



Canadian Council of Muslim Women
Le conseil canadien des femmes musulmanes

Mémoire remis au

« Comité d'étude sur le respect des principes de la Loi sur la laïcité de
l'État et sur les influences religieuses »

Samaa Elibyari, Présidente, CCFM-Québec

Mai 2025

Table des matières

Le Conseil Canadien des femmes musulmanes- CCFM- Québec – p2

- Membres
- Mission

Préoccupations par rapport au projet de la loi sur la Laïcité – p2

Minorités visibles et emploi (Extraits*) – p3

- Introduction
- Définition
- Les minorités visibles en nombre
- Taux de chômage
- Taux de participation
- Salaire annuel
- Surqualification
- Résumé de la situation

Témoignages de travailleuses musulmanes portant le foulard (hijab).- p17

Santé mentale et satisfaction professionnelle – p21

Conclusion – p22

Références - 24

Annexe – La discrimination à l'emploi (Extraits*) – 25

* Boudarbat, B., & Adom, I. M. (2023). *Les immigrants et les minorités visibles sur le marché du travail au Québec et au Canada. Les minorités visibles nées au Canada, l'angle mort des politiques d'intégration* (2023RP-27, Rapports de projets, CIRANO.) <https://doi.org/10.54932/NBNM4161>

Le Conseil Canadien des femmes musulmanes- CCFM-Québec

Membres

Nous sommes des Québécoises musulmanes, soucieuses de contribuer à un Québec riche, accueillant, respectueux de toutes et tous, où il fait bon vivre. En majorité, nous sommes des immigrantes provenant de cultures diverses en plus de musulmanes natives. Dans les deux cas, nous appartenons à la catégorie des minorités visibles.

Mission

Fondé en 1982, le Canadian Council of Muslim Women-Conseil canadien des femmes musulmanes (CCMW-CCFM) a pour mission d'appuyer les femmes musulmanes québécoises et canadiennes à s'intégrer entièrement dans la société afin d'atteindre leur plein potentiel tout en préservant leurs valeurs confessionnelles.

Le CCFM valorise une société plurale ; fondée sur l'égalité et la justice sociale, sans discrimination basée sur la croyance ou son absence, la race ou l'orientation sexuelle.

Pour réaliser ces objectifs, le CCFM appuie directement les femmes en situation de vulnérabilité familiale ou professionnelle, entreprend des études, organise des séances d'informations, et intervient auprès des députés, aux trois niveaux gouvernementaux.

Préoccupations par rapport au projet de « loi sur le respect des principes de la Loi sur la laïcité de l'État et sur les influences religieuses »

Le CCFM mise sur le plein **emploi pour les femmes musulmanes**, pour assurer une indépendance financière, première étape nécessaire pour atteindre une intégration complète et exemplaire dans la société. Car nous savons que l'entrave à l'emploi ou l'acceptation du sous-emploi mènent à la marginalisation, donc à un manque de cohésion dans la société. Il en résulte de cette situation des conséquences négatives sur la santé mentale en plus de la perte de revenus.

Or les femmes musulmanes au Québec et au Canada, majoritairement issues de l'immigration et toutes classées comme des minorités visibles et en particulier celles qui portent le foulard, rencontrent des obstacles systémiques à trouver un emploi en lien avec leur formation, et sont souvent rémunérées à des taux plus bas que leurs consœurs. Ce que nous avançons ci-haut est soutenu par des statistiques citées dans la section suivante.

Sur le plan psychologique, une telle loi sur la laïcité de l'État engendrerait des sentiments d'exclusion profonds comme l'indique l'étude ASPIRE du CCFM, pour les femmes musulmanes.

Enfin, les témoignages de femmes portant le foulard, travaillant dans des garderies sont incluses pour démystifier des préjugés reliés à leur apparence vestimentaire et son impact.

Minorités visibles et emploi (Extraits*)

Introduction

Cette partie présente des extraits de la publication suivante

Boudarbat, B., & Adom, I. M. (2023). *Les immigrants et les minorités visibles sur le marché du travail au Québec et au Canada. Les minorités visibles nées au Canada, l'angle mort des politiques d'intégration* (2023RP-27, Rapports de projets, CIRANO.) <https://doi.org/10.54932/NBNM4161>

car elle présente les derniers développements sur la situation des immigrants et des minorités visibles sur les marchés du travail québécois et canadiens. **Le surlignage en jaune a été ajouté par l'auteure de ce document.**

Définition

Minorité visible : réfère au fait qu'une personne est ou non une minorité visible, tel que défini dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les minorités visibles sont définies comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ».

La population des minorités visibles est principalement composée des groupes suivants : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Arabe, Latino-Américain, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais 10.

Notice

À défaut d'avoir des statistiques à partir de données basées sur la religion, nous allons considérer celles basées sur les minorités visibles. Notre argument est que les femmes musulmanes, portant le foulard ou non, qu'elles soient immigrantes ou nées au Canada (musulmanes de deuxième génération), forment des sous-groupes dans plusieurs minorités visibles (par exemple, Arabe, Noir, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental). Les québécoises converties, portant le foulard ou non, ne sont pas représentées dans ces statistiques.

Même si la proportion de chaque sous-groupe n'est pas déterminée, i.e. on n'obtient pas de chiffres spécifiques associés à chaque sous-groupe, la tendance reste valide pour chaque composante du groupe.

Ceci justifie, à notre avis, la considération, à titre indicatif, des statistiques et des analyses, de l'étude mentionnée ci-haut concernant les minorités visibles, pour le sous-groupe de femmes musulmanes.

Les minorités visibles en nombre

En 2021, les immigrants représentaient 14,6 % de la population du Québec et 23 % de celle du Canada. Quant aux minorités visibles, leur part dans la population était de 16,1 % au Québec (26,5 % au Canada) en 2021.

Si la très grande majorité des immigrants arrivés récemment (73 % au Québec et 83 % au Canada) font partie des minorités visibles, de plus en plus de Canadiens de naissance appartiennent aussi au même groupe (6,4 % au Québec et 11,4 % au Canada en 2022).

Ce qui est encore plus important est qu'au Québec, 18,4 % des enfants de 0 à 14 ans nés au Canada étaient membres d'une minorité visible en 2022. Cette proportion n'était que de 3 % chez les 25-54 ans et de 0,2 % chez les 65 ans et plus.

Au total, 22,2 % de tous les Québécois de moins de 25 ans (près d'un jeune sur quatre) sont issus d'une minorité visible, une réalité avec laquelle le marché du travail devra composer et que les décideurs des politiques publiques doivent prendre en considération.

Tableau 8 – Pourcentage de la population appartenant à une minorité visible en 2021 (%)

	Population totale	Non-immigrants	Immigrants	Résidents non permanents
Québec	16,1	6,4	62,7	69,6
Canada	26,5	11,4	69,3	83,1

Source : calculs des auteurs à partir de Statistique Canada, Tableau 98-10-0308-01.

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810030801>.

Ainsi, le visage de la population canadienne et québécoise est en train de changer. Une proportion croissante de cette population est issue de l'immigration et des minorités visibles. On estime qu'en 2041, la moitié de la population canadienne sera composée d'immigrants et de leurs enfants nés au Canada, et que près de deux Canadiens sur cinq appartiendront à une minorité visible (Statistique Canada, 2022b).

Tableau 9 – Pourcentage de la population appartenant à une minorité visible, selon le groupe d'âge et le statut (%)

	Québec			Canada		
	Non-immigrants	Immigrants	Total	Non-immigrants	Immigrants	Total
0 à 14 ans	18,4	75,2	22,2	27,6	84,3	32,0
15 à 24 ans	12,4	74,8	22,2	20,4	84,0	33,9
25 à 64 ans	3,0	66,8	16,6	6,2	75,0	27,3
65 ans et plus	0,2	39,8	6,1	0,7	46,4	14,5

Source : calculs des auteurs à partir de Statistique Canada, Tableau 98-10-0308-01.

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810030801>

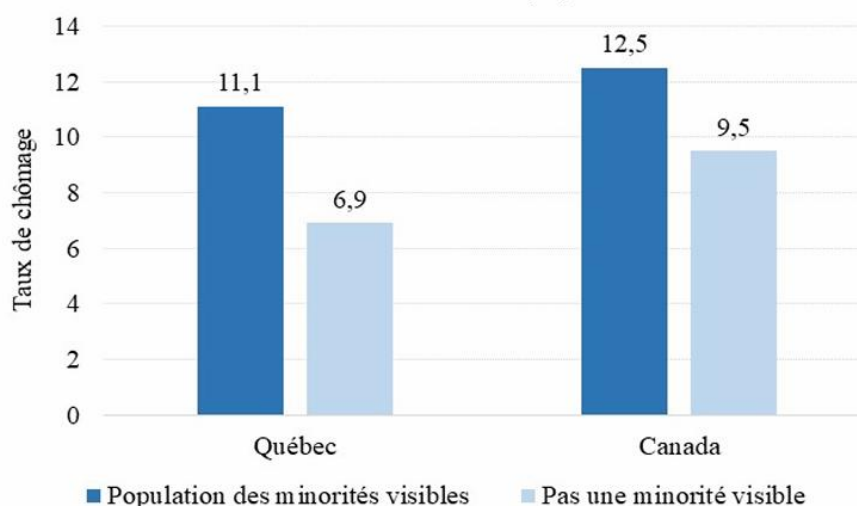
Le chômage chez les minorités visibles

Au chapitre du taux de chômage, la population des minorités visibles est défavorisée (Figure 11). Au Québec, le taux de chômage des membres des minorités visibles s'élevait

à 11,1 % en 2021, soit 4,2 points de pourcentage de plus (ou 1,6 fois) que celui des personnes qui n'appartiennent pas à une minorité visible.

Au Canada, les taux de chômage des deux groupes s'élevaient à 12,5 et 9,5 % respectivement, soit un écart de 3 points de pourcentage. Donc, l'écart absolu est plus grand au Québec que dans le reste du Canada, mais il n'en demeure pas moins que les taux de chômage sont plus bas au Québec qu'au Canada.

Figure 11 – Taux de chômage en 2021, selon l'appartenance à une minorité visible (%)



Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043501>

27

De façon assez surprenante, les personnes qui font partie d'une minorité visible et qui sont nées au pays sont celles qui affichent le taux de chômage le plus élevé (12,1 % au Québec et 15,3 % au Canada en 2021), suivies des minorités visibles composées d'immigrants (10,8 % au Québec et 11,9 % au Canada).

Ainsi, le fait que les minorités visibles sont relativement plus affectées par le chômage au Québec ne saurait s'expliquer a priori par leur statut d'immigrant.

Comme le recensement n'est pas la principale source d'information sur le marché du travail, ce ne sont pas les valeurs obtenues qui importent dans les résultats présentés dans cette section, mais plutôt les écarts entre les groupes étudiés.

L'écart de taux de chômage en défaveur des minorités visibles est présent à tous les groupes d'âge. Le plus important se trouve entre les jeunes de 15 à 25 ans qui appartiennent à une minorité visible et les jeunes Canadiens de naissance (17,7 % contre 10,4 % au Québec en 2021).

Au Canada, parmi les jeunes issus d'une minorité visible, ceux qui sont nés au Canada ont même un taux de chômage plus élevé que ceux qui sont nés à l'étranger.

Tableau 13 – Taux de chômage en 2021, selon le statut, l'appartenance à une minorité visible et le groupe d'âge (%)

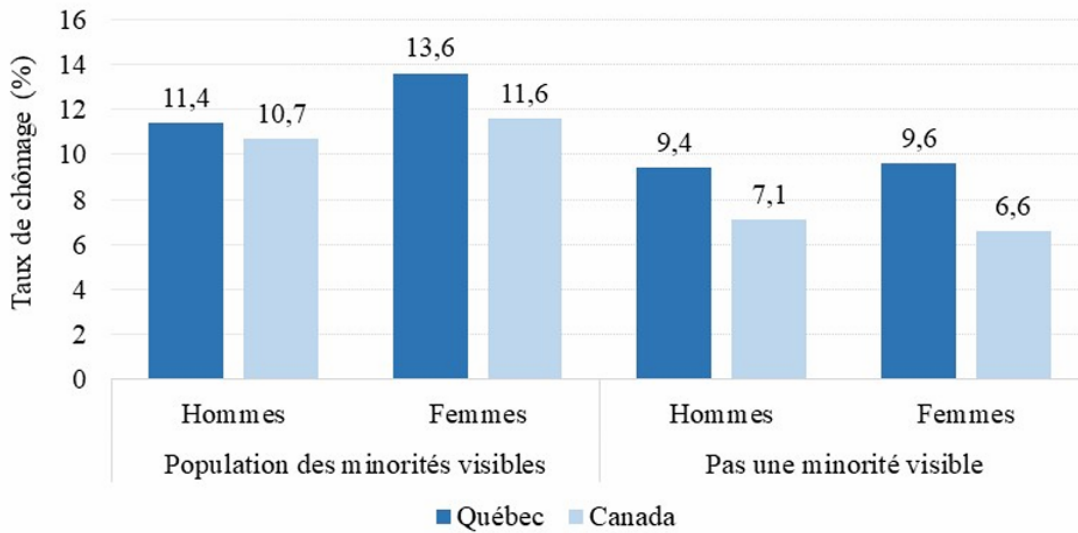
		Québec		Canada	
		Non-immigrants	Immigrants	Non-immigrants	Immigrants
15 à 24 ans	Membres d'une minorité visible	17,7	17,5	26,7	22,3
	Non-membres d'une minorité visible	10,4	16,6	18,2	20,7
25 à 64 ans	Membres d'une minorité visible	8,9	10	10	10,8
	Non-membres d'une minorité visible	5,3	7,6	7,8	8,6
65 ans et plus	Membres d'une minorité visible	19,4	16,9	13,1	15,8
	Non-membres d'une minorité visible	18,3	14,3	13,2	12,4

Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043501>

Pour vérifier si les taux de chômage chez les jeunes en 2021 n'étaient pas conjoncturels, nous avons examiné ceux du recensement de 2016 (Tableau 14). Ils nous ont confirmé que ce sont les jeunes membres d'une minorité visible qui sont les plus durement touchés par le chômage, même s'ils sont nés au Canada.

Cette situation est à surveiller de près au Québec et au Canada, puisqu'elle pourrait engendrer un sentiment d'exclusion et fragiliser la cohésion sociale au pays.

Figure 13 – Taux de chômage en 2021, selon l'appartenance à une minorité visible et le sexe (%)



Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043501>

Dans le Tableau 16, nous présentons le taux de chômage au Québec et au Canada, selon les différentes minorités visibles et le sexe. Bien que nous notons une certaine hétérogénéité, la tendance globale est constante : toutes les minorités visibles affichent un taux de chômage plus élevé que les personnes qui ne sont pas issues d'une minorité.

..., certains groupes minoritaires enregistrent des taux de chômage particulièrement élevés qui dépassent les 18 %. Ce résultat touche surtout les femmes arabes et les femmes asiatiques occidentales, ce qui pourrait expliquer pourquoi elles sont moins enclines à participer au marché du travail.

Tableau 16 – Taux de chômage en 2021, selon le sexe et l'appartenance à une minorité visible (%)

	Total		Hommes		Femmes	
	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada
Total des membres et des non-membres d'une minorité visible	7,6	10,3	7,7	9,9	7,4	10,7
Total des membres d'une minorité visible	11,1	12,5	10,7	11,4	11,6	13,6
Sud-Asiatiques	12,6	11,7	11,5	9,8	14,1	14,0
Chinois	13,3	12,3	12,8	11,7	13,7	12,9
Noirs	9,8	14,3	10,0	13,8	9,7	14,7
Philippins	8,5	8,4	7,6	8,3	9,3	8,4
Arabes	12,4	15,8	11,5	14,1	13,5	18,3
Latino-Américains	10,1	11,9	9,7	10,5	10,5	13,4
Asiatiques du Sud-Est	10,8	14,5	10,2	12,9	11,3	15,9
Asiatiques occidentaux	13,4	15,9	12,1	13,4	15,0	18,9
Coréens	12,0	12,5	12,9	11,3	11,2	13,7
Japonais	10,9	10,3	9,0	9,4	12,1	10,9
Minorité visible, non incluse ailleurs	11,4	13,8	10,9	12,7	11,9	15,1

41

	Total		Hommes		Femmes	
	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada
Minorités visibles multiples	12,1	14,4	11,4	14,0	12,7	14,7
Non-membres d'une minorité visible	6,9	9,5	7,1	9,4	6,6	9,6

Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043501>

Taux de participation

Définition - Le taux de participation au marché du travail, aussi appelé « taux d'activité », mesure la proportion de la population en âge de travailler (15 ans et plus) qui occupe un emploi, exploite une entreprise ou qui est au chômage, c'est-à-dire qui travaille ou qui cherche du travail.

Statistiques et analyse

En fonction du sexe, c'est chez les femmes de 25-54 ans appartenant à une minorité visible que le taux d'activité est le plus faible en 2021 (78,8 %), soit 9 points de pourcentage de moins que les autres femmes et 10 points de moins que les hommes des minorités visibles qui font partie du même groupe d'âge.

La situation des femmes membres d'une minorité visible mérite qu'on s'y intéresse pour repérer et aplanir les obstacles à leur participation au marché du travail. On s'arrêtera en premier à la situation des femmes arabes, asiatiques occidentales et sud-asiatiques, qui affichent des taux d'activité parmi les plus faibles de la province.

Le Tableau 12 présente le taux d'activité selon les divers groupes de minorités visibles.

Les femmes arabes de 25 à 54 ans participent davantage au marché du travail au Québec que dans l'ensemble du Canada, mais leur taux d'activité demeure parmi les plus faibles de la province, même si elles sont plus actives que les Coréennes et les Japonaises.

Chez les hommes, les écarts entre les diverses minorités visibles sont moins grands que chez les femmes.

Tableau 12 – Taux d'activité des 25-54 ans en 2021, selon le sexe et la minorité visible (%)

	Total		Hommes		Femmes	
	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada
Total des membres et des non-membres d'une minorité visible	88,2	85,6	90,4	89,2	86,1	82,2
Total des membres d'une minorité visible	83,5	83,4	88,4	88,8	78,8	78,4
Sud-Asiatiques	79,7	85,3	88,0	91,8	70,8	78,4
Chinois	78,9	80,5	82,8	85,2	75,9	76,7
Noirs	87,1	83,6	89,4	87,1	85,0	80,3
Philippins	87,2	90,4	91,7	93,1	83,9	88,5

36

	Total		Hommes		Femmes	
	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada
Arabes	80,9	75,1	88,9	85,2	72,2	64,2
Latino-Américains	85,5	84,4	89,7	89,8	81,6	79,4
Asiatiques du Sud-Est	83,9	82,9	87,2	87,2	81,2	79,5
Asiatiques occidentaux	79,4	78,3	85,3	85,4	73,8	71,6
Coréens	72,6	79,6	83,7	87,3	64,1	73,5
Japonais	75,9	81,3	85,1	89,7	71,4	76,6
Minorité visible, non incluse ailleurs	84,1	82,4	87,6	86,6	80,7	78,5
Minorités visibles multiples	84,0	84,9	88,3	88,4	79,8	81,7
Non-membres d'une minorité visible	89,4	86,6	90,9	89,3	87,9	83,9

Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043501>

Les travailleurs membres d'une minorité visible sont également moins susceptibles de travailler à temps plein ou toute l'année que les autres travailleurs, surtout lorsqu'ils sont nés au Canada. Ainsi, il est permis de conclure que globalement l'appartenance à une minorité visible serait un déterminant de l'emploi et de l'intensité de celui-ci qui est plus fort que le statut d'immigrant ou du lieu de naissance (Canada ou étranger).

Les femmes issues d'une minorité visible affichent le taux de chômage le plus élevé, suivies des hommes du même groupe. Sachant que ces femmes ont aussi des taux d'activité relativement faibles, on réalise à quel point le potentiel féminin est sous-utilisé sur le marché de l'emploi.

Salaire annuel moyen

Au Québec, le salaire annuel moyen de la population qui ne fait pas partie d'une minorité visible était de 20,5 % supérieur à celui des minorités visibles en 2020 (13,8 % au Canada). Cet écart pouvait atteindre 41 % chez les Canadiens de naissance vivant au Québec et 30 % chez les immigrants de la même province.

Par ailleurs, au Québec, ce sont les membres d'une minorité visible qui sont nés au Canada qui touchent le salaire moyen le plus bas.

Tableau 22 – Salaire annuel moyen en 2020, selon le sexe, le statut et l'appartenance à une minorité visible (\$)

		Hommes		Femmes	
		Québec	Canada	Québec	Canada
Non-immigrants et immigrants	Membres d'une minorité visible	44 200	51 900	34 080	39 160
	Non-membres d'une minorité visible	53 800	60 900	41 520	43 480
	<i>Écart (%)</i>	21,7	17,3	21,8	11,0
Non-immigrants	Membres d'une minorité visible	36 280	47 960	32 600	39 440
	Non-membres d'une minorité visible	53 350	60 200	41 320	43 240
	<i>Écart (%)</i>	47,1	25,5	26,7	9,6
Immigrants	Membres d'une minorité visible	46 400	53 050	34 560	39 040
	Non-membres d'une minorité visible	59 600	67 400	44 240	45 720
	<i>Écart (%)</i>	28,4	27,0	28,0	17,1

Source : Recensement 2021 – Statistique Canada, Tableau 98-10-0439-01.

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043901>

Le Tableau 23 montre qu'au Québec et au Canada, l'écart salarial en faveur des non-membres d'une minorité visible demeure important à tous les niveaux d'éducation, le plus grand écart s'observant chez les titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou d'une attestation d'équivalence.

Parmi les personnes qui sont nées au Canada, l'écart salarial en faveur des non-membres d'une minorité visible au Québec atteint 89,6 % chez les personnes qui n'ont aucun certificat, diplôme ou grade, et 73,9 % chez les personnes titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou d'une attestation d'équivalence. Au Canada, ces écarts s'élèvent à 93,5 % et 63,7 % respectivement.

Bref, des écarts importants existent entre le salaire annuel moyen des membres d'une minorité visible et celui des autres Canadiens, et cet écart est systématiquement plus grand si on le compare à celui des natifs.

De plus, à l'exception des diplômés universitaires, les membres d'une minorité visible qui sont nés au Canada gagnent en moyenne moins que leurs homologues immigrants, une situation qui mérite des études plus approfondies pour en comprendre les causes.

Tableau 23 – Salaire annuel moyen en 2020, selon le statut, l'appartenance à une minorité visible et le plus haut diplôme (\$)

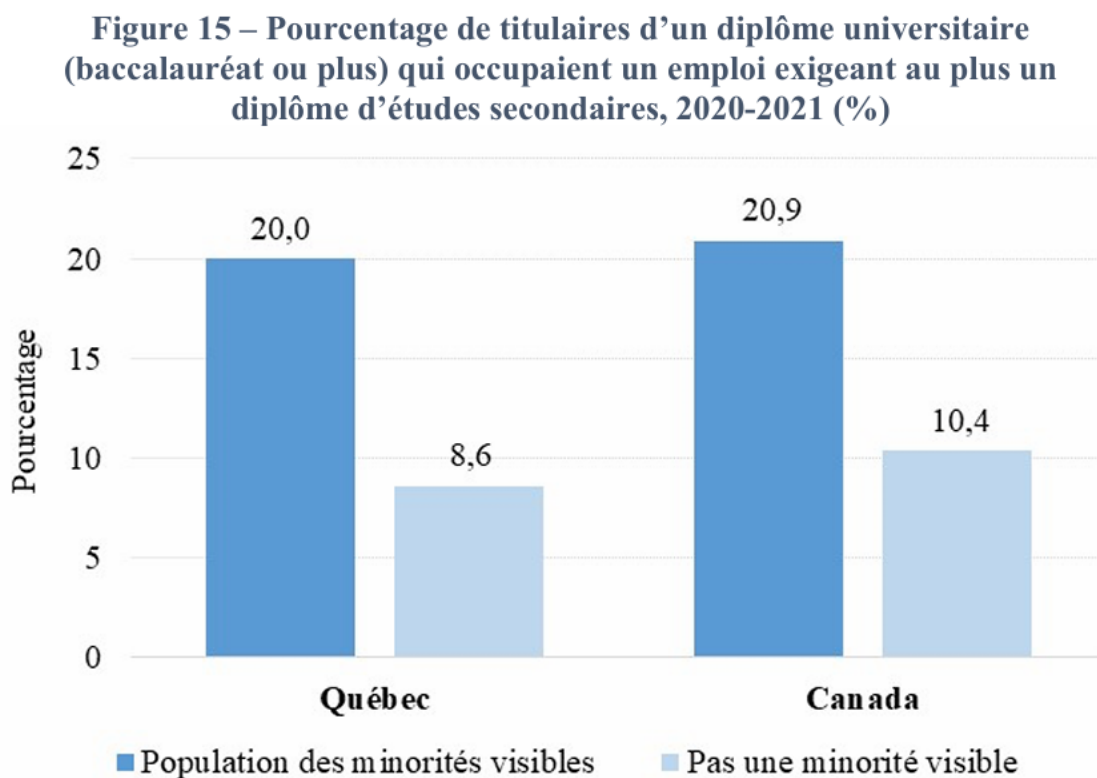
	Non-immigrants et immigrants			Non-immigrants			Immigrants		
	Membres d'une minorité visible	Non-membres d'une minorité visible	Écart (%)	Membres d'une minorité visible	Non-membres d'une minorité visible	Écart (%)	Membres d'une minorité visible	Non-membres d'une minorité visible	Écart (%)
Québec									
Aucun certificat, diplôme ou grade	20 480	26 320	28,5	13 860	26 280	89,6	22 300	27 960	25,4
Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence	24 160	34 160	41,4	19 620	34 120	73,9	26 480	34 720	31,1
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	34 920	44 040	26,1	32 120	44 240	37,7	35 680	38 240	7,2
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	34 640	47 680	37,6	30 080	47 920	59,3	36 600	43 800	19,7
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	41 720	54 950	31,7	41 800	55 550	32,9	41 720	49 320	18,2
Baccalauréat ou grade supérieur	58 750	75 200	28,0	59 000	75 700	28,3	58 700	71 600	22,0

Notice : Seules les statistiques pour le Québec sont reproduites ci-haut. Ces données concernent les personnes de 15 ans et plus qui ont touché un salaire en 2020, indépendamment du nombre d'heures et de semaines travaillées. Source : Recensement 2021 – Statistique Canada, Tableau 98-10-0439-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043901>

La surqualification

Définition - Le niveau de correspondance entre la formation du travailleur et le niveau de qualification de son poste est un autre indicateur utilisé pour apprécier la qualité d'un emploi. Cette adéquation est souvent analysée sous l'angle de la surqualification. Un travailleur est dit « surqualifié » lorsque son niveau de scolarité est supérieur à celui qu'exige habituellement le poste qu'il occupe. L'écart entre les deux niveaux correspond à l'ampleur de la surqualification.

Au Québec, en 2020-2021, 20 % des diplômés universitaires membres d'une minorité visible se trouvaient dans cette situation de surqualification professionnelle, comparativement à 8,6 % des diplômés qui ne sont pas membres d'une minorité visible. Il s'agit évidemment d'un cas flagrant de sous-utilisation des compétences.



Source : calculs des auteurs à partir de : Recensement 2021 – Statistique Canada, Tableau 98-10-0437-01.
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043701>

De manière générale, les membres d'une minorité visible sont plus exposés à la surqualification, même s'ils ont obtenu leur diplôme universitaire au Canada. Cette situation ne peut donc pas être attribuée à la qualité du diplôme ou au problème de transfert de celui-ci, puisqu'il s'agit, dans tous les cas, de diplômes canadiens.

Résumé de la situation

Nos résultats permettent de conclure que l'intégration dans le marché du travail au Québec et au Canada est déterminée davantage par l'appartenance à une minorité visible que par le fait d'être immigrant.

Même s'ils sont nés au Canada, les membres d'une minorité visible semblent peiner à se tailler une place sur le marché du travail. Dans un contexte où le Québec et le Canada cherchent à recruter plus de travailleurs à l'étranger pour faire face à la pénurie de main d'œuvre, la logique voudrait qu'on réalise d'abord le plein potentiel de la population en âge de travailler qui se trouve déjà sur place.

La situation des jeunes Canadiens de naissance issus des minorités visibles mérite une attention particulière pour parer aux risques d'exclusion socioéconomique de ces jeunes et aux conséquences que cette exclusion pourrait avoir sur la cohésion sociale.

La situation des membres d'une minorité visible, en particulier les jeunes et les femmes, reflète une sous-utilisation importante des compétences et des ressources qu'offre l'immigration à court et à long terme.

Dans un contexte où le Québec et le Canada cherchent à recruter plus de travailleurs à l'étranger pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, la logique voudrait qu'on réalise d'abord le plein potentiel de la population en âge de travailler qui se trouve déjà sur place.

Le principe selon lequel l'immigration offre des avantages à long terme, du fait que les enfants des immigrants s'intègrent bien économiquement au Québec et au Canada, est remis en question dans le cas des minorités visibles.

Il faut donc étudier les facteurs qui expliquent cette situation et revoir les politiques d'intégration pour inclure les Canadiens de naissance membres d'une minorité visible dans leurs cibles prioritaires.

Il ne s'agit pas nécessairement de renforcer les politiques de discrimination positive, mais d'éliminer de manière permanente les obstacles qui se dressent devant l'intégration économique des jeunes issus des minorités visibles et les empêchent de contribuer au développement de leur société.

Une proportion croissante des jeunes au Québec et au Canada fait partie des minorités visibles. Les décideurs des politiques publiques doivent donc être proactifs pour éviter que ces minorités ne se retrouvent en marge de la société.

Une étude plus approfondie avec des données à jour est requise pour mieux comprendre les déterminants de l'offre de travail et les conditions de travail des membres d'une minorité visible et pour, ensuite, élaborer des politiques à même d'augmenter le taux d'emploi et le temps de travail de ces individus et d'améliorer la qualité de leur emploi au même niveau que les Canadiens de naissance qui n'appartiennent pas à une minorité visible.

La participation de tous les acteurs concernés est nécessaire pour réussir cet exercice de grande importance pour l'avenir du Québec et du Canada.

Témoignages

Nous présentons ici des témoignages de femmes musulmanes portant le foulard et travaillant dans des garderies en milieu familial subventionnées. Toutes seront prêtes à témoigner de voix vive devant la commission parlementaire sur la laïcité.

Introduction

Les questions que nous leur avons posées visent à démystifier l'impact du port du voile sur leurs relations avec les enfants à leur charge et les parents de ces derniers. Nous avons aussi abordé leur cheminement professionnel, les conditions de travail dans une garderie, l'hypothèse de leur perte d'emploi parce qu'elles portent le foulard.

La rencontre d'une durée de deux heures a eu lieu dans une garderie à Laval, lieu de travail d'une amie, le 13 mai 2025.

Profil des participantes

- Nombre de participantes : 6. Elles se nomment, Mariam, Hureya, Linda, Asmaa, Ishraf, Souad, Rebah (pas présente durant la réunion)
- Tranche d'âge des participantes: de 45 à 55
- Nombre d'années au travail : 10 à 25 ans
- Elles se sont trouvées dans ce métier parce que
 - elle « adore » les enfants (une),
 - elle a misé sur son expérience de mère, (trois)
 - elle n'a pas pu se placer selon sa formation originale (deux). L'une a fait l'école de tourisme, l'autre avait une formation supérieure en géologie marine.

Notice : Le Canada accueille des immigrants hautement qualifiés et instruits, mais il ne dispose pas de processus permettant de les associer à des emplois adaptés, qui valorisent leurs compétences. Projet Aspire www.ccmw.com

Observation de la neutralité religieuse à la garderie

- Pas de prières devant les enfants (toutes).
- Pas d'invocations religieuses avant les repas (toutes).
- Pas de chansons à caractère religieux durant les activités (toutes).
- Pas de changement de routine durant le Ramadan (toutes).
- Pas de congé pour les célébrations religieuses musulmanes (toutes)

Par contre

- Des activités (décor, cadeaux) pour Noël, et Halloween (toutes).

Le port du foulard (hijab)

- Elles ne portent pas le voile quand elles sont avec les enfants (4 participantes)
- « Je porte le foulard quand je reçois les papas » (toutes). Une participante raconte : « À la maison, la famille d'une petite fille reçoit de la visite. Les parents

veulent qu'elle vienne saluer les invités. La petite ne veut pas. Quand ses parents insistent, elle sort de sa chambre avec un foulard sur la tête ».

La perception du voile par les enfants. Est-ce que les enfants vous demandent pourquoi vous portez le voile? Si oui, que répondez-vous?

- « Oui, ils nous posent cette question » (plusieurs).
- « Oui, mais je ne savais pas quoi dire » (une participante).
« Oui, mais on a peur de donner une réponse » (deux participantes)
- « Les enfants ne portent pas de jugement sur le voile. S'ils posent des questions, c'est par curiosité naturelle ».(toutes). Par exemple « montre-moi tes cheveux » (plusieurs témoignages), et « on a un chapeau, toi c'est le foulard ». « Des petites filles mettent un foulard pour se déguiser ».
- Une participante raconte : « Avant je ne portais pas le voile. Le jour où je l'ai porté, sur les huit enfants à la garderie, une seule fille ne m'a pas reconnue. Dès que j'ai commencé à parler, elle s'est sentie rassurée ».

Et les parents?

- « Les parents ont déjà une ouverture (acceptance) pour notre port du foulard. Autrement, ils ont le choix d'aller dans d'autres garderies ».
- Une participante mentionne qu'un père (non musulman) venait chercher son enfant plus tôt que d'habitude durant le Ramadan car « il ne voulait pas la retenir à l'heure du Iftar » (heure à laquelle les musulmans cassent leur jeûne).

La nourriture

- « Le guide alimentaire requis est obligatoirement affiché dans la garderie ».
- « On ne mentionne pas le mot *Halal* ». (toutes). « Un parent m'a demandé si je servais du porc. J'ai dit non ».
- « Les enfants prennent goût aux bons plats » (toutes). Une participante raconte : « Un garçon dit à sa mère que le couscous servi à la maison n'est pas aussi bon que celui de la garderie ».

Être gardienne

Toutes les participantes s'accordent à dire que travailler dans une garderie est dur, pour les raisons suivantes :

- ça demande une bonne santé (des journées de 10 heures, réveil à 5 hres du matin pour commencer à 7 hres),
- ça demande de l'énergie, (on bouge beaucoup),
- ça demande de la force, (on soulève les enfants)
Les parents sont exigeants
- ils n'apprécient pas toujours nos efforts,
- ils n'admettent pas facilement que leurs enfants aient des problèmes de comportement.
- C'est un métier qui exige des compétences multiples. Il faut être
 - psychologue pour remplir les rapports sur le profil des enfants;
 - coach (cette fonction n'a pas été définie en notre présence);
 - posséder une créativité à toute épreuve pour soutenir l'attention et stimuler l'intérêt des enfants;
 - maman pour l'affection et les câlins;
 - comptable (pour la facturation). De plus le nouveau système informatique Tiempo manque de souplesse; est difficile à utiliser
 - femme de ménage;
 - bonne cuisinière (repas du midi et collations sont compris dans le programme de garde);
- En plus,
 - faire l'épicerie en fin de semaine et surveiller les prix des denrées qui montent en flèche;
 - participer aux réunions obligatoires en soirée;
 - suivre les formations pédagogiques périodiques.

Que feriez-vous si vous seriez obligée de choisir entre porter votre foulard ou votre emploi?

- Je quitte mon travail (cinq). Je prends ma retraite (une)

Est-ce que vous allez chercher un autre emploi?

- Non, ça a été assez difficile de trouver cet emploi de gardienne / ou d'ouvrir cette garderie (toutes).

Anecdotes – (Un petit sourire)

- Une maman dit à une participante « Au moins, je sais que tu ne cherches pas à séduire mon mari ».
- Une participante raconte : « J'avais une petite fille nommée Aïcha, que nous appelions Chicha à la garderie. Un garçon dit à ses parents qu'il aime Chicha. Le lendemain, une mère inquiète demande à la gardienne si elle offre de la chicha aux enfants ».

De ces témoignages, il nous paraît injustifiable d'imposer aux gardiennes des restrictions qui vont contre leur valeurs spirituelles et/ou culturelles. Ce métier, en apparence facile et agréable demande une vocation sincère.

Santé mentale et satisfaction professionnelle

Dans le rapport de l'étude ASPIRE, nous soulignons les constations suivantes :

- L'emploi contribue positivement au bien-être mental des femmes musulmanes tandis que de mauvaises conditions de travail ont l'effet inverse.
- De nombreuses femmes intériorisent leurs difficultés professionnelles comme des échecs personnels plutôt que de reconnaître les barrières systémiques.
- Le besoin de soutien en santé mentale est souligné, car les femmes cherchent de l'aide pour faire face aux difficultés professionnelles.

Ceci démontre donc l'incidence de l'emploi et de la satisfaction professionnelle ou de la situation inverse sur les femmes.

Le premier Rapport mondial sur le bonheur, résumant l'état des recherches, distingue deux concepts : le « bonheur affectif » et le « bonheur évaluatif ». Le bonheur affectif capture les émotions, les réponses immédiates aux événements, que nous éprouvons de la joie ou de la tristesse à un moment ou à un autre. Le bonheur évaluatif est une question plus contemplative ou systémique, qui cartographie l'évaluation globale de la vie par une personne et son degré de satisfaction. Le bonheur affectif est le royaume du rire, de l'amusement, des pique-niques, des fêtes et du sexe. Le bonheur évaluatif est lié à une bonne santé, à un revenu suffisant, à la **cohésion sociale** et à la sécurité.

Le Québec a un mot à dire sur la sélection des immigrants. Il est possible qu'un jour un tel indice de bonheur, basé sur les mêmes critères, devienne un atout pour attirer les plus désirables.

Conclusion

On trouve sur le site <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/l-0.3>

La laïcité de l'État repose sur les principes suivants :

- 1° la séparation de l'État et des religions;
- 2° la neutralité religieuse de l'État;
- 3° l'égalité de tous les citoyens et citoyennes;
- 4° la liberté de conscience et la liberté de religion.

Si le gouvernement du Québec veut un état laïque assurant l'égalité de tous les citoyens et citoyennes, il serait impératif de commencer à éliminer les barrières systémiques à l'emploi pour assurer des chances égales à tous et toutes, ce qui n'est pas le cas présentement comme ce mémoire l'indique. Il est aussi à noter que de telles lois, sur la laïcité, sont souvent appliquées de façon abusive, affectant toutes les musulmanes et non seulement celles qui portent le foulard.

Ces réalités hautement préoccupantes, qui perdurent depuis des décennies seront encore plus accentuées au Québec par l'introduction d'une loi interdisant les signes religieux dans un plus grand nombre d'institutions. D'autres communautés religieuses seront aussi affectées, mais les musulmanes, surtout celles qui portent le foulard, seront frappées de plein fouet.

Les données et l'analyse que nous avons reproduites, à titre indicatif, présentent les statistiques les plus récentes sur la situation des minorités visibles sur les marchés du travail québécois et canadien. Les femmes musulmanes font partie de ces groupes minoritaires visibles.

On constate que les membres d'une minorité visible, en particulier, les femmes arabes sont les plus désavantagées quant à l'emploi. Aussi, les natifs issus d'une minorité visible affichent des taux de chômage plus élevés que leurs homologues immigrants.

Sur le plan salarial, c'est chez les personnes nées au Canada et vivant au Québec que l'on observe l'écart le plus élevé entre membres et non-membres d'une minorité visible. Par conséquent, la question de l'intégration dans le marché du travail s'avère plus préoccupante pour les personnes appartenant à une minorité visible nées au Canada que pour les immigrants.

Les résultats par sexe présentés dans le Tableau 22 confirment que les écarts de salaires entre les membres d'une minorité visible et les autres Canadiens sont plus grands au Québec que dans l'ensemble du Canada aussi bien pour les hommes que pour les femmes, et ce, sans égard à leur lieu de naissance. Par ailleurs, au Québec, ce sont les membres d'une minorité visible qui sont nés au Canada qui touchent le salaire moyen le plus bas.

De même, les écarts qui persistent encore sur le marché du travail en défaveur des immigrants renvoient peut-être davantage à leur appartenance à une minorité visible qu'à leur statut d'immigrant.

Enfin, on pensait que l'immigration offrait des avantages sur le long terme, dans le sens où les enfants des immigrants – nés au Canada ou arrivés très jeunes – s'intégreraient plus facilement sur le plan professionnel grâce à leur maîtrise du français ou de l'anglais, à leur fréquentation du système éducatif canadien et aux réseaux qu'ils auraient développés. À la lumière des résultats obtenus dans la référence 1, cela ne semble pas encore être le cas.

Donc, au lieu d'introduire des lois qui vont encore poser des obstacles à l'emploi des femmes musulmanes, surtout celles qui portent le voile, de première et deuxième génération, nous attendons de notre gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour favoriser les chances de l'emploi.

Les témoignages entendus des femmes portant le foulard et travaillant dans des garderies subventionnées démystifient beaucoup de préjugés. Il serait important de les écouter pour bien évaluer la situation au lieu de se fier à des rapports biaisés sur ce qui se passe dans des pays lointains.

De même, la notion de liberté de conscience est en contradiction avec des lois imposées contre des choix vestimentaires qui ne nuisent à personne. Ces lois ne feront que marginaliser d'avantage les femmes musulmanes.

Le CCMF mise sur l'emploi comme le meilleur véhicule d'intégration et de bien-être pour les femmes musulmanes. Au lieu d'introduire des lois hâtives, fondées sur des stéréotypes, nous privilégions un dialogue respectueux et constructif. Des représentantes du CCMF seraient disponibles pour vous rencontrer à cet effet.

Références

Boudarbat, B., & Adom, I. M. (2023). *Les immigrants et les minorités visibles sur le marché du travail au Québec et au Canada. Les minorités visibles nées au Canada, l'angle mort des politiques d'intégration* (2023RP-27, Rapports de projets, CIRANO.)
<https://doi.org/10.54932/NBNM4161>

Immigrant de deuxième génération et citoyen de second ordre ?
<https://cirano.qc.ca/en/summaries/2024PJ-02>

Les minorités visibles accèdent difficilement au marché du travail
<https://policyoptions.irpp.org/fr/magazines/avril-2024/minorites-canadiennes-travail/>

ASPIRE - Part of CCMW's multi-year project, "[Addressing Systemic Problems and Inequities to Resolve Employment Issues](#)" (ASPIRE) funded by Women and Gender Equality (WAGE) Canada.

Annexe

Les extraits suivants sont tirés du rapport de **Boudarbat, B., & Adom, I. M. (2023)**. Les immigrants et les minorités visibles sur le marché du travail au Québec et au Canada. Les minorités visibles nées au Canada, l'angle mort des politiques d'intégration (2023RP-27, Rapports de projets, CIRANO.) <https://doi.org/10.54932/NBNM4161>

Ils servent de référence sur la question de la discrimination à l'emploi envers les immigrants et les minorités visibles sur les marchés du travail québécois et canadien.

La part des minorités visibles dans la population était de 16,1 % au Québec (26,5 % au Canada) en 2021. Aussi, près d'un Québécois de moins de 25 ans sur quatre (22,2 %) est issu d'une minorité visible, une réalité avec laquelle le marché du travail devra composer et que les décideurs des politiques publiques doivent prendre en considération.

Nos résultats permettent de conclure que l'intégration dans le marché du travail au Québec et au Canada est déterminée davantage par l'appartenance à une minorité visible que par le fait d'être immigrant.

De façon générale, selon la littérature existante, la discrimination serait l'un des obstacles qui limitent l'intégration des immigrants dans le marché du travail de leur société d'accueil. Elle se définit comme une distinction, une exclusion ou une préférence qui a pour effet de nier ou de compromettre le droit à l'égalité (Beauregard, Arteau et Drolet-Brassard, 2019).

Sur le plan juridique, la discrimination est interdite au Québec, au Canada et dans la plupart des pays du monde. Toutefois, selon les études qui ont été menées sur le sujet, on ne peut nier son existence statistique ou systémique.

On trouve dans la littérature différentes approches théoriques de la discrimination. Certains postulent que les employeurs se basent sur certaines informations discriminatoires comme la connotation du nom de la personne pour prédire des compétences non directement observables, comme la communication (Phelps, 1972).

Ainsi, les noms à consonance étrangère seraient potentiellement révélateurs de connaissances linguistiques insuffisantes, tout comme les diplômes étrangers et les expériences acquises à l'extérieur du Canada seraient perçus comme étant de qualité inférieure (Boudarbat et Montmarquette, 2020; Oreopoulos, 2011).

La logique interne de cette thèse implique que l'écart des rappels après étude des CV des natifs et des immigrants devrait diminuer voire disparaître lorsque les immigrants démontrent les compétences que les recruteurs refusent de leur reconnaître en raison de leur nom.

Encore faudrait-il que ces derniers leur accordent de la crédibilité. Cet écart ne devrait pas non plus exister dans les métiers où les compétences interrelationnelles ne sont pas nécessaires.

D'autres auteurs mettent en évidence la distance culturelle entre les immigrants et les employeurs qui ont des préjugés contre certains groupes ethniques (Lenoir-Achdjian et al., 2009).

D'autres encore pensent que les recruteurs ont des préférences ou des goûts pour certains groupes raciaux ou ethniques qui les poussent à leur accorder des traitements préférentiels, indépendamment de leur productivité. Dans un cas comme dans l'autre, la discrimination peut être non intentionnelle ou favorisée par la rareté des ressources et du temps consacrés au recrutement des travailleurs ou par le manque d'information sur les vraies compétences des candidats immigrants.

Le cas échéant, le recruteur écarte inconsciemment les immigrants, en donnant plus de poids à ses propres croyances en des stéréotypes appris qu'aux compétences du candidat (Chugh, 2004; Stanley, Phelps et Banaji, 2008).

Parfois, le recruteur discriminerait une personne qui appartient à une minorité tout simplement parce que la compétence recherchée est rare parmi les individus de ce groupe (Fryer et Jackson, 2008; Mullainathan, 2002; Phelps, 1972).

Empiriquement, de nombreuses études portant sur le Québec, le reste du Canada et d'autres pays tels que les États-Unis tendent à démontrer l'existence d'une discrimination systémique contre les immigrants sur le marché du travail.

Pour étudier la question, Eid (2012) a mené une étude dans la région de Montréal, au Québec, entre décembre 2010 et mai 2011, en répondant au moyen de curriculums vitæ (CV) fictifs à 581 offres de travail dans les domaines du marketing, des ressources humaines, des communications, du service à la clientèle et du secrétariat.

L'auteur a obtenu un taux net de discrimination de plus de 34 % en défaveur des candidats minoritaires dans toutes les catégories d'emplois, qualifiés et non qualifiés. Le candidat qui appartient à la majorité a 1,65 fois plus de chances que son vis-à-vis issu d'une minorité d'obtenir un entretien d'embauche pour un poste qualifié (marketing, ressources humaines et communications) et 1,62 fois plus de chances dans le cas d'un poste non qualifié (secrétariat et service à la clientèle).

Dans cette étude, la discrimination est présente dans tous les types d'emplois, mais elle est plus forte en ressources humaines et en secrétariat. De leur côté, Boudarbat et Montmarquette (2020) se sont intéressés à la population maghrébine de Montréal. Dans leur étude, ils ont fait examiner à tour de rôle 120 CV fictifs par 162 personnes appelées à jouer le rôle de recruteurs.

La moitié des CV affichaient des noms maghrébins, alors que l'autre moitié présentait des noms franco-québécois. Les résultats obtenus montrent qu'un Maghrébin a 29 % moins de chances d'être retenu pour un entretien d'embauche qu'un Québécois francophone.

De cet écart observé, 12,5 % pourraient être attribués à de la discrimination, et l'écart restant tiendrait essentiellement au fait que les candidats maghrébins ont des connaissances en français et en anglais qui sont inférieures à celles de leurs concurrents.

À l'étape suivante, où ont lieu les entretiens d'embauche, les recruteurs ont changé de comportement et ont plutôt favorisé les candidats maghrébins. Cette situation s'explique par le fait que dans l'expérience, les candidats maghrébins étaient censés avoir performé mieux que leurs concurrents lors des entrevues.

Les auteurs concluent que les immigrants s'intégreraient mieux dans le marché du travail si les recruteurs les traitaient en fonction de leurs compétences réelles et non de leur origine.

De plus, on ne devrait pas invoquer la Charte des droits et libertés de la personne – qui interdit la discrimination – ou compter sur des formations pour influencer le comportement des recruteurs.

Ces résultats font écho à ceux de Beauregard et al. (2019), qui se sont demandé si les Québécois et les Québécoises d'origine maghrébine sont victimes de discrimination à l'emploi.

Leur étude a porté sur les emplois hautement qualifiés en administration dans la région métropolitaine de Québec en 2017. Ils sont arrivés à la conclusion que les Québécoises et les Québécois d'origine maghrébine, à candidatures équivalentes, ont été discriminés dans une proportion de 49 %.