmanes des rassemblements sociaux après le travail
- Supposer que les musulmanes sont des étrangères
- Traiter des personnes que l'on croit étrangères comme des êtres inférieurs
- Dire que les musulmanes parlent bien ou qu'elles ont un bon accent français ou anglais
- Poser des questions à connotation sexuelle sur le hijab ou le niqab
- Se voir donner une charge de travail plus lourde ou plus difficile que leurs collègues afin que les musulmanes fassent leurs preuves

Menaces et agressions physiques

Étant donné les niveaux d'hostilité décrits dans la section précédente, il n'est pas surprenant, quoique très préoccupant, que davantage de musulmanes que nous avons sondées aient fait l'objet de menaces et d'agressions physiques dans leur milieu de travail que leurs homologues dans l'échantillon de la population générale. Dans notre sondage, nous avons expliqué les menaces physiques au moyen d'exemples comme « une personne qui menace verbalement de vous blesser, d'enlever votre hijab, etc. ». Nous avons expliqué que les agressions physiques étaient « le fait d'être intimidé physiquement, de se faire toucher contre son gré, d'être poussé, de se faire toucher ou retirer son hijab ou son niqab, etc. ».

Comme pour les questions portant sur les commentaires islamophobes, nous avons aussi posé des questions distinctes sur les menaces et agressions physiques perpétrées par des collègues, des clients et des superviseurs. Dans les trois catégories, les musulmanes affichaient des niveaux plus élevés de menaces et d'agressions physiques que la

population générale. Le plus petit écart entre les deux échantillons se trouvait dans la catégorie des clients, tandis que le plus grand se trouvait dans celle des superviseurs.

Près d'une musulmane sur six (17 %) que nous avons sondée a fait l'objet de menaces ou d'agressions physiques de ses collègues (contre 8 % de la population générale sondée). Une proportion de 17 % a fait l'objet de menaces ou d'agressions physiques de clients (contre 12 % de la population générale). Une proportion inquiétante de 17 % a fait l'objet de menaces ou d'agressions physiques d'un superviseur (contre 7 % de la population générale).

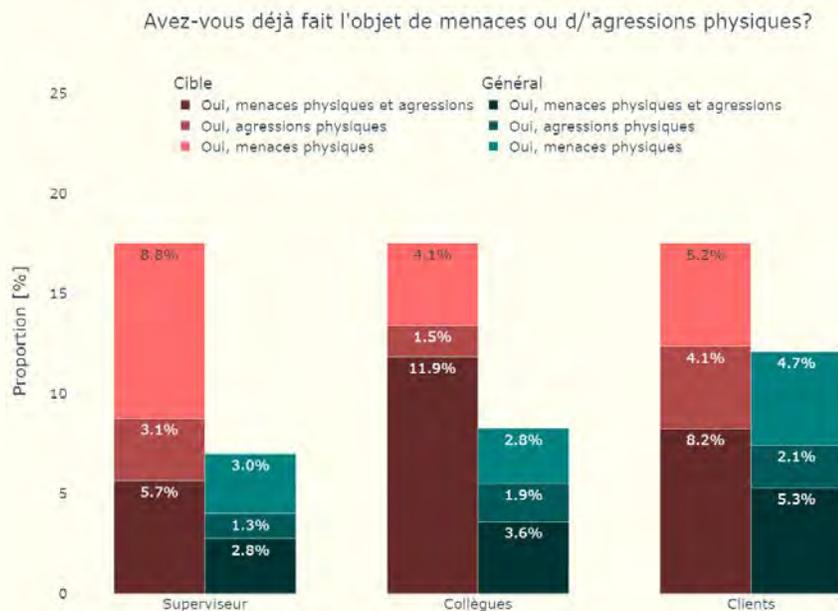


Figure 14: Proportion de participants qui ont fait l'objet de menaces, d'attaques physiques ou les deux de la part de superviseurs, de collègues ou de clients pour la communauté (N = 194) par rapport à la population générale (N = 471)

Parmi les femmes que nous avons interrogées, environ la même proportion (2 sur 10) avait subi une agression physique quelconque à son lieu de travail. Dans un cas, Natalie, une enseignante au secondaire, a raconté qu'un collègue l'avait suivie à l'extérieur du salon du personnel après un débat entre les employés sur le fait de permettre aux gendarmes de la Gendarmerie royale du Canada de porter des turbans avec leur uniforme. Son collègue se disait consterné que l'uniforme change après tant d'années et Natalie a répondu qu'il était bien de voir des entités gouvernementales changer leurs uniformes pour être plus inclusives. Selon Natalie, son collègue l'a suivie et a commencé à argumenter avec elle; elle a donc décidé de s'éloigner et de quitter le salon du personnel. Son collègue l'a suivie dans le corridor en lui criant des commentaires comme « Si vous, les Musulmans, êtes si mal compris, pourquoi n'allez-vous pas voir les médias pour faire valoir contre cause? »

Natalie a continué de marcher et son collègue l'a poursuivie. Natalie a indiqué s'être sentie physiquement intimidée et harcelée et a signalé l'incidence au directeur.

Sarah, une autre répondante que nous avons interrogée et qui travaille dans le secteur de la vente au détail, a expliqué en détail un incident précis avec un homme qui l'a abordée en lui faisant des remarques racistes et en la menaçant de violence physique à l'égard de son hijab pendant qu'elle travaillait au kiosque :

« Cet homme m'a attaquée verbalement. Il a menacé de me congédier. Il m'a dit que je pourrais plus porter mon hijab parce que Marine Le Pen⁴⁶ allait l'interdire. Je lui ai répondu que nous n'étions pas en France. Il m'a dit qu'il allait me forcer à l'enlever. Lorsqu'il s'est aperçu de mon indifférence, il est parti. Il est revenu me dire qu'il allait me forcer à montrer mon identité. Il m'a dit que j'étais une femme soumise, soumise à l'Islam. Vers la fin, deux témoins sont intervenus. »

Après l'incident, son employeur a envoyé un courriel à tous les employés, dans lequel il les informait de l'incident, leur disait que Sarah allait bien et la félicitait de son professionnalisme, car elle avait gardé son calme tout au long de l'incident. Cependant, l'employeur n'a jamais communiqué personnellement avec Sarah pour savoir si elle allait effectivement bien et si elle avait besoin d'un soutien supplémentaire. Sarah n'était pas surprise de cette réponse inadéquate, car elle avait été témoin de commentaires racistes auxquels on n'avait pas donné suite dans les clavardages de groupe de son travail. Par exemple, l'un de ses superviseurs s'était plaint que l'entreprise « recrutait trop d'Arabes ».

Nature des commentaires et menaces

Nous avons aussi demandé aux répondantes au sondage de définir la nature des commentaires et menaces et nous leur permettions de choisir plus d'une définition de l'incident ou des incidents qu'elles avaient vécus. Parmi celles qui avaient fait l'objet de ce genre de commentaires ou menaces, 67 % disaient qu'ils étaient de nature islamophobe, tandis que 56 % indiquaient qu'ils étaient de nature raciste. Les autres étaient définis comme des commentaires xénophobes ou misogynes, du harcèlement sexuel ou autre. Parmi les musulmanes qui avaient vécu ce genre d'expériences hostiles au travail, 38 % les décrivaient comme des commentaires misogynes ou du harcèlement sexuel, ce qui concorde avec les expériences de la population générale, où 37 % des expériences d'hostilité au travail étaient définies comme du harcèlement sexuel ou de la misogynie – ce qui témoigne de problèmes plus généraux de sécurité des femmes au travail qui s'ajoutent aux expériences des musulmanes.

Le tableau ci-dessous aide à voir les différences des expériences entre les musulmanes du Québec et la population générale. Par exemple, les pourcentages élevés le long de certains axes indiquent que les musulmanes sondées font davantage état de types précis de menaces ou commentaires que la population générale.

Nature des remarques ou menaces subies sur le lieu de travail

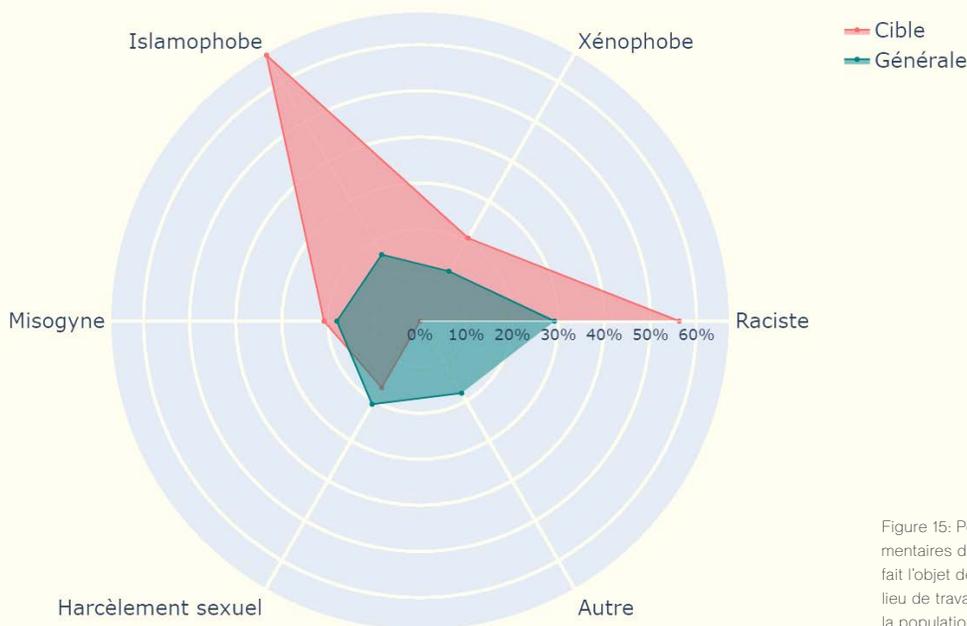


Figure 15: Pourcentage de participants faisant état de commentaires de nature précise parmi ceux qui ont indiqué avoir fait l'objet de menaces physiques ou avoir été attaqués à leur lieu de travail. Il s'agit de la communauté (N=48) par rapport à la population générale (N=72)

Avancement professionnel

Outre les environnements de travail de plus en plus hostiles et aliénants, les musulmanes que nous avons sondées ont aussi indiqué subir des répercussions sur leurs trajectoires de carrière et leur revenu. Étant donné que les décisions des employeurs sur les possibilités d'avancement aux lieux de travail sont rarement expliquées avec une transparence complète aux employés, nous avons formulé nos questions de manière à savoir comment les répondants au sondage voyaient leur statut dans leur milieu de travail. Qu'elles puissent le prouver ou non, les musulmanes sondées ont indiqué dans une proportion de 41 % qu'elles étaient désavantagées dans les possibilités d'avancement par rapport à leurs collègues non musulmans à cause de leur identité religieuse. Une musulmane sur trois (33 %) que nous avons sondée a indiqué qu'elle croyait qu'on lui avait refusé une promotion ou un avancement à cause de sa religion, tandis qu'une sur quatre (25 %) estimait que sa religion avait commencé à faire surface dans les conversations sur les promotions ou sur d'autres possibilités d'avancement professionnel (contre 5 % de la population générale sondée) depuis l'adoption de la loi 21.

En outre, 16 % des musulmanes sondées qui ont actuellement un emploi indiquent que leur revenu a baissé au cours de la période suivant l'adoption de la loi 21 (contre 3 % de la population générale), ce qui soulève des inquiétudes quant à leur avenir financier.

Environnement de travail

À quoi la collégialité ressemble-t-elle lorsque l'on est confronté à ces types de questions et de commentaires de ses collègues? Les expériences vécues avec des collègues et superviseurs racontées par les femmes que nous avons interrogées illustrent le besoin urgent de s'attaquer aux cultures de travail qui permettent ces commentaires et gestes racistes et islamophobes sans intervenir.

Les réponses au sondage des musulmanes qui ont participé à l'étude indiquent aussi que les environnements de travail en général ont considérablement changé depuis l'adoption de la loi 21. La moitié des musulmanes que nous avons sondées (51 %) estimaient que leur religion avait été soulevée dans les conversations au travail plus souvent qu'avant l'entrée en vigueur de la loi 21. Près du tiers (29 %) estimaient que leurs collègues les traitaient différemment et un autre tiers (34 %) se sentaient aliénées ou ostracisées au travail depuis l'adoption de la loi 21, par rapport à 5 % et 4 % de l'échantillon de la population générale respectivement.

Kelly, l'une des enseignantes que nous avons interrogées, a fait part d'un grand sentiment de confusion et d'examen attentif après l'adoption de la loi 21 qui était axé sur sa place à l'école en tant qu'enseignante portant le hijab. Même si Kelly avait des droits acquis dans son poste d'enseignante, ses collègues et élèves lui ont demandé si elle pouvait toujours travailler à cette école. Kelly a indiqué qu'elle croyait que la loi 21 avait miné son pouvoir en tant qu'enseignante, car les élèves avaient commencé à remettre en question son droit de travailler à l'école.

Salama, une enseignante ayant effectué son stage dans une école publique a décidé en fin de compte de quitter le secteur parce que, comme elle le dit « Je sais que je ne serai pas bien traitée et que l'on ne m'acceptera pas après [l'adoption de la loi 21] ».



V. Incidence de la COVID-19



Parmi les mesures prises pour intervenir face à la pandémie de COVID-19 au Québec, notons l'imposition de confinements et de couvre-feu, le port du masque obligatoire, l'équipement de protection individuelle, la vaccination, entre autres. Au cours de cette période, le racisme, l'islamophobie et la haine (comme on en a grandement fait état)⁴⁷ ont augmenté; notre sondage a aussi relevé des expériences d'emploi qui semblent paradoxales chez les musulmanes du Québec.



Mesures liées à la pandémie au Québec

Moins d'un an après l'adoption de la loi 21, le Québec a connu une série d'événements épidémiologiques et a mis en œuvre des mesures de santé publique correspondantes en réponse à la pandémie de COVID-19. Après le signalement du premier cas, en février 2020, le gouvernement a agi, à l'instar de nombreuses autres administrations, pour mettre en œuvre des exigences en matière d'isolement et une interdiction des rassemblements de plus de 250 personnes. Le gouvernement du Québec a ensuite déclaré l'état d'urgence, ce qui a mené à l'imposition de mesures plus rigoureuses, y compris la suspension des activités des tribunaux ainsi que la fermeture des écoles, des garderies et de diverses installations publiques comme des centres de formation et des lieux de divertissement. En outre, des restrictions relatives aux déplacements et à la distanciation physique ont été appliquées et le travail à distance a été fortement encouragé.

Certaines de ces mesures ont été temporairement assouplies au cours de l'été. Par exemple, les entreprises essentielles et les écoles ont rouvert, mais ont par la suite été fermées de nouveau en réponse au début de la deuxième vague, qui a commencé en août 2020. Cette résurgence a mené à l'instauration du port du masque obligatoire dans les lieux publics et, peu de temps après, un couvre-feu a été mis en œuvre.

Diverses initiatives de santé publique sont demeurées en vigueur en 2022 et en 2023. Notamment, en septembre 2022, le système de passeport vaccinal a été instauré afin de réglementer l'accès à des lieux et événements donnés. Les mesures ont graduellement été assouplies

jusqu'en juin 2023. L'obligation de porter un masque a été progressivement levée dans divers lieux publics et elle a été levée lors de l'annonce, en juin 2023, de la fin du port du masque obligatoire dans le transport en commun⁴⁸.

Des études ont montré l'incidence inégale et racisée de la pandémie de COVID-19, des incohérences dans la vaccination à une augmentation de la haine et du racisme en passant par la marginalisation accrue de communautés qui l'étaient déjà. La présente étude vise à examiner les nuances des répercussions sur les expériences d'emploi des musulmanes au Québec.



Incidence sur les musulmanes

Comme on peut s'y attendre, bon nombre des musulmanes sondées ont indiqué que les mesures liées à la COVID-19 avaient rendu plus difficile leur recherche d'emploi (26 %) ou l'exécution de leur travail (28 %), ce qui concorde à peu près avec les expériences de la population générale (26 % et 34 % respectivement). Cependant, près du quart (24 %) des musulmanes que nous avons sondées et qui cherchaient un emploi ont indiqué que les mesures liées à la COVID-19 avaient facilité leur recherche d'emploi. Cette proportion est six fois plus élevée que celle de la population générale, où 4 % des répondants ont indiqué que les mesures liées à la pandémie avaient facilité leur recherche d'emploi. En outre, 27 % des musulmanes ont constaté qu'il était plus facile de faire leur travail en raison des mesures liées à la pandémie, comparativement à 16 % de la population générale.

Les mesures liées à la pandémie sont levées et de nombreux lieux de travail reviennent au travail en personne, ce qui a aussi suscité des inquiétudes chez certaines des participantes que nous avons interrogées en ce qui concerne le retour aux niveaux normaux de racisme et d'islamophobie auxquels elles sont confrontées en tant que femmes visiblement musulmanes⁴⁹.

S'intégrer

Certaines des répondantes que nous avons interrogées ont parlé de leurs expériences au travail et de recherche d'emploi pendant que les mesures liées à la pandémie étaient en place et indiqué avoir ressenti un sentiment temporaire d'intégration. Salama, qui porte un niqab, a expliqué qu'elle avait remarqué un changement considérable dans la façon dont elle était traitée en public et au travail lorsque les mesures liées au port du masque obligatoire étaient en vigueur. Voici comment elle a décrit ses déplacements dans les espaces publics pour se rendre au travail en tant que femme portant un niqab avant l'entrée en vigueur du port du masque : « Je devais avoir tant de confiance et encore plus d'énergie simplement pour sortir... on me regardait toujours et les gens faisaient beaucoup de commentaires à mon sujet.

» Après l'entrée en vigueur du port du masque obligatoire, elle a dit avoir remarqué que « beaucoup de gens souriaient et faisaient des commentaires positifs. J'étais tout simplement très heureuse et je n'avais pas à penser autant avant de sortir ».

Dunia a raconté une expérience légèrement différente dans un établissement de soins de santé. Elle a dit que l'intensité du moment ressemblait à un « effort de guerre... tout le monde était important, peu importe son identité ». En ce qui concerne la tristement célèbre photographie du premier ministre François Legault (le cerveau derrière la loi 21) en train de recevoir sa première dose de vaccin d'une travailleuse de la santé portant un hijab, Dunia a dit ce qui suit : « J'ai trouvé cela tellement ironique. Tant de femmes comme elle se voient refuser des emplois, mais puisque l'on a besoin d'elle maintenant, on accepte de lui en donner un? » L'expérience de Dunia est peut-être propre au secteur des soins de santé, mais elle témoigne de l'absence d'intégrité et d'éthique dans la loi 21.



PHOTO BY GRAHAM HUGHES /The Canadian Press

In/visibilité

Pour un bon nombre des femmes que nous avons interrogées, l'imposition de mesure comme les arrangements de travail à distance leur a apporté un répit temporaire. Sofia, qui porte un hijab et travaille dans le domaine des services gouvernementaux, a décrit comment la « distance » a fait en sorte qu'on lui posait moins de questions sur son identité religieuse et qu'elle subissait moins de microagressions au travail : « Si l'on ne vous voit pas, il n'y a plus de problème ». Elle a toutefois fait remarquer qu'elle savait que ce soulagement était temporaire. Elle a ajouté qu'elle préférait que les gens lui posent des questions face à face afin qu'elle puisse dissiper les mythes et aider ses collègues à ne pas entretenir de stéréotypes nuisibles. Natalie a aussi parlé du soulagement que les mesures liées à la pandémie lui ont apporté dans le secteur de l'éducation, car elle avait moins d'échanges en personne. Elle a aussi mentionné avoir ressenti un soulagement parce que les médias ne parlaient que de la pandémie, ce qui a « détourné l'attention de tous » des musulmanes pour un certain temps du moins. Comme Maryam l'a dit :

Elle a aussi mentionné avoir ressenti un soulagement parce que les médias ne parlaient que de la pandémie, ce qui a « détourné l'attention de tous » des musulmanes pour un certain temps du moins. Comme Maryam l'a dit :

**“ Oui, c’est triste à dire, mais il aura fallu ”
une pandémie mondiale pour nous
permettre de respirer un peu**

Ces constatations font écho à l'ensemble grandissant de recherches sur les nuances des répercussions racisées des mesures liées à la pandémie de COVID-19. Cependant, elles donnent aussi des renseignements uniques sur les expériences des femmes visiblement musulmanes plus particulièrement. En outre, ces constatations soulèvent des inquiétudes quant à la façon dont la visibilité de populations minoritaires éclipse excessivement la compétence au travail et met un accent accru sur le mythe des environnements de travail méritocratiques. Dans le même ordre d'idées, ces constatations indiquent aussi que les réponses préjudiciables aux différences visibles constituent un problème de longue date dans les lieux de travail, ce qui soulève des préoccupations sur la transition vers le retour au travail en personne que de nombreux employeurs mettent en œuvre.



VI.

Bien-être social et émotionnel



Les sections précédentes ont exposé en détail les conséquences insidieuses de l'adoption de la loi 21 sur les musulmanes dans leurs milieux de travail et dans leurs recherches d'emploi au Québec. La présente section se penche sur un corollaire important de ces constatations : l'incidence sur le bien-être social et émotionnel. Contrairement à ce qu'affirme le gouvernement de la CAQ, nos constatations donnent à penser que la loi 21 crée des défis liés à l'intégration, une discorde sociale et la ghettoïsation d'une population minoritaire. En outre, nos constatations mènent à des craintes que la discorde apportée par la loi 21 dans le tissu social du Québec ait aussi des répercussions économiques pour la province.

Sentiment d'appartenance

Dans leurs réponses aux questions sur la santé mentale, bon nombre de femmes que nous avons sondées et interrogées ont surtout parlé de leur sentiment d'appartenance ébranlé. Parmi les 411 musulmanes que nous avons sondées, une proportion impressionnante de 88 % estimait que le Québec était un lieu de vie moins accueillant à cause de la loi 21 et 90 % estimaient que le Québec était un endroit moins accueillant où travailler (67 % disaient qu'il était beaucoup moins accueillant). Une portion importante de l'échantillon de la population générale que nous avons sondé était du même avis : 24 % des répondants ont indiqué qu'ils croyaient que le Québec était un lieu moins accueillant où vivre à cause de la loi 21 et 25 % indiquaient qu'ils croyaient que le Québec était un endroit moins accueillant où travailler.

Population cible - Le Québec est:

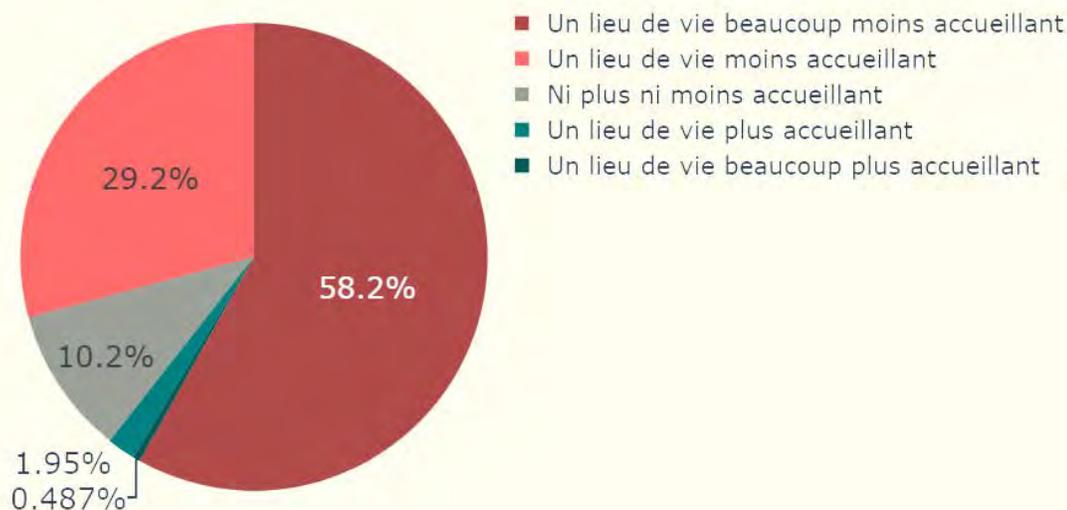


Figure 16: Réponse des répondantes de la communauté à la question : « Croyez-vous que la loi 21 a fait de la province de Québec... » N = 411

Citoyens de seconde zone

Pour bon nombre des musulmanes que nous avons interrogées, ce sentiment d'appartenance ébranlé était attribuable à leur expérience de traitement en tant que « citoyennes de seconde zone », comme le dit Meriam. Kelly, une autre enseignante qui porte un hijab, mais qui bénéficiait de droits acquis dans son poste, a dit s'être sentie dégradée à cause de la loi 21 : « J'ai obtenu mon diplôme avec de nombreux prix et de nombreuses bourses, j'ai obtenu mon diplôme avec distinction. Cependant, on vient ensuite me dire que je ne suis pas qualifiée parce que je porte quelque chose sur ma tête. On me punit. » D'autres ont fait écho à ce sentiment d'exaspération à l'égard de ce qu'elles croyaient être un processus méritocratique et l'application du principe de deux poids, deux mesures à l'égard des musulmanes.

En plus de se sentir comme des citoyennes de seconde zone, bon nombre des femmes que nous avons interrogées ont constaté une amplification de la stigmatisation de « l'autre » après l'adoption de la loi 21. Salama, une enseignante de formation qui porte un niqab et qui n'a pas réussi à obtenir un poste permanent dans le système d'éducation publique, s'est exprimée ainsi au sujet de ses expériences dans les environnements scolaires : « Oui, je crois que les gens se sentent mal à l'aise parce que nous sommes différentes, nous nous habillons différemment, nous allons peut-être prier et nous ne célébrons peut-être pas les mêmes fêtes. Nous sommes tout simplement différentes... nous n'avons pas notre place ici ».

Légitimisation de l'islamophobie

Dans le même ordre d'idées, l'adoption de la loi 21 a marqué un tournant dans le sentiment d'appartenance de bon nombre des femmes que nous avons interrogées à cause de ce qu'elles percevaient comme la légitimisation de l'islamophobie et du racisme par le gouvernement, et par l'assaut subséquent de commentaires et d'attaques racistes et islamophobe en toute impunité. Comme Maryam le dit : « c'est comme s'ils avaient un permis pour être racistes ». Salama a également fait remarquer que l'environnement public en général avait commencé à changer après l'adoption de la loi 62 et que l'adoption de la loi 21 semblait consolider une nouvelle réalité pour les musulmanes. Voici comment elle décrit sa réaction à l'adoption de la loi 21 : « Je me suis dit, wow, le gouvernement m'attaque. J'ai ensuite compris que cette loi n'était pas acceptée que par une minorité, mais bien par une majorité de gens ». Dunia, une travailleuse de la santé, partageait les sentiments de Salama sur la légitimisation et la normalisation de l'islamophobie et du racisme envers les musulmans dans la foulée de l'adoption de la loi 21 :

« On sent toujours les regards, le jugement. Toutefois, après l'adoption de la loi 21, on dirait qu'ils sont devenus plus légitimes. Ils deviennent légitimes parce que nous avons adopté une loi qui nous dit que nous [les musulmanes] ne sommes pas acceptées dans certains secteurs. Cela exerce aussi une influence dans des domaines autres que celui de l'éducation. La loi 21 a marginalisé encore plus des personnes qui étaient déjà visées par de nombreux préjugés, dans ce cas, les femmes qui portent le hijab. Cela normalise aussi le fait d'avoir ces préjugés, qui deviennent légitimes! »

De même, Meriam a indiqué que ce sont cette légitimisation et cette normalisation apportées par l'adoption de la loi 21 qui rendent le climat d'islamophobie et de racisme exceptionnel au Québec : « Dans n'importe quelle province, n'importe quel pays, on trouve des personnes racistes qui vous voient différemment et vous regardent étrangement. Cependant, lorsque c'est la loi, ce comportement devient légitime. Cela change donc les choses. »

Toutes les femmes que nous avons interrogées ont décrit au moins une expérience islamophobe dans un lieu public depuis l'adoption de la loi 21, qu'il s'agisse de chauffeurs d'autobus qui ne leur permettent pas d'embarquer, du harcèlement public dans des stationnements, d'être la cible de violence physique de la part d'étrangers dans le transport en commun ou de se faire engueuler en marchant sur le trottoir. Bon nombre des femmes interrogées comprenaient que ces incidents étaient une conséquence d'une islamophobie accrue et, comme indiqué ci-dessus, de la légitimisation officielle des hostilités contre les musulmans qu'a engendrée la loi 21. Comme Sarah, une employée du secteur de la vente au détail, le dit :

“ la loi 21 a manifestement permis aux gens d'exprimer leurs opinions racistes sans retenue ”

Égalité des genres

Bon nombre des musulmanes que nous avons interrogées étaient aussi bien au fait des aspects fondés sur le genre de l'islamophobie et du racisme amplifiés par la loi 21. Soundous, une enseignante qui voulait devenir directrice, mais qui bénéficiait de droits acquis dans son poste, a fait part de sa déception à l'égard de la promesse non tenue des droits des femmes lorsqu'il est question des musulmanes. Selon sa conception de l'identité et de la culture nationales du Québec, les droits des femmes occupaient une place de premier plan et, en fait, elle accordait une grande valeur à la culture d'aspiration à l'égalité des genres au Québec. Elle a toutefois dit qu'elle ne s'attendait pas à ce que l'oppression intersectionnelle de ses droits en tant que musulmane devienne institutionnalisée dans une loi comme la loi 21. Elle le dit ainsi : « Déjà, en tant que femme, je ne crois pas que je sois bien traitée en ce qui concerne le salaire et les conditions de travail. Ensuite, en tant que femme et musulmane, c'est encore plus amplifié après l'adoption de la loi 21. Il y a donc une double discrimination ». Kelly a aussi fait remarquer, qu'en tant que musulmane, elle s'est sentie frustrée qu'elle et d'autres comme elle aient été exclues du processus décisionnel entourant la loi 21, alors que ce sont elles qui en subissent le plus les conséquences : « On dirait que beaucoup des décisions sont prises par des personnes qui n'ont absolument rien à voir avec celles qui ont cette vie ».



Il n'est pas surprenant que les données du sondage indiquent qu'une proportion élevée des femmes se sentent aliénées et ostracisées en tant que musulmanes.

Perspectives d'avenir

Les perspectives d'avenir des femmes visiblement musulmanes au Québec semblent incertaines et emplies de préoccupations, comme en témoignent les sentiments exprimés par les participantes. Une proportion impressionnante de 73 % des musulmanes sondées a fait part de ses inquiétudes quant à l'avenir, ce qui montre l'incidence profonde de la loi 21 sur leurs aspirations et leur sentiment d'appartenance à la province.

Plusieurs femmes que nous avons interrogées ont indiqué que leurs perspectives d'avenir étaient considérablement touchées par des craintes d'escalade de la discrimination et le spectre de mesures législatives supplémentaires ciblant leur expression religieuse. La crainte que le Québec puisse emboîter le pas à des pays comme la France, où les libertés religieuses sont de plus en plus limitées, occupe une place importante dans leur esprit. Comme Dunia l'a mentionné, « je pense que si j'étais en France, je n'aurais même pas pu faire des études universitaires avec mon hijab. Qui sait jusqu'où on ira avec la loi 21. La même chose pourrait se produire au Québec ». Même si certaines des femmes que nous avons interrogées espéraient toujours un avenir positif au Québec, bon nombre ont fait état d'anxiétés profondes et de nuits d'insomnie remplies d'inquiétudes sur les conséquences de la loi 21 et la sécurité de leur famille.

Ensemble, ces témoignages dressent un portrait sombre des difficultés auxquelles sont confrontées les femmes visiblement musulmanes au Québec, ce qui en pousse de nombreuses à revoir leur avenir dans la province, au cœur des tensions grandissantes et des obstacles législatifs à leur pleine participation à la société.

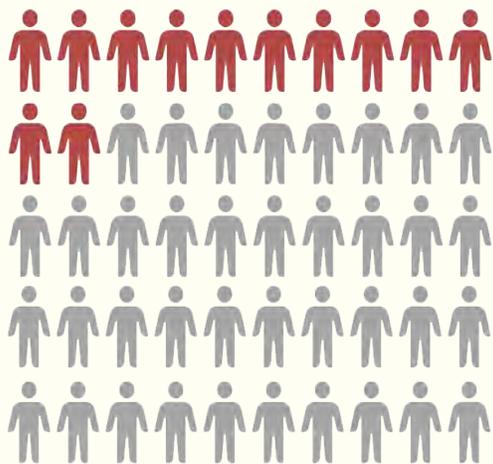
Déraillement de carrière

Certaines femmes ont fait état de trajectoires positives comme des promotions (9 %), mais de nombreuses participantes étaient envahies d'un sentiment de désespoir chronique attribuable au déraillement ou à la stagnation de leurs trajectoires professionnelles. Les expériences de nombreuses femmes visiblement musulmanes au Québec sont imprégnées de désespoir, ce qui jette une ombre sur leurs perspectives professionnelles futures. La forte proportion de répondantes (39 %) ont indiqué avoir ressenti du désespoir à la suite de l'adoption de la loi 21 montre que cette loi discriminatoire a une incidence palpable.

Pour bon nombre des femmes que nous avons interrogées, ce sentiment de désespoir découlait en partie d'expériences de déraillement de carrière, car la loi 21 avait rendu leurs choix de carrière limités ou entièrement indisponibles. Le quart des femmes qui avaient fait un changement de carrière depuis juin 2019 ont indiqué que la loi 21 avait eu une incidence négative sur leur trajectoire professionnelle. En outre, un nombre considérable de femmes que nous avons sondées estimaient que la loi 21 avait eu une incidence négative sur leur revenu : 17 % d'entre elles ont indiqué avoir vu leur revenu baisser à cause de la loi.

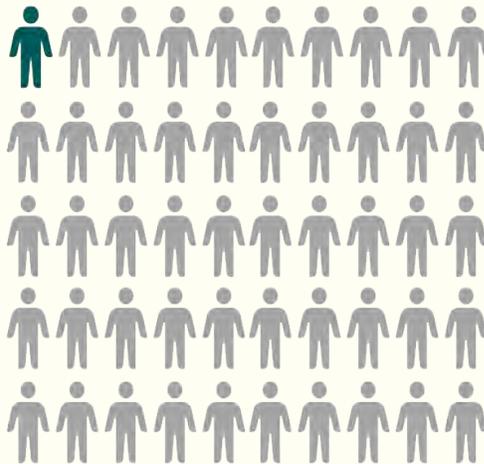
À la suite de la loi 21

12 femmes musulmanes sur 50 ont ressenti un impact négatif sur leur trajectoire professionnelle



 ont ressenti un impact négatif sur la trajectoire de carrière
 Pas d'impact

1 Québécois sur 50 a ressenti un impact négatif sur sa trajectoire professionnelle



 ont ressenti un impact négatif sur la trajectoire de carrière
 Pas d'impact

Kelly, une enseignante qui s'est convertie à l'Islam, a exprimé un sentiment profond de désillusion, et décrit comment, même si elle est née et a été élevée au Canada et qu'elle excelle dans ses entreprises, elle se sent marginalisée dans son cheminement professionnel uniquement à cause de ses croyances et de sa tenue. Voici ce qu'elle dit :

« C'est comme une gifle au visage. On fait tout ce que l'on est censé faire, on fait des études et on réussit, aussi bien, voire mieux que ses pairs à l'école, mais on n'a pas le droit [de travailler] tout simplement à cause de ses croyances ».

Sarah, elle aussi, a eu du mal à comprendre l'idée d'être perçue comme une étrangère dans sa propre maison, qui a été aggravée par les conséquences discriminatoires de la loi 21. Voici ce qu'elle dit à ce sujet :

« J'avais déjà du mal à me projeter dans l'avenir et la loi 21 a ajouté des restrictions. C'est une grande source de stress. Pourquoi les autres ont-ils accès à certains postes et pas moi? Si les restrictions s'appliquaient à tous, je comprendrais mieux, mais elles ne visent que les femmes comme moi. On me fait comprendre que l'on ne veut pas de moi et qu'on me déteste. J'ai été très touchée par cela ».

Natalie et Soundous, toutes deux enseignantes dans des écoles publiques, ont décrit comment elles s'étaient senties limitées par la clause des droits acquis et avaient pleuré la perte de leur pouvoir de poursuivre leurs aspirations à devenir directrices d'école. Natalie explique comment on l'a encouragée, dès le début de sa carrière, à poursuivre un cheminement qui la mènerait vers une carrière de directrice parce que, selon ses collègues et superviseurs, elle « pense comme une administratrice ». Cette possibilité lui a cependant été abruptement refusée lors de l'adoption de la loi 21 et sa clause des droits acquis qui l'empêchait de quitter son poste actuel. Comme Soundous le dit

« Avant la loi 21, je pouvais rêver en toute liberté comme mes collègues »

Meriam et Salama ont vécu la même chose, lorsqu'elles ont compris qu'elles ne pourraient pas poursuivre une carrière en éducation – ce dont elles étaient toutes deux très passionnées et à quoi elles

avaient consacré beaucoup de temps – elles ont été contraintes de modifier leur cheminement professionnel et de retourner aux études pour se recycler et réorienter leur carrière. Pour d'autres, leurs rêves ont été mis en veilleuse avant même qu'elles ne les poursuivent. Sarah, par exemple, avait un plan en tête, mais a dû « devoir choisir entre ma religion et ma carrière » après l'adoption de la loi 21. Plusieurs autres femmes interrogées ont fait écho à cette expérience de l'influence considérable de la loi 21 sur leurs décisions professionnelles. Maryam, une résidente en médecine, par exemple, envisageait une carrière en droit, mais a décidé de ne pas la poursuivre. Elle est restée en médecine à cause des limites imposées par la loi 21.

La loi non seulement impose des limites professionnelles à bon nombre des femmes ayant participé à l'étude, mais, comme les expériences des musulmanes interrogées le montrent clairement, elle favorise aussi les perceptions d'un sentiment de rejet et d'animosité profondément ancré à l'égard des femmes visiblement musulmanes. Ces récits illustrent de façon poignante la peur et la détresse psychologiques causées par la discrimination systémique, qui perpétue un cycle de désespoir et de désillusion chez les femmes visiblement musulmanes au Québec, qui sont laissées à leur sort pour naviguer dans un paysage semé d'obstacles à leur pleine participation à la société.



Aspirations et traumatismes intergénérationnels

Bon nombre des femmes que nous avons interrogées ont fait part de leurs réflexions sur leurs sentiments d'aliénation, mais elles ont aussi parlé du Québec en tant que leur chez-soi. Elles ont donc parlé avec mélancolie de ce qui se passait dans ce chez-soi. Dunia a dit qu'elle devenait aliénée « par mon propre pays », tandis que Meriam a mentionné qu'elle avait un sentiment d'appartenance « un peu moins fort », mais qu'elle n'était pas encore prête à cesser d'appeler le Québec son « chez-soi ». Lorsqu'on lui a demandé si elle croyait être à sa place au Québec, Soundous a répondu : « C'est difficile de répondre à cette question parce que, quand je suis arrivée au Québec, même si j'avais quitté ma famille et mes racines, je me suis immédiatement sentie chez moi ».

Ces sentiments déchirés à l'égard du « chez-soi » révèlent les aspirations et traumatismes intergénérationnels que bon nombre des musulmanes que nous avons interrogées portent en elles. Maryam, une résidente en médecine, s'est exprimée ainsi : « Je me demande parfois si je veux avoir des enfants qui grandiront dans ce climat. Je ne veux pas qu'ils subissent ce que j'ai subi ». Cela témoigne du traumatisme intergénérationnel profond de la discrimination systémique, qui fait ressortir la réticence à faire subir des traumatismes similaires aux générations futures. Les réflexions de Meriam sur l'incidence durable de la loi 21 sur les institutions publiques font écho à ce sentiment. Elle a fait valoir ce qui suit :

« [...] tant que la loi existe, on ne verra jamais une enseignante portant un hijab dans les corridors d'une école publique. On ne verra jamais une école où la directrice porte un hijab. On ne verra jamais de tribunal où la juge porte un hijab. Je crois seulement que cela alimente les idées fausses qui existent à notre sujet et nous nous battons si fort pour les éliminer. Des générations d'enfants obtiendront toute leur information sur les musulmans des médias et ce cycle sera sans fin tant que la loi existera ».

Autrement dit, la perpétuation des idées fausses et des obstacles imposés par la loi 21 fait ressortir la nature cyclique de la discrimination dont les générations futures pourraient hériter et de la lutte constante pour l'équité et l'inclusion. À ce sujet, Kelly a fait part de ses inquiétudes quant aux limites avec lesquelles ses enfants pourraient devoir composer dans leurs études à cause de la loi discriminatoire. Elle dit ce qui suit suivant : « Si mes enfants veulent travailler dans le domaine de l'éducation, je dois être la porteuse de mauvaises nouvelles et leur dire qu'elles ne pourront pas porter leur hijab si elles choisissent cette voie ».

L'un des sentiments constants qui se dégageaient de nos entrevues était la tension déconcertante entre les aspirations intergénérationnelles d'une vie meilleure juxtaposées à la dure réalité de la discrimination systémique. À ces récits s'entremêle une réflexion sur les parcours d'immigrant, comme l'a expliqué Meriam, qui a parlé des espoirs et des défis inhérents au processus d'intégration. « À mon avis, la raison pour laquelle on s'intègre en tant qu'immigrant c'est parce que l'on veut faciliter un peu certains aspects de notre vie. Je crois qu'il est encore plus douloureux de sentir que l'on ne peut pas exercer ses droits fondamentaux et que l'on ne peut avoir des possibilités égales ». Maryam a également décrit les expériences de sa famille

en Tunisie, où sa mère a été contrainte de retirer son voile et la réalité déchirante de sa mère, qui doit composer avec les mêmes sentiments des décennies plus tard au Québec, où elle avait choisi de déménager pour avoir une plus grande liberté et pour donner une meilleure vie à ses enfants.

Plusieurs des femmes que nous avons interrogées ont aussi décrit des expériences traumatisantes vécues pendant l'enfance, où elles avaient vu leurs parents être attaqués pour leur identité musulmane, mais rester au Québec malgré cela parce qu'ils croyaient que leurs enfants s'en porteraient mieux, car ils investissaient dans leur éducation et leur bien-être économique. Natalie a raconté qu'elle avait vu son père être tiré hors de sa voiture dans un stationnement et battu « sauvagement » pendant qu'on lui disait des insultes racistes quand elle était enfant. Salama s'est souvenue de plusieurs incidents où ses voisins avaient harcelé à répétition sa famille dans la maison de son enfance parce qu'ils étaient visiblement musulmans. Ce harcèlement a atteint son paroxysme lorsqu'un de ses voisins s'est introduit sans leur maison un couteau à la main en les menaçant. Il avait ensuite détruit l'étagère qui contenait leurs livres islamiques et fracassé leur voiture. Plusieurs autres femmes ont raconté des souvenirs d'enfance semblables où elles avaient vu leurs mères portant un hijab être attaquées, se faire parler « comme si elles étaient des déchets » à l'épicerie ou se faire engueuler lorsqu'elles marchaient dans la rue. Pourtant, toutes sont demeurées au Québec malgré ces expériences traumatisantes parce que, comme le dit Natalie, elles croyaient que « la discrimination était le prix à payer pour avoir la citoyenneté ». Elles espéraient toutefois que la prochaine génération serait plus en sécurité et traitée de façon équitable parce qu'à ce moment-là, elles espéraient que les musulmans seraient mieux connus et, par conséquent, plus acceptés. Pour de nombreuses femmes interrogées, l'escalade de l'islamophobie au cours des dernières années et l'éclatement de cette aspiration intergénérationnelle à cause de la loi 21 étaient une réalité douloureuse.



Santé mentale

Il convient de mentionner, même si cela n'est aucunement surprenant, que les musulmanes sondées (90 %) étaient plus au fait de la loi 21 en général que les membres de la population générale (52 %). La loi 21 pesait donc lourdement sur la conscience des musulmanes au Québec. Dans nos sondages et entrevues, nous avons demandé aux répondantes de nous parler des répercussions de la loi 21 et de la pandémie de COVID-19 sur leur santé mentale.

Fait intéressant, lorsqu'on les a interrogées sur leur santé mentale en général, la majorité des répondantes au sondage (74 %) et des femmes interrogées ont déclaré que leur santé mentale se trouvait dans un état moyen ou meilleur. Cependant, lorsqu'on leur a posé des questions sur des inquiétudes précises qui se faisaient sentir sur leur santé mentale, les données tendaient vers une santé mentale en déclin ou mauvaise. Trois quarts (73 %) des répondantes à notre sondage ont dit voir l'avenir avec inquiétude et une grande proportion d'entre elles entretiennent de la méfiance à l'égard du gouvernement (64 %), sont stressées (54 %) et sont emplies de désespoir (39 %). En outre, une majorité importante (64 %) ont indiqué que la loi 21 avait eu une incidence négative sur leur bien-être. Il est intéressant de mentionner que malgré ces défis, seule une minorité avait obtenu (13 %) ou envisagé d'obtenir (16 %) l'aide de professionnels en santé mentale.



Sentiment de sécurité

Les expériences des femmes que nous avons interrogées révèlent que le sentiment de sécurité général des musulmanes au Québec a été mis à l'épreuve de différentes façons après l'adoption de la loi 21. Bon nombre ont suggéré que la loi 21 avait empoisonné le climat social et politique d'une façon qu'ils n'avaient encore jamais vue. Les femmes que nous avons interrogées ont fait écho à la méfiance à l'égard du gouvernement et au sentiment concomitant de paranoïa que nous avons vu chez les répondantes au sondage. Voici ce que Sophia, qui travaille dans la fonction publique, avait à dire sur l'arrivée au pouvoir de la CAQ :

« Un climat de haine régnait. Nous savons tous ce qui s'est passé à la mosquée de Québec. Mes enfants fréquentent une école musulmane ici et je suis encore plus inquiète. Nous devons être encore plus prudents que les autres parce que je ne veux pas que quiconque puisse entrer dans l'école. Nous sommes plus à risque ».

Ce malaise et cette anxiété ont été corroborés par d'autres participantes, comme Soundous, une enseignante dans le système d'éducation francophone, qui a expliqué ce qui suit : « Je m'inquiète pour ma fille et pour mes pairs qui utilisent le transport en commun ». En fait, la peur et l'inquiétude dans les lieux publics étaient un thème récurrent chez toutes les femmes interrogées. Sarah, une travailleuse du secteur de la vente au détail, en a parlé ainsi :

« Je suis terrorisée par le métro. Je ne peux pas aller près des rails parce que j'ai peur que quelqu'un arrive par-derrière et me pousse. C'est devenu un réflexe. Je suis très prudente dans le métro. Je regarde autour de moi afin de cerner les risques de danger possibles. J'imagine un scénario où un vieil homme tire sur mon voile. J'imagine qu'on me touche par curiosité. J'imagine que quelqu'un touche mon voile et se demande pourquoi je le porte. J'imagine que ces gestes sont motivés par la haine. Et j'en viens à me demander... j'ai des idées que je n'aurais jamais cru avoir ».

Dunia, une travailleuse du domaine de la santé, a fourni un exemple concret de la façon dont l'hypervigilance s'infiltré dans les activités quotidiennes :

« Je suis peut-être paranoïaque. Mais, non, ce n'est pas de la paranoïa. J'étais avec une fille voilée et nous voulions traverser la rue. Elle m'a dit de me dépêcher avant que quelqu'un nous frappe. Nous avons ri, mais ce rire sonnait faux. C'est quelque chose qui occupe notre esprit en permanence. Nous sommes toujours aux aguets. Nous sommes des cibles visibles à cause de notre hijab ».

Avec l'adoption de la loi 21, le climat d'islamophobie accru a encore plus détérioré les sentiments de sécurité des musulmanes. Meriam a fait part de sentiments de profond désespoir et a dit qu'elle avait envisagé de compromettre son identité et sa valeur après l'adoption de la loi 21 – un sentiment qui a été exacerbé par l'attaque islamophobe fatale de 2021 contre une famille musulmane à London (Ontario). Voici ce qu'elle dit :

« Cela a été un tournant dans ma vie. J'ai envisagé de retirer mon hijab. Pendant une semaine après le drame, je ne pouvais pas pleurer, j'étais sous le choc. Je regardais dans le vide en me disant que je portais maintenant un vêtement qui mettait ma vie en danger. Ce vêtement vaut-il plus que ma vie? J'allais marcher pour tenter de faire le vide et mieux me sentir. Je voyais une camionnette et j'avais peur. Je me demandais si elle allait me frapper ».

Ce récit fait écho au sentiment d'hypervigilance mentionné par Dunia. En particulier, Dunia a aussi fait référence à la situation politique et sociale en Iran liée au meurtre de Mahsa Amini et aux conséquences subséquentes sur les communautés musulmanes, qui, selon elle, s'était fait sentir sur son sentiment de sécurité dans la province. Elle n'est « pas sortie pendant trois jours parce qu'elle craignait les regards ». Elle a ajouté « Nous sommes déjà aux prises avec un grand nombre de difficultés, mais la situation s'est détériorée à cause de la situation des femmes en Iran [parce que] les gens sont encore plus campés sur leur idée selon laquelle le hijab est un signe d'oppression ». Plusieurs femmes interrogées ont tenu des propos semblables. La pression exercée sur les musulmanes au Québec pour réaffirmer leur pouvoir et leur liberté de choix en ce qui concerne le port du hijab a encore plus détérioré leur sentiment de sécurité, car elles se sentaient ciblées.

Il n'est pas surprenant que cette peur, cette inquiétude et cette hyperconscience constantes aient eu une incidence néfaste sur le bien-être mental des musulmanes. Le sondage corrobore ces conclusions puisque 64 % des répondantes étaient d'accord avec le fait que « l'adoption de la loi 21 avait eu une incidence négative sur leur bien-être mental ».

Le projet de loi 21 a un impact négatif sur le bien-être

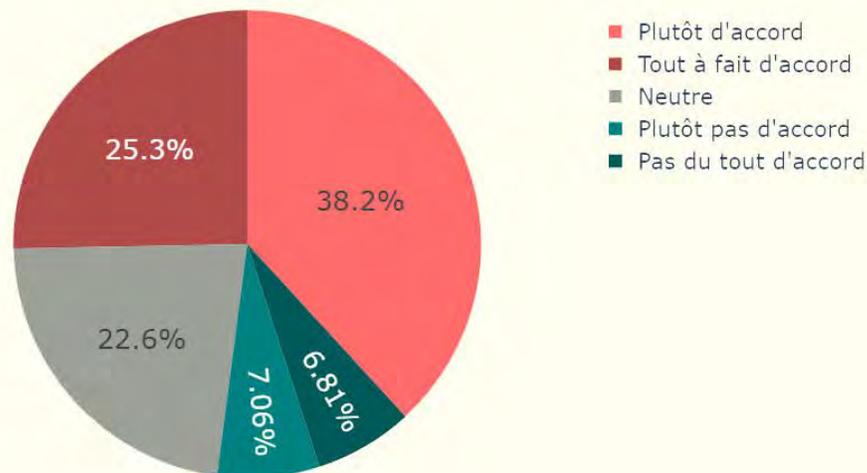


Figure 17: Réponse des répondantes de la communauté à la question : « Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : L'adoption de la loi 21 a eu une incidence négative sur mon bien-être mental général ». N = 411

Pression associée à la représentation.

La pression associée à la représentation était palpable dans les récits de toutes les femmes interrogées, ce qui fait ressortir un problème récurrent auquel les femmes visiblement musulmanes sont confrontées au Québec. En tant que minorités visibles, elles portent un fardeau supplémentaire, ce qui a une incidence considérable sur leur bien-être mental général. Ce fardeau naît de la pression incessante d'incarner la perfection dans tous les aspects de leur vie afin d'atténuer l'islamophobie et les stéréotypes racistes projetés sur elles. Sophia, une fonctionnaire, a comparé ce sentiment à celui d'être « une femme dans un bureau rempli d'hommes dans la cinquantaine, ce qui mène à croire que l'on n'est pas à sa place et qui ex-

erce une pression supplémentaire ». Dunia a renchéri au sujet de ce sentiment en disant que « il faut être plus compétent... je dois bien faire mon travail. Si je leur donne l'occasion de me blâmer pour quelque chose, ils le feront. Si j'exécute mon travail de façon impeccable, ils ne pourront rien dire ». Les commentaires de Dunia montrent qu'elle estime que tout faux pas pourrait être attribué à tort à son identité.

Maryam, une travailleuse dans le domaine des soins de santé, a puisé dans son expérience personnelle afin de parler du poids associé au port du hijab dans le climat actuel au Québec, et a ajouté que la perception selon laquelle elle représente la communauté musulmane dans son ensemble représentait pour elle un fardeau:

« Mon père a toujours dit que le hijab est comme un drapeau. J'ai toujours détesté cette définition, mais c'est la réalité. Tout le monde associe une femme qui porte le hijab à l'Islam. Je ne me suis pas dit que j'allais représenter l'ensemble de la communauté musulmane quand j'ai choisi de porter le hijab ».

Malgré l'épuisement associé au fait de devoir s'expliquer continuellement, elle a reconnu qu'il était important de dénoncer fermement la discrimination afin de paver la voie pour les générations futures.

« Si je ne dénonce pas vivement la discrimination contre les femmes voilées et que je cesse de porter le voile à cause de la pression, cela ne fera qu'empirer la situation pour la prochaine femme qui veut le porter. Si je cesse de porter le voile, je n'aide personne. Si je le garde et que je continue de le porter pour travailler, les gens comprendront que nous sommes de bonnes personnes. C'est toutefois une grande pression ».

Natalie, qui enseigne dans une commission scolaire anglophone, a fait écho à ce sentiment et reconnu l'effort qu'elle doit sans cesse déployer pour surpasser les attentes et affirmer son humanité, professionnellement et personnellement. Elle a expliqué qu'il fallait « en faire davantage pour faire ses preuves. Il ne s'agit pas de faire ses preuves sur le plan professionnel; il faut les faire sur le plan personnel ».

Il est intéressant de constater que certaines participantes voyaient leur visibilité comme une occasion de remettre en question les stéréotypes et de plaider en faveur des besoins de leur communauté aux tables décisionnelles. Elles ont reconnu l'importance de garantir que leurs voix étaient entendues dans les discussions sur les politiques qui les touchaient directement, leur communauté et elles. Cependant, cette position proactive avait toutefois un coût personnel qui se traduisait par une charge de travail accrue et le fardeau mental connexe. Une autre femme que nous avons interrogée a indiqué qu'elle se sentait obligée d'accepter davantage de responsabilités au sein de son syndicat afin de remédier à l'absence de représentation, particulièrement pour les enseignantes et les élèves musulmanes touchées par la loi. Malgré cette charge de travail supplémentaire, elle considérait ses efforts comme des étapes à suivre afin d'instaurer un changement pour les générations futures. « C'est une étape vers le changement, même si je ne le fais pas vraiment pour moi, mais plutôt pour la nouvelle génération. Je crois que c'est important ». De même, Meriam, une enseignante dans une école anglaise, a insisté sur l'importance de la représentation dans les établissements scolaires.

Voici ce qu'elle a dit au sujet de l'incidence positive de sa présence en tant qu'enseignante portant le hijab sur les élèves qui se voyaient en elle : Deux de nos élèves à l'école étaient des frères. J'ai parlé à leur mère, la seule mère de l'école à porter un hijab. Elle m'a dit à quel point ses enfants étaient heureux quand j'ai commencé à travailler à l'école. Quand ils me croisaient dans le corridor, ils racontaient avec exaltation à leur mère qu'une enseignante portait le hijab. À mon avis, ce genre de chose importe ».

VII.

Stratégies de survie et de résistance



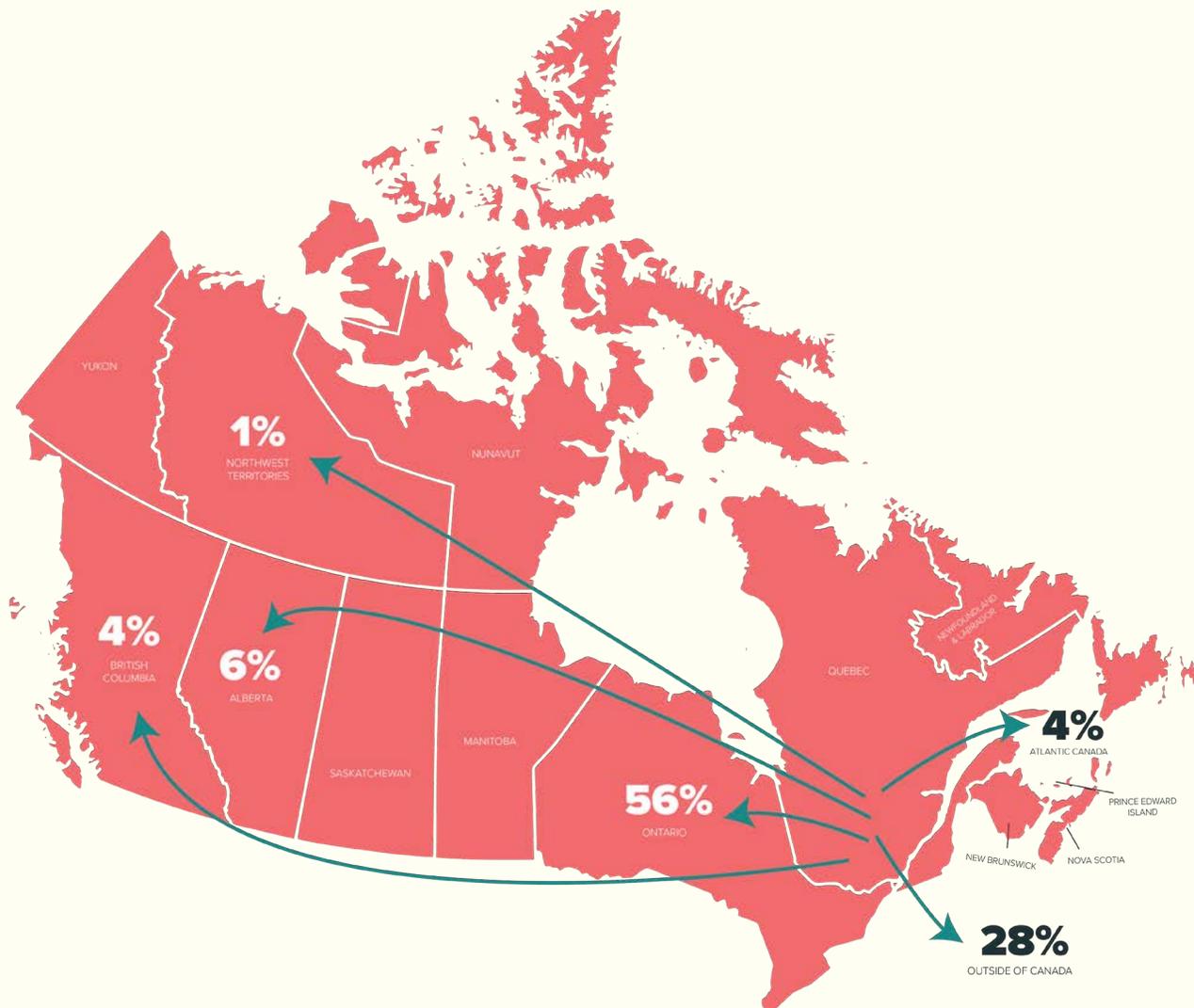
Les sections précédentes du présent rapport donnent des renseignements précieux sur la vie quotidienne des musulmanes au Québec à mesure qu'elles tentent de s'y retrouver dans le paysage de l'emploi depuis l'adoption de la loi 21. Il n'est pas surprenant que l'adoption de la loi 21 ait eu une incidence profonde sur le sentiment d'appartenance au Québec de bon nombre de musulmanes. Néanmoins, les musulmanes que nous avons sondées et interrogées ont indiqué qu'elles recouraient à un éventail de stratégies de survie et de résistance. Ces stratégies témoignent de leur résilience face à un climat social et politique qui évolue rapidement, caractérisé par une discrimination parrainée par l'État et par un discours public connexe où les musulmanes deviennent souvent des sacs de frappe proverbiaux. Amal, l'une des femmes que nous avons interrogées, a dit qu'elle sentait que les femmes de sa communauté avaient bâti un « mur de résilience ». Dans cette section, nous examinons les nombreuses façons dont les musulmanes gèrent les nouvelles réalités créées par l'adoption de la loi 21 et par la pandémie de COVID-19, ainsi que l'incidence socio-économique générale de leurs choix.



Émigration

Les musulmanes examinent leurs options. Selon les données tirées de notre sondage, un nombre anormalement élevé de musulmanes (employées et non employées) envisagent de quitter la province ou le planifient. Une proportion de 71 % de musulmanes (contre 9 % des membres de la population générale sondée) a envisagé de quitter la province, dont 70 % des répondantes francophones et 75 % des répondantes anglophones. Près des trois quarts des femmes sondées (73 %) ont posé ou envisagent de poser leur candidature pour un emploi à l'extérieur du Québec, dont 71 % des répondantes francophones et 82 % des répondantes anglophones. Selon les estimations conservatrices de l'incidence économique, ce niveau d'émigration des musulmanes hors de la population active du Québec représente des pertes de recettes estimées de 3,2 milliards de dollars⁵⁰ pour la province. Ce chiffre est probablement plus élevé, car de nombreuses femmes qui envisagent de migrer quitteront probablement la province avec leur famille, qui comprend d'autres personnes touchant un revenu

Pour la majorité des musulmanes sondées qui envisagent de quitter le Québec, l'Ontario est la destination de choix : 56 % des musulmanes du Québec sondées déclarent que c'est là où elles veulent déménager. Une proportion de 27 % des musulmanes du Québec sondées envisage carrément de quitter le pays.



Comme il a été mentionné, pour bon nombre des femmes que nous avons interrogées, la décision de rester au Québec ou de partir était emplies de sentiments contradictoires, car elles considèrent le Québec comme leur chez-soi, mais leur sentiment d'appartenance à la province baisse de façon inquiétante. Maryam, une travailleuse dans le domaine des soins de santé, a indiqué qu'elle avait des sentiments « particuliers » à l'égard d'un déménagement, car elle considère le Québec comme son chez-soi et préfère parler français. Cependant, elle croit avoir été obligée de garder l'option de déménager ouverte parce que le fait de vivre au Québec lui a « parfois compliqué la vie ».

L'incertitude et la peur ancrées dans les attitudes et les actions du gouvernement du Québec

étaient des éléments fondamentaux de la façon dont plusieurs femmes interrogées voyaient leur décision de rester ou de partir. Salama, par exemple, planifie de déménager en Ontario dans un avenir rapproché. Elle a expliqué qu'elle avait vu la loi 21 comme un signe d'enracinement supplémentaire de l'islamophobie, ce qu'elle croyait impossible. Étant donné que la loi 21 a touché tellement plus de personnes que la loi 62 (qui touchait principalement les femmes portant un niqab et qui a été abrogée)², elle était convaincue que cette loi ne survivrait pas. Sa déception à l'égard de l'adoption de la loi et la difficulté à lutter contre celle-ci par la suite l'ont menée à craindre que son avenir au Québec était beaucoup plus menacé qu'elle ne le croyait.



De même, Sarah, dont la mère porte aussi un hijab, a longuement parlé du « climat de tension » alimenté et légitimé par le gouvernement du Québec. Elle a dit qu'elles songeaient à déménager depuis les débats sur la loi 62, mais qu'elles avaient vu l'adoption de la loi 21 comme un « signe » qui leur montrait qu'elles « ne sont pas les bienvenues dans la province ». Elle a ajouté ce qui suit : « Lorsque j'ai vu que la CAQ était réélue, j'ai su que nous allions répéter le même cycle ».

Le gouvernement du Québec a occupé une place importante, même dans les calculs de celles qui avaient décidé de rester, car elles devaient déterminer si elles pouvaient atténuer d'une façon quelconque l'incidence de la loi 21 sur leurs moyens de subsistance et sur leur vie de tous les jours. Soundous, par exemple, travaille pour le gouvernement fédéral et, même si elle a envisagé de déménager de la province après l'adoption de la loi 21, a décidé de rester parce qu'elle est plus à l'aise de parler français. Sa décision de rester a été influencée par l'obtention du poste à la fonction publique fédérale, où elle se sentait plus en sécurité et moins susceptible d'être victime de discrimination parce qu'elle portait un hijab. Elle a expliqué qu'elle avait évité de poser sa candidature pour des postes au gouvernement provincial, craignant d'être victime du type d'islamophobie perpétué par le gouvernement provincial pendant les débats sur la loi 21.

Comme les constatations du sondage et des entrevues l'indiquent clairement, le fait de mûrir la décision de déménager de la province ou de se déraciner soi-même à l'extérieur de la province est prévalent de manière disproportionnée chez les musulmanes du Québec.

Même si de nombreuses femmes estiment qu'il s'agit de la meilleure voie à suivre, il est important de mentionner à quel point certaines des femmes que nous avons interrogées étaient tiraillées quant à l'idée de déménager et à quel point l'émigration des musulmanes pourrait se faire sentir sur la province.

Se tourner vers l'intérieur

Dans le même ordre d'idées, bon nombre des musulmanes qui ont participé à cette étude se tournent aussi vers l'intérieur et recherchent un emploi auprès d'entreprises et d'organismes communautaires détenus par des musulmans. Dans le cadre de leurs recherches de solutions de rechange à leurs options et conditions d'emploi actuelles, deux tiers (66 %) des musulmanes que nous avons sondées ont aussi posé ou songent à poser leur candidature pour un emploi au sein de communautés musulmanes (entreprises et organismes communautaires détenus par des musulmans, etc.).

Cette réorientation et les déplacements connexes des musulmanes dans la population active mettent en lumière l'incidence de la loi 21 sur la lutte contre l'intégration et sur la ghettoïsation des communautés minoritaires. Plusieurs des femmes que nous avons interrogées ont indiqué que ce choix était une question de sécurité et de survie. Il est clairement ressorti de tous leurs commentaires que le climat socio-économique engendré par la loi 21 avait orienté leurs choix et les avait contraintes d'envisager des options qu'elles n'avaient pas explorées auparavant. Une personne interrogée a dit s'inquiéter parce qu'elle entendait de plus en plus de femmes de sa communauté dire qu'elles songeaient de se chercher un emploi au sein d'organismes musulmans. Elle craignait que les musulmans deviennent ainsi plus isolés et, par conséquent, encore plus stigmatisés au Québec.

Résistance

Même si de nombreuses musulmanes du Québec envisagent de quitter la province ou de se tourner vers leurs communautés religieuses pour obtenir un emploi, nos données d'entrevue indiquent que les musulmanes recourent aussi à diverses stratégies de résistance dans leurs milieux de travail afin de changer les situations dans lesquelles elles se trouvent. Ces stratégies vont de la modification de leur comportement corporel à l'humeur et à l'organisation dans leurs milieux de travail et leurs syndicats.

Stratégies de survie intégrées

Pour bon nombre, ces stratégies sont nées des pressions associées à la représentation dont il a été question dans la section précédente. Par exemple, une stratégie simple que bon nombre de femmes se sont efforcées d'utiliser était de sourire davantage dans les lieux publics ou au travail, même si elles n'en avaient pas envie, afin de démanteler les idées préconçues sur le fait que les musulmanes étaient inabordables ou malheureuses. Comme Dunia, qui travaille dans un établissement de soins de santé, l'a expliqué : « J'essaie de sourire davantage et d'être plus accessible afin de mettre fin aux préjugés envers nous ».

D'autres ont indiqué qu'elles faisaient un effort supplémentaire pour « s'habiller vraiment très bien » ou « se maquiller » pour tenter de correspondre aux attentes normalisées en matière de beauté.

On a également constaté une tendance au développement de mécanisme de protection de soi chez les femmes. Maryam a mis en lumière l'anxiété liée au fait d'établir des liens avec des personnes qui entretiennent des opinions empreintes de préjugés et a indiqué qu'elle avait choisi de donner la priorité à son sentiment de sécurité plutôt qu'aux échanges plus profonds. Voici ce qu'elle dit :

« Si je sais que certaines personnes ont des opinions problématiques sur les musulmans, sur le hijab et sur ma raison d'être, il devient difficile pour moi d'établir des liens. Je ne pourrais pas discuter de différents sujets parce que je ne me sens même pas à l'aise d'exister à côté de cette personne ».

Amal a elle aussi parlé de ses anxiétés lorsqu'elle sort en public en tant que femme portant le hijab. Elle a dit ce qui suit :

« Lorsque je vais chez IGA en portant mon voile, je ne regarde pas les gens dans les yeux parce que je sais que je pourrais voir quelque chose que je n'aime pas. Je verrai peut-être une personne qui n'aime pas les hijabs ou autre, ce qui explique pourquoi j'ai cessé de regarder les gens. Cela semble vraiment bizarre, mais c'est comme ça ».

Afin de s'adapter, il est devenu plus utile pour Amal d'adopter des comportements défensifs, comme éviter le contact visuel, pour se protéger contre l'animosité prévue.

D'autres ont indiqué qu'elles recouraient à l'humour, comme se moquer de leur hijab ou de leurs autres pratiques religieuses pour prévenir les commentaires islamophobes de collègues et « rendre tout le monde à l'aise ». Sophia, par exemple, a insisté sur le rôle de l'humour dans l'externalisation et l'atténuation des peurs, en utilisant le rire pour s'adapter au malaise et à l'incertitude. Comme elle le dit : « Je crois que les gens ont peur. L'humour aide donc à extérioriser ces peurs et à apaiser un peu ces personnes. Je crois que c'est que fait l'humour. J'ai tendance à prendre les choses avec humour et probablement à rire de moi-même et à faire des blagues ». De même, lorsqu'il a été question de sujets plus douloureux, Meriam a avoué ce qui suit : « Quand je suis confrontée à l'adversité, je ris. Ne croyez pas que je crois que c'est drôle. Ce n'est pas drôle du tout. Je ris parce que c'est mon mécanisme d'adaptation ou de défense, tout simplement ».

Quelques-unes des femmes que nous avons interrogées ont aussi dit qu'elles ajustaient le style de leur hijab lorsqu'elles allaient travailler pour éviter d'attirer l'attention. Amal a dit qu'elle avait tenté de participer à des processus de recrutement en majeure partie virtuels dans le secteur des services bancaires en retirant son hijab si elle savait que la personne qui la passait en entrevue était une femme ou en portant son hijab comme un turban, ce qui le rendait moins apparent dans une vidéoconférence. Dunia a elle aussi dit qu'elle portait son hijab comme un turban :

« Je porte le hijab sous la forme d'un turban au travail. Je sais que cela suscite moins de réactions que le hijab. C'est très différent, même s'ils savent que je porte un hijab dans ma vie de tous les jours. Je porte un turban au travail parce que cela attire moins les regards. Je porte aussi un col roulé pour cacher mon cou ».

Dans le même ordre d'idées, quelques-unes des femmes que nous avons interrogées ont aussi dit qu'elles mettaient un capuchon par-dessus leur hijab lorsqu'elles se trouvaient dans des lieux publics. L'une d'entre elles a d'ailleurs fait remarquer qu'elle aimait bien cette stratégie lorsque le temps froid arrive parce qu'elle peut y recourir plus souvent.

Ces stratégies montrent jusqu'où les musulmanes sentent qu'elles doivent aller pour répondre à l'examen accru de leurs choix corporels, comme les vêtements qu'elles portent, dans leur vie quotidienne.

Dénoncer

Bon nombre des femmes que nous avons interrogées recouraient aussi à des formes plus directes de résistances, comme l'organisation contre l'islamophobie et le racisme dans leurs milieux de travail ou la dénonciation au sein de leurs communautés, dans les médias ou dans le cadre de témoignages devant les tribunaux. Comme l'une des femmes que nous avons interrogées l'a dit, « si vous ne le faites pas, personne ne le fera ».

En ce qui concerne celles qui s'organisent dans leurs milieux de travail, le fait de lancer des conversations sur l'islamophobie et le racisme était un élément fondamental de leurs stratégies. Cela permet de réorienter le discours et rendre les secteurs plus sécuritaires pour elles et pour les générations futures de musulmans et d'autres minorités ethniques et religieuses. Amal, par exemple, a fait ressortir l'importance de verbaliser les expériences pour acquérir de nouvelles perspectives et renforcer la résilience. Elle a soutenu ce qui suit : « Il est très utile d'en parler et de verbaliser les choses parce que, même si ce n'est pas la bonne façon de penser ou que ce n'est pas considéré comme normal, au moins, j'ai normalisé les choses ». Soundous, qui a adopté une approche plus organisée et plus active pour lutter contre l'islamophobie à son lieu de travail, a expliqué ainsi les raisons de sa dénonciation :

« Je crois que nous devons rester au Québec parce que, selon moi, nous pouvons encore changer les choses. Je demeure convaincue que nous pouvons changer le discours dominant. Je demeure convaincue que nous avons une incidence. Faisons-le pour nos enfants, pour la prochaine génération. Lorsque je dis nos enfants, je ne parle pas seulement des enfants musulmans. D'après les sondages, la nouvelle génération n'est pas en faveur de la loi 21. Il s'agit de jeunes qui ont vécu avec d'autres musulmans. Ils savent qui ils sont réellement. C'est une cause qui en vaut la peine au Québec ».



Dunia a parlé des efforts déployés par des musulmanes et leurs alliés pour s'organiser et se mobiliser, en disant qu'ils leur donnaient du pouvoir : « Je sais qu'au Québec, le fait de nous mobiliser nous a beaucoup aidés. Les choses n'ont peut-être pas beaucoup changé, mais nous avons pu exprimer ce que nous ressentions et c'est une façon de renforcer la communauté ». L'une des répondantes que nous avons interrogées a expliqué comment elle avait réussi à mettre sur pied un comité de lutte contre le racisme dans son syndicat du secteur de l'éducation afin d'instaurer des changements systémiques pour s'attaquer à l'islamophobie, au racisme et à la discrimination envers les Autochtones. De même, une autre répondante qui travaillait aussi dans le secteur de l'éducation a parlé des efforts qu'elle avait déployés avec ses collègues pour organiser une manifestation contre la loi 21, un événement qu'elle croyait impossible ou même envisageable pour les écoles qui ne comptaient aucun employé musulman.

En plus de dénoncer dans leurs lieux de travail et de s'organiser activement pour lutter contre l'islamophobie et le racisme, plusieurs autres femmes que nous avons interrogées ont parlé en public et dans les médias. Natalie, Meriam, Soundous et Salama ont raconté leurs expériences de dénonciation publique dans les médias et devant les tribunaux. Meriam a expliqué qu'elle avait choisi de parler pour canaliser sa colère et sa frustration à une fin productive, mais aussi pour réfuter les stéréotypes envers les musulmanes. Voici ce qu'elle dit :

« J'étais une fille introvertie, qui ne voulait que se cacher dans un coin. Je me sentais mal pour les personnes que l'on voyait aux nouvelles! Mais, vous savez, cela a été vraiment difficile et j'ai changé. Maintenant, vous voyez, je suis en colère et je veux en profiter. Je ne veux pas être simplement en colère. Je veux que cette colère mène à quelque chose. [J'ai décidé que] j'allais parler partout où je le pouvais parce que ce n'est pas ce qu'ils veulent. Ils ne veulent pas que je le fasse. Ils ne veulent pas que nous le fassions. Ils préféreraient que vous et moi restions à la maison et alimentions les stéréotypes à notre égard ou que nous partions, tout simplement! C'est ce qu'ils préféreraient voir. Et nous ne leur donnerons pas cette satisfaction. Nous ne le ferons pas ».

Soundous a indiqué qu'elle voulait elle aussi dissiper les stéréotypes selon lesquels les musulmanes sont soumises. Elle a décrit ainsi sa décision de témoigner devant un tribunal à l'appui de la contestation juridique de la loi 21 : « Je me présente comme une musulmane lorsqu'il s'agit de m'affirmer ». Pour elle, le fait d'être sûre d'elle-même et de parler faisait partie de son identité en tant que musulmane et elle savait que cela irait à l'encontre des perceptions dominantes à l'égard des musulmanes.

Le rôle des alliés dans l'organisation contre la loi 21 a été crucial pour un certain nombre de femmes qui ont choisi de parler publiquement. Meriam, par exemple, une enseignante qui s'est trouvée sous les feux de la rampe de façon imprévue, a dit que le soutien et l'encouragement qu'elle a reçus de collègues, de parents et d'élèves avaient été des facteurs cruciaux dans son choix de dénoncer : « Cela m'a donné de la force. C'était extrêmement émouvant, inspirant, touchant et reconfortant. C'est ce qui m'a donné le courage d'en parler.

Notamment, même si bon nombre de femmes se sont levées avec courage pour dénoncer, presque toutes ont aussi dit qu'elles s'étaient senties épuisées alors qu'il y avait encore tellement à faire. Soundous a dit que « la loi 21 m'a demandé d'en faire plus. Pas seulement pour moi, en tant qu'enseignante musulmane, mais pour les élèves, pour les prochaines générations ». Natalie, qui porte un hijab et se trouve aussi en situation de handicap, a décrit ainsi son expérience de dénonciation : « cela me gruge tellement d'énergie. Je ne peux pas me taire, mais après avoir parlé, je suis épuisée pour le reste de la journée ».



VIII.

Recommendations



À la lumière des constatations indiquées dans le présent rapport, nous proposons 11 recommandations afin de lutter contre la discrimination et la haine avec lesquelles les musulmanes doivent composer lorsqu'elles cherchent un emploi et naviguent dans leurs expériences au travail. Les recommandations exposées ci-dessous ont été élaborées dans le cadre de consultations auprès de la communauté sur les constatations du rapport. Chaque recommandation précise l'ordre de gouvernement ou l'organisme gouvernemental applicable. Nous faisons aussi des recommandations sur ce que les alliés et partisans peuvent faire.

« Citoyenneté de seconde zone »

L'un des thèmes fondamentaux qui sont ressortis de ce rapport est la relégation des musulmanes à des « citoyennes de seconde zone », comme l'une des répondantes que nous avons interrogées l'a dit. Ce terme saisit les incohérences entre les expériences des musulmanes au Québec depuis l'adoption de la loi 21 et celles de la population générale. Les musulmanes doivent composer avec des milieux de travail plus hostiles et des pratiques de travail plus discriminatoires. En outre, elles sont désavantagées et ostracisées de multiples façons dans un climat où la discorde sociale prend de l'ampleur. Nous recommandons par-dessus tout que les gouvernements agissent pour abolir la loi.

- 1.** Ministère de la Justice (fédéral) : Nous exhortons le gouvernement fédéral à tenir sa promesse d'intervenir dans la contestation de la loi 21 devant les tribunaux. Nous recommandons aussi au ministère de la Justice de remettre en question l'utilisation de la disposition d'exemption, qui crée une citoyenneté de seconde zone, et de prévenir la légalisation des atteintes aux droits de la personne des minorités raciales et religieuses par les gouvernements en organisant une conférence constitutionnelle.
- 2.** Gouvernement du Québec : Nous savons que le gouvernement du Québec, dirigé par le premier ministre Legault, a solidifié sa position de maintenir une citoyenneté de seconde zone en confirmant le projet de loi 21. Nous attirons cependant l'attention sur le fait que l'abrogation immédiate de la loi 21 par le gouvernement du Québec est la solution la plus simple aux problèmes soulevés dans ce rapport.

Atténuation temporaire des déraillements de carrière

La loi 21 a mené au déraillement de la carrière de nombreuses musulmanes et a eu une incidence sur les moyens de subsistance de nombreux autres qui travaillent dans des secteurs autres que ceux visés par la portée de la loi. L'adoption de la loi 21 a empoisonné l'environnement de l'emploi en général et nous recommandons de prendre des mesures novatrices pour atténuer ces répercussions. En outre, ces initiatives doivent rester en vigueur tant que la loi 21 n'a pas été abolie.

3. Emploi et Développement social Canada (EDSC) : Nous recommandons qu'EDSC crée un programme pilote d'assurance-emploi pour les professionnels formés qui ne peuvent travailler à cause de la loi 21.
4. Emploi et Développement social Canada : À la lumière des expériences de musulmanes dont la carrière a déraillé à cause de la loi 21, nous recommandons qu'EDSC offre des subventions de recyclage professionnel à ceux qui sont contraints de changer leur cheminement de carrière tant que la loi 21 demeure en vigueur.
5. Ministère du Patrimoine canadien : Consacrer des fonds au renforcement des capacités de lutte contre le racisme aux organismes communautaires et aux lignes d'urgence qui appuient l'emploi des musulmanes et fournissent un soutien juridique dans les cas de discrimination liée à l'emploi.



Assurer la sécurité au travail, et lutter contre la discrimination et le harcèlement en milieu de travail

L'une des principales constatations de ce rapport est que les musulmanes sont exposées à des niveaux disproportionnellement élevés d'hostilité dans leurs milieux de travail, y compris des microagressions, des commentaires haineux, des menaces et de la violence physiques depuis l'adoption de la loi 21. Cela comprend des milieux de travail qui ne sont techniquement pas visés par la portée de la loi 21, mais qui sont influencés par celle-ci. Nous exhortons tous les ordres de gouvernement à agir pour garantir que cela ne devienne pas la nouvelle norme.

6. Emploi et Développement social Canada (fédéral) et Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) [Québec] : Investir dans des formations sur la sécurité au travail, le harcèlement, la violence et les droits de la personne dans les principaux secteurs d'emploi du Québec afin d'atténuer les répercussions du retour au travail en personne à la suite de la levée des mesures liées à la COVID-19 dans les milieux de travail. Ces formations devraient inclure des rappels des responsabilités de l'employeur et des suggestions de changements aux politiques dans les milieux de travail afin de renforcer les mesures de protection et de dissuasion.
7. Femmes et Égalité des genres Canada : Investir dans des formations sur la lutte contre l'islamophobie axées sur l'islamophobie fondée sur le genre dans des secteurs d'emploi stratégiques au Québec.
8. Femmes et Égalité des genres Canada : Recueillir d'autres données désagrégées afin d'étudier les expériences intersectionnelles de discrimination et de violence au travail des musulmanes dans des secteurs ciblés (soins de santé, éducation, vente au détail, secteur privé).

S'efforcer d'améliorer la santé mentale

Depuis que l'adoption de la loi 21, les musulmanes du Québec indiquent qu'elles ont perdu leur sentiment d'appartenance et font état de niveaux élevés d'aliénation et de perspectives sombres. Très peu de femmes qui ont participé à cette étude avaient eu recours à un soutien en santé mentale. En plus des traumatismes liés à l'expérience directe ou indirecte de crimes haineux islamophobes, les femmes musulmanes tentent aussi de vaquer à leurs occupations quotidiennes dans un climat social et politique où elles sentent qu'elles sont des cibles. Nous recommandons de déployer des efforts ciblés pour offrir des ressources appropriées en santé mentale aux femmes musulmanes du Québec.

9. Ministère de la Santé (fédéral) : Allouer un financement afin de fournir des soins et des ressources adaptés à la culture en santé mentale aux musulmanes en partenariats avec des organismes communautaires musulmans au Québec (p. ex., les mosquées, les groupes d'étudiants, les organismes de femmes et les centres communautaires) pour créer des ressources où obtenir de l'aide et des lieux de guérison.



Éducation du public

Les expériences racontées par les répondantes au sondage et les participantes aux entrevues de cette étude indiquent un problème plus élargi de mythes et de stéréotypes à l'égard des musulmanes contre lesquels rien n'est fait. En plus des formations en milieu de travail susmentionnées, nous recommandons aux gouvernements de mener des campagnes élargies d'éducation du public afin de démanteler les stéréotypes racistes et de lutter contre les récits erronés et néfastes sur les musulmanes.

- 10.** Municipalités du Québec : Mener des campagnes d'éducation du public sur la lutte contre l'islamophobie et investir dans des programmes artistiques et culturels axés sur les musulmanes et l'islamophobie fondée sur le genre.
- 11.** Ministère du Patrimoine canadien : Créer un volet de financement exclusivement axé sur les productions médiatiques bilingues sur les communautés musulmanes et sur l'islamophobie dans le Fonds des médias du Canada.



Alliance, solidarité et soutien

En plus des mesures recommandées pour les gouvernements, nous insistons aussi sur l'importance de l'alliance, comme il a été indiqué dans bon nombre des récits des femmes interrogées dans cette étude. Les musulmanes du Québec défendent leurs droits de différentes façons et nous encourageons toute personne ayant à cœur les droits et libertés de la personne de devenir alliée des musulmanes. C'est particulièrement important, au moment où de plus en plus de lieux de travail reviennent au travail en personne depuis la levée des mesures liées à la COVID-19. L'alliance peut prendre différentes formes :

- 1.** Intervention de passants : Intervenez si vous voyez ou entendez des musulmanes subir un traitement islamophobe, raciste ou sexiste en public ou dans les lieux de travail. On trouvera ici des ressources sur la meilleure façon d'intervenir :
- 2.** Soyez un allié en instaurant des changements systémiques dans vos lieux de travail. Aidez à créer ou à renforcer des politiques pour protéger contre le racisme et l'islamophobie. Aidez à organiser des événements, des ateliers ou des dîners-conférences pour vos collègues afin d'aider à démanteler les stéréotypes et de créer une culture de travail plus inclusive.
- 3.** Mobilisez vos élus locaux (aux échelles municipale, provinciale et fédérale) afin de soutenir l'une ou l'autre des recommandations susmentionnées.
- 4.** Amplifiez les voix des musulmanes du Québec qui dénoncent et qui luttent pour leurs droits avec courage. Partagez leurs histoires dans les médias sociaux et au sein de vos réseaux personnels et professionnels.

À propos des auteures

Dr. Nadia Z. Hasan, PhD

Nadia Z. Hasan est professeure adjointe à l'Université York. Ses recherches et son enseignement sont axés sur l'islamophobie et le genre. Dans le cadre de son travail, elle examine le racisme systémique et l'islamophobie dans les régimes juridiques, administratifs et discursifs, ainsi que leur lien avec la vie musulmane transnationale. Elle a auparavant occupé le poste de directrice de l'exploitation du Conseil national des musulmans canadiens, où elle a dirigé d'importantes campagnes de plaidoyer public contre l'islamophobie au Canada. Elle dirige des initiatives de recherche innovantes sur l'islamophobie en partenariat avec des établissements universitaires et des organisations communautaires. Mme Hasan est l'auteure publiée de plusieurs études sur les musulmanes et l'islamophobie systémique.

Lina El Bakir, LL.L., J.D.

Lina El Bakir est une juriste et une organisatrice communautaires qui participe depuis plusieurs années à la lutte contre l'islamophobie et à la défense de la justice sociale au Québec. Elle travaille actuellement dans le secteur de l'aide humanitaire et du développement. Mme El Bakir a déjà été agente d'assistance des services judiciaires pour le Conseil national des musulmans canadiens et analyste subalterne au Commissariat aux langues officielles, où elle surveillait la composante de l'immigration du Plan d'action pour les langues officielles du gouvernement fédéral. Elle a aussi été présidente de la section étudiante d'Avocats sans frontières Canada à l'Université d'Ottawa. Lina a fait partie d'équipes de recherches collaboratives, y compris une étude majeure sur l'intégration de nouveaux arrivants dans la région d'Ottawa-Gatineau. Mme El Bakir possède une expérience de l'analyse des structures de gouvernance et des discours politiques qui définissent la migration et la résilience. Elle a travaillé dans des milieux juridiques, où elle traitait des demandes d'asile, des crimes haineux et des cas de discrimination.

Youmna Badawy, MSc

Youmna Badawy est titulaire d'un baccalauréat en génie biomédical et d'une maîtrise en informatique de l'École Polytechnique de Montréal et possède plus de deux ans d'expérience dans l'industrie des technologies médicales. Elle enseigne actuellement l'informatique dans un cégep et possède une riche expérience de la recherche, ainsi que de l'analyse et de la visualisation de données. Mme Badawy est une bénévole active dans diverses initiatives communautaires liées à l'aide humanitaire, à la justice sociale et à l'islamophobie.

Endnotes

1. In this study, we will refer to the “Act respecting the laicity of the State” as “Bill 21”. Although Bill 21 became law in 2019 and is no longer a bill, it continues to be referred as “Bill 21” colloquially by many in English
2. <https://www.latimes.com/business/story/2023-08-08/remote-work-racism-reprieve-return-to-office#:~:text=It's%20a%20sentiment%20expressed%20by,the%20sake%20of%20your%20career.>
3. Statistics Canada (2023), “Religion by gender and age: Canada, provinces and territories.” Retrieved from <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=9810035301&pickMembers%5B0%5D=2.1&pickMembers%5B1%5D=3.1&pickMembers%5B2%5D=4.1>
4. “Act Respecting the Laicity of the State” (2019). Publications Quebec. Retrieved from <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/l-0.3>
5. Shingler, Benjamin (2018). “François Legault would invoke notwithstanding clause to ban hijabs from civil service.” CBC News, October 2, 2018. Retrieved from <https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/francois-legault-coalition-avenir-Québec-1.4846838>
6. Bakht, Natasha (2021). “Transnational Anti-Muslim Racism: Routes in Law,” *Meridians* 20:2; Barras, Amelie (2021). “Formalizing secularism as a regime of restrictions and protections: The Case of Quebec (Canada) and Geneva (Switzerland).” *Canadian Journal of Law and Society*; Jahangeer, Roshan (2022), “Secularism, Feminism and Islamophobia: A Study of Anti-Veiling Laws in France and Quebec,” PhD Dissertation, York University.
7. *Multani v. Commission scolaire MargueriteBourgeoys*, [2006] 1 S.C.R. 256, 2006 SCC 6
8. “Strict code de conduite pour les immigrants” (2007), Radio-Canada. Retrieved from <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/338635/herouxville-immigrants>
- 9.
10. Bouchard, Gérard and Taylor, Charles (2008). “Fonder L’Avenir: Le temps de la conciliation,” Commission de consultation sur les pratiques d’accommodement reliées aux différences culturelles. Retrieved from <https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Commissaire/RCP/RapportBouchard-Taylor2008.pdf>
11. “Quebecers support religious symbols ban, but are divided on how – or even whether – to enforce it” (2019), Angus Reid Institute. Retrieved from <https://angusreid.org/Québec-bill-21-religious-symbols/>
12. Lowrie, Morgan (2022). “Poll suggests support for Bill 21 provision may have dropped in Quebec,” CBC News. Retrieved from <https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/bill-21-support-poll-1.6316859#:~:text=Amongst%20Québecers%2C%2073.9%20per%20cent,and%2012%20per%20cent%20undecided>

13. <https://www.pulaval.com/libreacces/9782763749747.pdf>
14. <https://montreal.ctvnews.ca/bill-21-hearings-religious-groups-denied-chance-to-speak-1.4412014>
15. <https://www.nationalobserver.com/2019/05/09/news/gerard-bouchard-declares-opposition-Quebecs-radical-secularism-bill>
16. <https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/Quebec-government-adopts-controversial-religious-symbols-bill-1.5177587>
17. <https://montrealgazette.com/news/local-news/legault-government-shuts-off-debate-and-invokes-closure-over-bill-21>
18. <https://www.legisQuebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/l-0.3>
19. <https://globalnews.ca/news/5403318/Quebec-bill-21-surveillance-monitoring/>
20. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/consfo28&div=18&id=&page=>
21. <https://www.justice.gc.ca/eng/cs/sj/rfc-dlc/ccrf-ccd/checked/art33.html>
22. <https://ccla.org/equality/extending-the-use-of-notwithstanding-clause-in-bill-21-is-a-grave-injustice/>
23. <https://montrealgazette.com/news/local-news/legault-government-intends-to-renew-notwithstanding-clause-on-bill-21>
24. <https://www.amnesty.ca/human-rights-news/Quebecs-proposed-secularism-bill-must-respect-the-rights-of-everyone-in-the-province/> ; <https://www.unac.org/bill-21>
25. <https://www.theglobeandmail.com/canada/article-cities-look-to-join-fight-against-Quebecs-controversial-bill-21/>
26. <https://ccla.org/major-cases-and-reports/bill-21/>
27. Hak c. Procureur général du Québec, 2021 QCCS 1466, para 807
28. <https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/Quebec-appeal-court-decision-bill-21-1.7128447>
29. <https://acs-metropolis.ca/product/law-21-discourse-perceptions-impacts/>
30. <https://www.concordia.ca/artsci/research/law-21.html>
31. Leila Benhadjoudja (2022); Natasha Bakht (2020); Diab (forthcoming)

32. Bakht (2020); Diab, Zeinab. 2022. « La loi 21 au Québec : au-delà de la laïcité discursive, lectures du symbole religieux, significations et interprétations ». *Revue des études du religieux* 2 (1): 65-66.
33. Abdelgadir and Fouka (2020); Onishi and Alami (2022); Karimi (2021); Barras (2014)
34. https://www.finances.gouv.qc.ca/MAJ2021/documents/en/AUTEN_updateNov2021.pdf
35. <https://www.lacsq.org/dossiers/pourquoi-y-a-t-il-une-rarete-de-la-main-doeuvre/>
36. https://www.finances.gouv.qc.ca/MAJ2021/documents/en/AUTEN_updateNov2021.pdf
37. https://www.finances.gouv.qc.ca/MAJ2021/documents/en/AUTEN_updateNov2021.pdf
38. <https://montreal.citynews.ca/2023/11/01/Québec-increases-immigration-target/>
39. https://www.finances.gouv.qc.ca/MAJ2021/documents/en/AUTEN_updateNov2021.pdf
40. https://www.finances.gouv.qc.ca/MAJ2021/documents/en/AUTEN_updateNov2021.pdf
41. https://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.BII.DocumentGenerique_145307&process=Default&token=ZyMoxNwUn8ikQ+TRKYwPCjWrKwg+vIv9rjij7p3xLGTZD-mLVSmJLoqe/vG7/YWzz p. 10 (translated).
42. <https://cjf.qc.ca/revue-relations/publication/article/la-penurie-de-main-doeuvre-realite-ou-pretexte/>
43. <https://theconversation.com/quebecs-bill-21-may-embolden-religious-bullying-in-schools-120934>
44. <https://www.cdpdj.qc.ca/fr>
45. Act Respecting Equal Access to Employment in Public Bodies, Charter of Human Rights and Freedoms, An Act Respecting Occupational Health and Safety
46. 4 Marie Le Pen is a far-right politician in France
47. See, for example: Human Rights Watch (2020) “Covid-19 Fueling Anti-Asian Racism and Xenophobia Worldwide”; Jain, S. (2022) “Hate crimes surge in Canada during Pandemic”, Reuters
48. <https://www.inspq.qc.ca/covid-19/donnees/ligne-du-temps>
49. <https://www.latimes.com/business/story/2023-08-08/remote-work-racism-relieve-return-to-office#:~:text=It's%20a%20sentiment%20expressed%20by,the%20sake%20of%20your%20career>
50. Based on 2021 StatCan Census data on gender, income, and workforce participation rates in Québec.

Table des figures et tableaux

Figure 1: Proportion des participants qui ont entendu des superviseurs, des collègues ou des clients faire des remarques préjudiciables, racistes ou islamophobes pour la population de la communauté (N = 194) par rapport à la population générale (N=471)	3
Figure 2: Image de l'affiche utilisée pour promouvoir l'étude.	16
Figure 3: Nombre de participantes qui sont visiblement musulmanes par rapport à celles qui ne le sont pas.	17
Figure 4: Distribution (en pourcentage) de l'identité religieuse des participants de la population générale.	17
Figure 5: Distribution de l'âge (%) des participants de la population générale par rapport à la population de la communauté.	18
Figure 6: Répartition géographique (en %) des participantes de la communauté par rapport aux participants de la population générale.	19
Figure 7: La langue de réponse au sondage choisie par la population de la communauté (figure de gauche) par rapport à la population générale (figure de droite).	19
Figure 8: Secteurs d'emploi où les musulmanes ont cherché un emploi. Remarque : les participantes pouvaient choisir plus d'un secteur.	31
Figure 9: Temps requis pour trouver un nouvel emploi pour les musulmanes (communauté) par rapport à la population générale (générale).	32
Figure 10: Infographie montrant la proportion de participantes sur 10 qui ont indiqué à quel point la loi 21 avait eu une incidence sur leur recherche d'emploi pour la population de la communauté (à la droite, N= 52) par rapport à la population générale (à gauche, N = 68)	32
Figure 11: Distribution de l'emploi actuel des participantes (%) pour la population de la communauté et carte de densité représentant la proportion de femmes dans chaque section qui sont victimes d'agression.	36

Figure 12: Proportion des participants qui ont entendu des superviseurs, des collègues ou des clients faire des remarques préjudiciables, racistes ou islamophobes pour la population de la communauté (N = 194) par rapport à la population générale (N=471)	37
Figure 13: Proportion de participantes sondées de la communauté (n = 196) par rapport aux participants de la population générale (n = 472) qui ont déclaré avoir été davantage victimes de microagressions depuis l'entrée en vigueur de la loi 21.	41
Figure 14: Proportion de participants qui ont fait l'objet de menaces, d'attaques physiques ou les deux de la part de superviseurs, de collègues ou de clients pour la communauté (N = 194) par rapport à la population générale (N = 471)	43
Figure 15: Pourcentage de participants faisant état de commentaires de nature précise parmi ceux qui ont indiqué avoir fait l'objet de menaces physiques ou avoir été attaqués à leur lieu de travail. Il s'agit de la communauté (N=48) par rapport à la population générale (N=72)	45
Figure 16: Réponse des répondantes de la communauté à la question : « Croyez-vous que la loi 21 a fait de la province de Québec... » N = 411	54
Figure 17: Réponse des répondantes de la communauté à la question : « Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : L'adoption de la loi 21 a eu une incidence négative sur mon bien-être mental général ». N = 411	64



**NATIONAL
COUNCIL
OF CANADIAN
MUSLIMS**

Your Voice. Your Future.

**CONSEIL
NATIONAL
DES MUSULMANS
CANADIENS**

Votre voix. Votre avenir.

© 2024 Conseil national des musulmans canadiens
P.O. Box 13219. Ottawa, ON K2K 1X4
www.nccm.ca

This project has been funded by Women and Gender Equality Canada



**Women and Gender
Equality Canada**

**Femmes et Égalité
des genres Canada**

Canada