

Pratiques d'accommodement pour motifs religieux et administration des espaces de prières dans les établissements d'enseignement supérieur au Québec : vers une approche inclusive et planifiée

Rapport présenté à

M. Jean-François Constant
Directeur des affaires étudiantes et institutionnelles
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Par

M. Bertrand Lavoie, chercheur postdoctoral,
Faculté de droit,
Université de Sherbrooke

M. David Koussens, professeur,
Faculté de droit,
Université de Sherbrooke

M. Frédéric Dejean, professeur,
Département de sciences des religions,
Université du Québec à Montréal

Juin 2019
Université de Sherbrooke

Résumé du rapport

Le présent rapport présente un portrait des pratiques d'accommodement pour motif religieux et de l'administration des espaces de prières dans les établissements d'enseignement supérieur au Québec. La recherche a été menée du 1^{er} mars 2018 au 30 juin 2019. L'enquête de terrain a principalement constitué en (1) la réalisation d'entrevues semi-dirigées auprès de quatre-vingt-quinze (95) personnes au sein des dix-sept (17) établissements collégiaux et universitaires sélectionnés, ainsi que l'analyse de la littérature grise récoltée auprès desdits établissements. À la lumière de cette enquête, le présent rapport rappelle le contexte sociojuridique des enjeux sociaux et juridiques liés à la diversité religieuse en question, dresse un portrait de la situation dans les collèges et les universités à l'étude, puis émet une série de recommandations à l'intention du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

L'enquête de terrain met en lumière l'*ambivalence* ou les hésitations des gestionnaires dans l'administration publique sur la nature des mesures qu'ils doivent mettre en œuvre pour administrer la diversité religieuse au sein de leurs établissements. On observe des tensions entre d'une part, une approche plus inclusive, soucieuse d'assurer à l'ensemble des personnes fréquentant les établissements publics des espaces accueillants et exempts de contraintes relativement à l'expression des manifestations religieuses, et d'autre part, une approche plus encline à un encadrement soutenu de ces mêmes manifestations, cherchant un cadre de référence et une certaine planification quant à la reconnaissance de la diversité religieuse. Cette ambivalence se déploie au travers d'un contexte social et juridique québécois en pleine évolution, et par conséquent difficilement lisible et compréhensible pour la plupart des acteurs interrogés lors de l'enquête.

Trois principaux traits émergent du portrait de la situation dans les collèges et les universités à l'étude.

1) Les populations étudiantes ne cessent de se diversifier, en grande partie en raison de l'augmentation de la clientèle étudiante issue de l'immigration, mais également en raison du nombre croissant d'étudiants internationaux. Loin de constituer un problème pour les établissements, l'apport de nouvelles cohortes étudiantes constitue plutôt une occasion d'augmenter les effectifs étudiants et de continuer d'offrir des programmes éducatifs. Cette diversification représente un défi important pour plusieurs des répondants interrogés, en particulier au regard de la nécessité de répondre au plus grand nombre de besoins étudiants, y compris ceux liés aux croyances religieuses, afin de préserver des milieux d'études comparables à des milieux de vie.

2) Le nombre de demandes d'accommodements raisonnables pour motif religieux est faible au sein des établissements participants. Dans une majorité d'établissements, les demandes d'accommodements raisonnables pour motifs religieux sont inexistantes. Seule une minorité d'établissements à l'étude indiquent recevoir des demandes, celles-ci ne dépassant jamais le nombre de dix (10) par trimestre. Les données récoltées permettent d'établir la présence de deux (2) types de procédure de réception et de traitement des demandes d'accommodement raisonnable pour motif religieux : une procédure *ad hoc* et

une procédure institutionnalisée. Alors que la première apporte son lot d'interrogation, la deuxième semble plutôt bien appréciée chez les personnes rencontrées.

3) Concernant l'administration des locaux de prière, dans la moitié des établissements participants, aucun local n'est mis à disposition pour les étudiants. Dans ces établissements, plusieurs personnes prient tout de même à l'intérieur de l'édifice, souvent dans les cages d'escalier. Dans l'autre moitié des établissements participants, on retrouve soit des locaux non dédiés à la prière soit des locaux dédiés à une telle pratique. Notre étude permet de conclure que, dans l'ensemble, ces enjeux d'accommodement raisonnable et d'espace de prière ne constituent pas un problème majeur au sein des établissements participants, mais représente parfois un irritant, principalement en raison de sa difficile administration quotidienne et par le faible soutien institutionnel au regard des démarches à mettre en oeuvre.

Afin de répondre à ces défis, le rapport présente des recommandations pour mieux soutenir l'action institutionnelle des établissements d'enseignement supérieur dans leurs engagements vis-à-vis de la diversité culturelle et religieuse. Trois (3) grands principes guident ce soutien aux établissements : (1) le principe de laïcité et de neutralité religieuse de l'État, (2) le principe de non-discrimination et d'inclusion et (3) le principe de planification. Ces trois principes, d'égale importance, orientent les cinq (5) recommandations formulées en lien avec la gestion publique de la diversité.

Le rapport propose que les établissements d'enseignement supérieur se dotent d'une procédure planifiée de réception et de traitement des demandes d'accommodements raisonnables pour motifs religieux (Voir proposition détaillée dans la première partie du rapport). L'administration des espaces de prières dans les établissements d'enseignement supérieur au Québec devrait tenir compte de plusieurs conditions énumérées dans la troisième partie du présent rapport, lesquelles devraient servir à encadrer l'administration des espaces actuels, de même que ceux envisagés dans le cadre d'une nouvelle demande.

Liste de recommandations

Recommandation n° 1

Favoriser la mise en place de procédures planifiées de réception et de traitement des demandes d'accommodements raisonnables pour motif religieux dans les établissements d'enseignement supérieur.

Recommandation n° 2

Proposer aux établissements d'enseignement supérieur de répondre à des demandes d'accès à des locaux de prières par une administration d'espaces à vocation non religieuse, dans une perspective inclusive et planifiée.

Recommandation n° 3

Encourager les établissements d'enseignement supérieur à administrer leurs espaces à vocation religieuse existants dans une perspective inclusive et planifiée.

Recommandation n° 4

Favoriser la concertation des ressources et des informations disponibles au Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur afin d'offrir un service-conseil en matière d'accommodement raisonnable adapté à la réalité du milieu éducatif.

Recommandation n° 5

Élaborer et rendre disponible un registre de bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité culturelle et religieuse dans le réseau de l'enseignement supérieur.

Table des matières

Résumé du rapport	2
Liste de recommandations	4
Table des matières.....	5
Liste des tableaux, figures et encadrés.....	7
Méthodologie	7
0.1. Description des objectifs de recherche	7
0.2. Méthodologie et déroulement des travaux de recherche.....	7
0.2.1. Les établissements participants.....	7
0.2.2. Les comités d'éthique de la recherche dans les établissements participants	9
0.2.3. Taille des établissements et disponibilités des répondants appartenant à la	9
catégorie « intervenant ».....	9
0.2.4. Grèves étudiantes et disponibilités des associations étudiantes.....	10
Première partie. Contexte social et juridique : l'ambivalence québécoise	11
1.1. Trois modèles distincts de gestion des différences culturelles et religieuses ...	12
1.2. Le contexte juridique du Québec au regard des enjeux de diversité religieuse	15
1.2.1. Regard sur un cas ayant soulevé le débat : le local de prière à l'ETS	15
1.2.2. L'accommodement raisonnable en droit québécois.....	16
Deuxième partie. Portrait de la situation dans les collèges et universités	22
2.1. La diversification croissante des populations étudiantes	22
2.1.1. La diversification des populations étudiantes dans les établissements	22
collégiaux.....	22
2.1.2. La diversification des populations étudiantes dans les établissements	24
universitaires.....	24
2.1.3. Les établissements d'enseignement supérieur, entre milieux d'études et	25
milieux de vie.....	25
2.2. L'encadrement institutionnel de la diversité culturelle et religieuse	30
2.2.1. L'encadrement des demandes d'accommodements raisonnables.....	30
2.3. L'administration des espaces de prières	36
2.3.1. Les situations existantes.....	36
2.3.2. Le rationnel sous-jacent aux formules existantes	40
2.3.3. La présence d'« irritants fonctionnels ».....	44
2.4. Conclusion de la deuxième partie : un enjeu mineur, mais parfois irritant	47
Troisième partie. Recommandations et pistes de solution.....	49
3.1. Les principes guidant les recommandations et les pistes de solution	49
3.1.1. La laïcité et la neutralité religieuse de l'État	49
3.1.2. Le principe de non-discrimination et d'inclusion	50
3.2. Axe 1. L'administration des accommodements raisonnables.....	50
3.2.1. Pour une planification de la réception et du traitement des demandes	50
d'accommodements raisonnables	50

3.2.2. La demande de report d'évaluation motivée par un congé religieux	56
3.3. Axe 2. L'administration des espaces de prières	56
3.3.1. Les conditions à respecter	57
3.3.3. La formule espace à vocation non religieuse	58
3.3.4. La formule espace à vocation religieuse	59
3.4. Axe 3. Soutenir l'action institutionnelle	59
3.5. Conclusion de la troisième partie : vers une approche inclusive et planifiée	60
Annexe 1. Lettre d'approbation du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences de l'Université de Sherbrooke	62
Annexe 2. Précisions concernant la confidentialité	63
Références	66

Liste des tableaux, figures et encadrés

Tableau 1. Échantillon initial.....	8
Tableau 2. Échantillon final.....	8
Tableau 3. Dispositif de recherche initial.....	9
Tableau 4. Dispositif de recherche final.....	10
Tableau 5. La place de la religion en public selon trois modèles de gestion publique de la diversité.....	14
Tableau 6. Fréquence des demandes d’accommodement raisonnable pour motif religieux.....	32
Tableau 7. Type de procédure mise en place pour recevoir et traiter les demandes d’accommodement raisonnable pour motif religieux selon les établissements participants.....	32
Tableau 8. Éléments principaux constituant une procédure institutionnalisée de réception et de traitement des demandes d’accommodement raisonnable.....	35
Tableau 9. Situations rencontrées concernant les espaces de prières	36
Tableau 10. Répartition des accords aux justifications rationnelles légitimant l’administration des espaces de prières.....	43
Tableau 11. Type d’irritants fonctionnels liés à l’administration des espaces de prières.....	47
Tableau 12. Éléments constitutifs d’une procédure planifiée de traitement des demandes d’accommodement raisonnable.....	51
Tableau 13. Les conditions à respecter pour l’accès à un espace de prière dans un établissement d’enseignement supérieur.....	57
Figure 1. Le parcours d’une demande d’accommodement raisonnable pour motif religieux selon une procédure <i>ad hoc</i>	33
Figure 2. Le parcours d’une demande d’accommodement raisonnable selon une procédure institutionnalisée.....	34
Encadré 1. Description d’un espace de prière dans une cage d’escalier.....	37
Encadré 2. Description d’un espace de prière dans un local étudiant musulman.....	39
Encadré 3. Description d’un espace de prière dans un local multiconfessionnel.....	40
Encadré 4. Formulaire de demande d’accommodement raisonnable.....	53

Méthodologie

Le rapport porte sur les enjeux juridiques et sociaux relatifs aux demandes d'accommodements raisonnables pour motif religieux et à l'administration des espaces de prières dans les établissements d'enseignement supérieur au Québec.

0.1. Description des objectifs de recherche

Par courrier du 14 février 2018, la ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec, Hélène David transmettait une entente de services au recteur de l'Université de Sherbrooke, Pierre Cossette, précisant les objectifs que devait poursuivre la recherche:

1. Diagnostiquer les pratiques d'harmonisation mises en place par les établissements d'enseignement collégiaux et universitaires, et plus particulièrement en lien avec des espaces destinés aux prières;
2. Proposer une série de recommandations et de pistes de solution afin de soutenir l'action institutionnelle des établissements d'enseignement collégiaux et universitaires.

0.2. Méthodologie et déroulement des travaux de recherche

La recherche a été menée du 1^{er} mars 2018 au 30 juin 2019. L'enquête de terrain a principalement constitué en (1) la réalisation d'entrevues semi-dirigées auprès de quatre-vingt-quinze (95) personnes au sein des dix-sept (17) établissements collégiaux et universitaires sélectionnés (voir 1.2.2.), ainsi que l'analyse de la littérature grise récoltée auprès desdits établissements. À la lumière de cette enquête, le présent rapport rappelle d'abord le contexte sociojuridique des enjeux liés à la diversité religieuse en question, dresse ensuite un portrait de la situation dans les collèges et les universités à l'étude, puis émet une série de recommandations à l'intention du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

0.2.1. Les établissements participants

Afin de procéder à la réalisation des objectifs décrits ci-dessus, l'équipe de recherche a constitué un échantillon de recherche composé de dix-sept (17) établissements d'enseignement supérieur : dix (10) établissements collégiaux et sept (7) établissements universitaires. Trois (3) critères ont été retenus afin de sélectionner les établissements participants : l'emplacement géographique de l'établissement dans la Province ; la taille et la diversité de la population étudiante ; le régime linguistique. L'échantillon initial qui était envisagé était le suivant :

Tableau 1. Échantillon initial

Établissements collégiaux	Établissements universitaires
Cégep André-Laurendeau – Montréal Collège de Maisonneuve - Montréal* ¹ Champlain College – Saint-Lambert Cégep Garneau – Québec Cégep de Lévis-Lauzon Cégep de Sherbrooke Cégep de l’Outaouais – Gatineau Cégep de Chicoutimi Cégep de Saint-Jérôme* Cégep de Gaspésie et des îles*	École de technologie supérieure* Université du Québec à Montréal Université Concordia Université Laval Université de Sherbrooke Université du Québec en Outaouais Université du Québec à Chicoutimi

Quatre (4) établissements ont été retirés de cet échantillon initial proposé, à savoir le Collège de Maisonneuve, le Cégep de Saint-Jérôme, le Cégep de Gaspésie et des îles et l’École de technologie supérieure. À la suite de démarches infructueuses auprès des responsables du Collège de Maisonneuve, celui-ci a été remplacé par le Collège de Rosemont. Pour des raisons de faisabilité de la recherche, le Cégep de Gaspésie et des îles a été remplacé par le Cégep de La Pocatière. À la suite d’une demande du Comité d’éthique de la recherche du Cégep de Saint-Jérôme que l’équipe de recherche ne pouvait remplir à moins d’enfreindre certaines exigences liées à son Formulaire d’information et de consentement, cet établissement a été remplacé par le Collège Lionel-Groulx. À la suite d’un refus du comité de direction de l’École de Technologie supérieure quant à sa participation à la recherche, cet établissement a été remplacé par l’École de Polytechnique. Après permutations, l’échantillon final se présente de la manière suivante :

Tableau 2. Échantillon final

Établissements collégiaux	Établissements universitaires
Cégep André-Laurendeau – Montréal Collège de Rosemont – Montréal Champlain College – Saint-Lambert Cégep Garneau – Québec Cégep de Lévis-Lauzon Cégep de Sherbrooke Cégep de l’Outaouais – Gatineau Cégep de Chicoutimi Collège Sainte-Thérèse Cégep de La Pocatière	École de Polytechnique – Montréal Université du Québec à Montréal Université Concordia Université Laval Université de Sherbrooke Université du Québec en Outaouais Université du Québec à Chicoutimi

¹ Les établissements suivis d’un astérisque ont été retirés de l’échantillon initial proposé.

Selon le dispositif de recherche initialement établi, l'équipe de recherche prévoyait de rencontrer trois catégories de personnes, selon le tableau suivant :

Tableau 3. Dispositif de recherche initial

Catégories d'acteur à rencontrer	Décideur (services de direction)	Intervenant (services à la vie étudiante/interculturel)	Usager (associations étudiantes)
Nombre par établissements	1	3	2
Total 17 Établissements	17	51	34
Total	102		

0.2.2. Les comités d'éthique de la recherche dans les établissements participants

À la suite de l'envoi des lettres d'invitation aux établissements sélectionnés, plusieurs d'entre eux, par l'entremise de leur service à la recherche, nous ont spécifié que toute recherche impliquant des êtres humains au sein de leur établissement devait au préalable satisfaire aux exigences de leur propre comité d'éthique de la recherche. Cette condition a été exigée dans le cadre de la recherche, et ce, même si celle-ci avait obtenu une approbation éthique du comité d'éthique de la recherche – Lettres et sciences humaines de l'Université de Sherbrooke.

L'absence d'une entente réseau pour les projets multiétablissements, contrairement aux pratiques actuelles dans le domaine de la santé, a posé de nombreux obstacles à la recherche en termes de temps de travail et retardé l'échéancier initialement prévu. En effet, l'équipe de recherche a complété au total six (6) demandes d'approbation éthique devant autant de CER, lesquels ont des formulaires et des documents parfois fort différents. Ainsi, six (6) comités d'éthique de la recherche se sont réunis afin d'étudier le même protocole de recherche, ce que représente une perte importante en termes de temps et de mobilisation de ressources humaines. C'est pourquoi le rapport recommande l'adoption d'une entente entre les comités d'éthique de la recherche de l'enseignement supérieur concernant les projets multiétablissements².

0.2.3. Taille des établissements et disponibilités des répondants appartenant à la catégorie « intervenant »

Le recrutement des répondants appartenant à la catégorie « intervenant » a été nettement plus difficile dans les établissements de plus petite taille. Dans certains cas, il a été impossible de réunir trois répondants de cette catégorie étant donné leur manque de disponibilité (employés en congé par exemple); dans d'autres cas, l'établissement ne comptait tout simplement pas trois personnes relevant de cette catégorie et familières des enjeux à discuter. Cette particularité explique la raison pour laquelle on peut constater

² Les recommandations sont également présentées dans la troisième partie du rapport, « Recommandations et pistes de solutions ».

une diminution du nombre de répondants (trois (3) personnes de moins) dans la catégorie « intervenant » entre le dispositif de recherche initial (51) et le dispositif de recherche final (48) (voir Tableaux 3 et 4).

0.2.4. Grèves étudiantes et disponibilités des associations étudiantes

Au cours de la recherche, plusieurs mouvements de grèves étudiantes se sont tenus au sein des établissements sélectionnés, compliquant grandement l'accès aux répondants associés à la catégorie « usagers ». Au sein de certains collèges et universités, le climat de grève a contribué à détériorer les rapports entretenus entre des associations étudiantes et l'administration de l'établissement, alors que dans d'autres établissements, les locaux d'associations étudiantes n'étaient tout simplement plus accessibles à l'équipe de recherche (désertion ou blocage de locaux). Cette situation explique la raison pour laquelle on observe une diminution du nombre de personnes participantes (quatre (4) personnes de moins) dans la catégorie usager entre le dispositif de recherche initial (34) avec le dispositif de recherche final (30) (voir Tableaux 3 et 4).

Tableau 4. Dispositif de recherche final

Catégories d'acteur à rencontrer	Décideur (services de direction)	Intervenant (services à la vie étudiante/interculturel)	Usager (associations étudiantes)
Nombre par établissement	1	2 à 3	1 à 2
Total 17 établissements	17	48	30
Total	95		

Le présent rapport est divisé en trois parties distinctes, mais complémentaires. La première partie, intitulée *Contexte social et juridique*, expose les développements récents sur les plans sociologiques et juridiques concernant les enjeux de diversité culturelle et religieuse en présentant les implications pour le présent rapport.

La seconde partie, *Portrait de la situation dans les collèges et les universités*, présente l'état de la situation au sein des établissements participants selon trois (3) indicateurs : (1) la diversification des populations étudiantes, (2) la gestion des accommodements raisonnables et (3) l'administration des espaces de prières.

La troisième et dernière partie, *Pistes de solution et recommandations*, expose plusieurs pistes de solution et de recommandations afin de soutenir l'action institutionnelle des établissements d'enseignement supérieur dans leurs engagements en matière de diversité culturelle et religieuse.

Première partie. Contexte social et juridique : l'ambivalence québécoise

Depuis le milieu des années 2000 au Québec, on constate l'ascension d'interrogations publiques importantes quant aux contours que devrait prendre le « vivre-ensemble » dans la société québécoise. Plusieurs enjeux ont été débattus dans les sphères politiques, médiatiques et juridiques, que l'on pense à l'affaire des tribunaux religieux en Ontario en 2004¹⁻³⁻², au port du kirpan dans une école publique en 2006³, à la controverse sur les accommodements raisonnables en 2007-2008⁴, au port du niqab lors de la cérémonie d'assermentation de la citoyenneté en 2015⁵, à la présence du crucifix à l'Assemblée nationale depuis 2007⁶ ou dans un hôpital en 2017⁷, à la prière lors de séances d'un conseil municipal en 2015⁸, aux modalités d'application du cours d'Éthique et culture religieuse depuis 2008⁹ ou au port de signes religieux dans les établissements publics depuis 2008¹⁰.

La société québécoise est traversée par deux mouvements : d'une part, la mondialisation culturelle, qui favorise les mouvements de populations et contribue à accroître de manière phénoménale la diversification des populations, d'autre part la consolidation d'un État de droit, qui stabilise des engagements institutionnels en matière de protection des droits fondamentaux. Ces deux mouvements constituent l'un des plus grands défis des sociétés libre et démocratique comme le Québec : comment mettre en place un vivre-ensemble, entre citoyens différents, mais égaux?

À l'interface entre le politique et le juridique, l'administration publique se trouve devant un défi de taille : naviguer au sein d'un contexte social traversé par de nombreuses inquiétudes quant aux enjeux identitaires, tout en veillant à respecter les engagements juridiques pris par l'État québécois, notamment en matière de droit à l'égalité.

Il semble ainsi y avoir une *ambivalence* au Québec, une hésitation relativement à l'administration publique de la diversité religieuse, entre d'une part, une approche plus inclusive, soucieuse d'assurer à l'ensemble des personnes fréquentant les établissements publics des espaces accueillants et exempts de contraintes relativement à l'expression des manifestations religieuses, et d'autre part, une approche plus encline à un encadrement soutenu de ces mêmes manifestations, cherchant un cadre de référence et une certaine planification quant à la reconnaissance de la diversité religieuse. Cette ambivalence se déploie au travers d'un contexte social et juridique québécois en pleine évolution⁴.

D'une certaine manière, ces enjeux relevant de la gestion publique de la diversité ethno-culturelle et religieuse ne sont pas uniques à la réalité québécoise. On peut noter que dans plusieurs États occidentaux, ce que l'on peut appeler « l'administration publique de la diversité » soulève régulièrement trois grandes interrogations :

(1) *Comment concilier l'identité commune avec celles des groupes minoritaires ?*

(2) *Comment protéger également les droits fondamentaux de l'ensemble des citoyennes et des citoyens ?*

³ Les références sont indiquées à la fin du rapport.

⁴ Pour plus de détails sur le contexte social et juridique, on peut consulter l'Annexe 3.

(3) *Quelles limites peut-on poser à l'inclusion et la reconnaissance des minorités religieuses ?*

Sans prétendre ici rendre compte de l'imposante littérature scientifique qui tente de répondre à ces questions, il est tout même possible de relever trois grandes réponses aux trois questions présentées ci-dessus, regroupées sous la forme de « modèles théoriques et philosophiques » de gestion de la diversité.

1.1. Trois modèles distincts de gestion des différences culturelles et religieuses

Le premier, connu notamment sous le terme de *multiculturalisme*, est un modèle théorique qui préconise la reconnaissance de la diversité et accorde une importance à la multiplicité des identités au sein d'une même collectivité¹¹. Le multiculturalisme est officiellement le modèle canadien de gestion de la diversité. Il prend racine dans la *Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme* (« Commission Laurendeau-Dunton »), dirigée par André Laurendeau et Arnold Davidson Dunton, instituée le 19 juillet 1963 et dont le rapport final est publié en 1969.

Le mandat de la commission Laurendeau-Dunton consiste alors à enquêter sur l'état du bilinguisme et du biculturalisme au Canada. Parmi les recommandations qui ont été suivies, on retrouve notamment l'adoption de la *Loi sur les langues officielles* en 1969, qui reconnaît le français et l'anglais comme langues officielles du Canada, mais aussi la politique sur le multiculturalisme, en 1971, devenue la *Loi sur le multiculturalisme*¹².

Dans les débats parlementaires conduisant à l'adoption de la politique en 1971, le premier ministre Pierre Elliott Trudeau exprime l'un des fondements de cette politique : « Car, bien qu'il y ait deux langues officielles, il n'y a pas de culture officielle au Canada, et aucun groupe ethnique n'a la préséance¹³ ». Selon le philosophe Will Kymlicka, les intentions du premier ministre Trudeau quant à la politique du multiculturalisme sont d'abord et avant tout « libérales », en ce sens qu'elles sont axées sur la reconnaissance individuelle d'un patrimoine culturel¹⁴. Souvent critiqué comme étant un modèle qui peut conduire à la fragmentation sociale et à la ghettoïsation, le multiculturalisme est publiquement remis en question, notamment au Québec et en Europe¹⁵. Depuis 1982, on retrouve la mention du « patrimoine multiculturel des Canadiens » à l'article 27 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Le second, correspondant au terme *interculturalisme*, est un modèle théorique qui vise à poursuivre un équilibre entre la préservation d'un noyau culturel commun et le respect de la diversité¹⁶. À ce jour, l'interculturalisme n'a pas été adopté comme modèle officiel de l'État québécois, bien que plusieurs spécialistes reconnaissent souvent qu'il s'agit là d'un modèle de référence correspondant aux orientations fondamentales préconisées par l'administration gouvernementale québécoise.

Dans le rapport gouvernemental intitulé *Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation* (rapport Bouchard-Taylor), on y définit l'interculturalisme de la manière suivante :

Pour aller à l'essentiel, on dira que l'interculturalisme québécois :

- a) institue le français comme langue commune des rapports interculturels;
- b) cultive une orientation pluraliste soucieuse de la protection des droits;
- c) préserve la tension créatrice entre, d'une part, la diversité et, d'autre part, la continuité du noyau francophone et le lien social;
- d) met un accent particulier sur l'intégration et la participation; et
- e) préconise la pratique des interactions¹⁷.

Pour schématiser, l'interculturalisme s'oriente selon une double reconnaissance : entre une majorité culturelle et linguistique d'une part, et la diversité ethnoculturelle d'autre part. Il a été par la suite développé et défendu notamment par Gérard Bouchard dans l'ouvrage *L'interculturalisme. Un point de vue québécois*¹⁸.

Ces modèles sont tous deux fondés sur ce que l'on peut appeler une « éthique du pluralisme ». Il s'agit d'une théorie politique fondée sur la philosophie pluraliste, soit une vision du vivre-ensemble qui considère que toutes les conceptions du bien méritent un traitement égal de la part des institutions publiques¹⁹. Il s'agit d'une philosophie politique qui vise non seulement à valoriser le pluralisme, mais qui exige de l'État qu'il le protège activement, en défendant l'idée selon laquelle une société démocratique doit alors respecter le *pluralisme moral*, c'est-à-dire le fait que les idéaux, les buts et objectifs poursuivis, les devoirs et les valeurs ne peuvent être ramenés à une seule considération fondationnelle²⁰. En clair, l'éthique du pluralisme repose surtout sur la critique du « monisme », soit la recherche de l'unité et la prépondérance accordée aux similarités sur les différences.

À l'opposé de cette éthique du pluralisme, on retrouve un troisième modèle connu sous le terme de *républicanisme*, qui favorise la cohésion sociale et la convergence de l'ensemble des citoyennes et des citoyens vers l'adhésion de valeurs communes forgées historiquement par le groupe ethnoculturel majoritaire. Cette philosophie politique considère la société comme un organisme, un « corps social », formé par l'ambition de la transcendance politique au travers d'une communauté de citoyennes et de citoyens acceptant de s'affranchir de leurs particularités ethniques, culturelles ou religieuses²¹.

On associe souvent le républicanisme à la situation française, notamment lorsqu'il est question de laïcité, bien que cette association soit inopérante, d'autres régimes républicains, à l'instar de la Turquie, des États-Unis ou de l'Italie connaissant des régimes de laïcités différents du régime français. En effet, selon une conception de la laïcité « républicaine », l'espace public est considéré comme le lieu où s'expriment les valeurs communes partagées par la communauté nationale, où l'expression de la diversité, surtout religieuse, n'y est pas encouragée²².

Ces trois modèles offrent ainsi des réponses différentes quant aux situations liées à la diversité religieuse dans la sphère publique et au sein des institutions publiques (voir tableau 5).

Tableau 5. La place de la religion en public selon trois modèles de gestion publique de la diversité

Situations	Multiculturalisme	Interculturalisme	Républicanisme
Manifester sa religion en public (par ex. porter un signe religieux dans la rue)	Très favorable [En faveur du port du voile intégral]	Plutôt favorable [Plutôt hésitant concernant le port du voile intégral]	Plutôt défavorable [Contre le port du voile intégral et hésitant concernant d'autres signes religieux]
Manifester sa religion dans les établissements publics (par ex. porter un signe religieux dans la fonction publique)	Plutôt favorable [Autorisation de porter un signe religieux pour les employés de l'État]	Favorable sous certaines conditions [En faveur d'une autorisation partielle; envisage l'interdiction pour certaines catégories de fonctionnaire en position de coercition]	Très défavorable [Contre tous signes religieux portés par des employés de l'État et par des élèves dans les écoles publiques]
Mesures d'accommodement pour motif religieux (par ex. congés pour fêtes religieuses)	Très favorable [Perçues comme une mesure qui découle du droit à l'égalité]	Plutôt favorable [Enclin à poser plusieurs conditions et limites afin d'éviter les abus]	Très défavorable [Perçues comme incompatibles avec la laïcité de l'État]
Reconnaissance institutionnelle de minorités religieuses (programme de valorisation, mesures fiscales, etc.)	Très favorable [Financement de programmes en lien avec un ministère du multiculturalisme]	Favorable sous certaines conditions [Plutôt favorable pour la religion de la majorité et plutôt défavorable pour la religion des minorités]	Très défavorable [Perçues comme incompatibles avec la laïcité de l'État]

Ce qui est ainsi particulier – et unique – à la situation québécoise, c'est la proximité institutionnelle et culturelle avec ces *trois* modèles de gestion publique de la diversité. D'une part, le Québec, en étant une province du Canada, est lié institutionnellement au modèle du multiculturalisme, alors que, d'autre part, la proximité linguistique et culturelle avec la France favorise la promotion du modèle du républicanisme. Finalement, il reste que malgré l'attraction certaine du modèle de l'interculturalisme au Québec, il n'en demeure pas moins qu'il n'a pas été à ce jour officiellement adopté. Cette triple influence est une des raisons qui explique cette *ambivalence* québécoise au regard de la place que l'on devrait désormais accorder à la religion en public.

1.2. Le contexte juridique du Québec au regard des enjeux de diversité religieuse⁵

Le Québec est un État de droit, c'est-à-dire un État où la gouvernance publique est fondée sur la primauté du droit. L'adoption de la *Charte des droits et libertés de la personne* en 1975 et la *Charte canadienne des droits et libertés* en 1982 institue de fortes protections en matière de droits fondamentaux. On y retrouve plus précisément des protections juridiques relatives au droit à la liberté de conscience et de religion, à la liberté d'opinion et d'expression et concernant le droit à l'égalité. Ainsi, des institutions publiques telles que des collèges ou des universités sont tenues de respecter les dispositions prévues de ces deux textes législatifs, elles ne peuvent donc pas enfreindre les droits fondamentaux garantis par ces deux Chartes, à moins de démontrer le caractère raisonnable et justifié de l'atteinte.

Dès lors, lorsque l'on discute du contexte juridique lié aux enjeux de diversité culturelle et religieuse, l'on se réfère généralement à deux aspects importants : le droit à l'accommodement raisonnable et la laïcité. Avant de présenter ces deux aspects, il convient de s'intéresser d'abord à quelques cas liés à l'encadrement juridique de manifestations religieuses qui ont soulevé des interrogations publiques au Québec.

1.2.1. Regard sur un cas ayant soulevé le débat : le local de prière à l'ETS

Le 3 février 2006, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec émettait un avis relatif à une décision prise de la part de l'administration de l'ETS qui avait refusé la demande présentée par un groupe étudiant musulman de leur fournir un espace privé destiné aux prières quotidiennes. Soutenus par le Centre de recherche-action sur les relations raciales, ceux-ci contestaient la décision de la direction de l'ETS, les contraignant à prier dans les cages d'escaliers de l'établissement en y apportant leur tapis. En se fondant sur la liberté de religion et sur le droit à l'égalité – tous deux garantis par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne – la CDPDJ recommandait la mise à disposition, à l'intérieur de l'établissement d'enseignement, d'un espace destiné à la prière²³.

Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ), l'interprétation juridique du droit à l'égalité prévu dans la Charte québécoise à l'article 10 vise, entre autres, à corriger les effets discriminatoires d'une règle de droit ou d'une décision administrative prise, notamment, par une institution publique. Le refus d'accorder un espace destiné aux prières au sein de l'Université constitue, selon la résolution, une discrimination indirecte, désavantageant les étudiants musulmans dans la poursuite de leurs études, et cela même s'il était justifié par un impératif de neutralité religieuse de l'État²⁴. Afin de corriger la situation d'inégalité, la CDPDJ reconnaît

⁵ Des éléments de cette section ont déjà été présentés dans le rapport *Répondre aux demandes d'accommodement raisonnable pour motif religieux à l'Université de Sherbrooke*, déposé au vice-rectorat à la vie étudiante en mars 2018 et rédigé par David Koussens et Bertrand Lavoie et dans le rapport *Former dans le respect des différences. Encadrer les relations interculturelles au Cégep André-Laurendeau*, déposé à la direction générale du Cégep André-Laurendeau en décembre 2017 et rédigé par Bertrand Lavoie.

l'obligation d'accommodement raisonnable pour la direction de l'établissement, lui enjoignant de mettre à disposition certaines installations particulières, à l'instar d'espaces destinés aux prières, en respect des limites posées aux accommodements raisonnables²⁵.

1.2.2. L'accommodement raisonnable en droit québécois

On peut distinguer, pour les fins du présent rapport : (1) les fondements de l'accommodement raisonnable; (2) les conditions de l'accommodement raisonnable; et (3) l'accommodement raisonnable pour motif religieux en contexte de neutralité religieuse²⁶.

1.2.2.1. *Les fondements de l'accommodement raisonnable*

L'accommodement raisonnable est à l'origine issue d'une interprétation jurisprudentielle, proposée par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Simpsons-Sears* en 1985²⁷. Dans cet arrêt, une employée conteste la décision de son employeur de l'obliger à travailler le samedi, sous peine de licenciement, alors que sa religion lui prescrivait un jour de repos le samedi. La Cour conclut alors que l'employeur avait une obligation de tenter de l'accommoder *raisonnablement*, c'est-à-dire de faire en sorte que les besoins religieux de son employée soient respectés, en proposant notamment un réaménagement de l'horaire de travail²⁸.

Quelques années plus tard, en 1999, dans l'arrêt *Meiorin*, la Cour suprême du Canada a reconnu que les employeurs, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, devraient tenter de modifier les normes régissant les milieux de travail de telle manière qu'elles ne soient plus discriminatoires à l'égard d'individus discriminés. Comme le mentionne la Cour :

Les employeurs qui conçoivent des normes pour le milieu de travail doivent être conscients des différences entre les personnes et des différences qui caractérisent des groupes de personnes. Ils doivent intégrer des notions d'égalité dans les normes du milieu de travail²⁹.

1.2.2.2. *Le droit à l'égalité comme fondement juridique*

On peut dire que le droit à l'égalité est le principal fondement juridique de l'accommodement raisonnable. Celui-ci est prévu à l'article 10 de la Charte québécoise et à l'article 15 de la Charte canadienne :

Art. 10 de la Charte québécoise :

- « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ».

Art. 15 de la Charte canadienne :

- « La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les différences mentales ou physiques ».

Le droit à l'égalité proscrit ainsi la présence de discrimination, c'est-à-dire une distinction désavantageuse, une exclusion ou une préférence pour certaines personnes, sur la base d'un ou de plusieurs des motifs prévus à l'article 10 de la Charte québécoise et à l'article 15 de la Charte canadienne.

L'égalité signifie la recherche d'une même considération pour toutes les personnes, indépendamment de leur identité, de leur condition ou de leurs différences. Dans une perspective strictement juridique, l'égalité formelle renvoie au traitement identique auquel les citoyens ont droit dans une société démocratique. Il s'agit d'une conception limitée de l'égalité, en ce sens que la recherche d'une égale considération se limite seulement aux situations où l'intervention du droit est requise. Dans une conception plus extensive de l'égalité, l'égalité profonde ou encore l'égalité réelle, il s'agit d'aller plus loin que la dimension légale en favorisant, dans la quotidienneté des rapports interpersonnels, la recherche d'une véritable considération pour les individus, empreinte d'empathie, de respect et d'écoute³⁰.

1.2.2.3. *L'accommodement raisonnable, une solution à la discrimination*

On distingue généralement deux types de discrimination : la discrimination directe et la discrimination indirecte. Lorsqu'une pratique ou une norme est adoptée et qu'elle établit, à première vue, une distinction désavantageuse pour un motif prohibé par les chartes, on est alors en présence d'une discrimination directement intentionnelle³¹. Ce serait le cas, par exemple, si un établissement d'enseignement affichait : « Ici, on ne recrute pas d'étudiants chrétiens ». Si on prouve l'existence d'une telle discrimination directe sur la base de l'un des motifs prohibés par les chartes, par exemple la religion, la norme en question est alors déclarée inopérante si l'auteur de la violation n'est pas en mesure de la justifier. Il s'agit d'une discrimination directe.

Cependant, une pratique ou une norme peut avoir des effets indirects discriminatoires pour certaines personnes, toujours en fonction d'un ou de plusieurs motifs prohibés par les Chartes. On parle alors de discrimination indirecte³². Par exemple, un établissement pourrait adopter un règlement visant à interdire la présence d'animaux de compagnie dans ses locaux pour des raisons d'hygiène ou de sécurité. À première vue, un tel règlement n'a pas d'intention discriminatoire. Cependant, il peut désavantager certaines personnes plus que d'autres, soit les personnes ayant un handicap visuel qui utilisent un animal de compagnie pour *pallier ce handicap*.

Or, comme ce motif précis (l'utilisation d'un moyen pour pallier un handicap) est prohibé par la Charte québécoise à l'article 10, il est possible de contester ce règlement en faisant valoir qu'il produit des *effets discriminatoires* sur une catégorie précise de personnes qui se retrouvent désavantagées³³. On est alors en présence d'une discrimination indirecte.

On distingue également la discrimination systémique, qui signifie la présence de désavantages qui ont été intériorisés et normalisés dans la culture organisationnelle d'une entreprise ou d'une institution, qui conduit à la préférence, la distinction ou l'exclusion de certaines personnes sur la base des motifs prohibés par les Chartes. Dans l'arrêt *Gaz Mé-*

tro en 2008, le tribunal des droits de la personne du Québec a proposé la définition suivante :

[La discrimination systémique est] la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination³⁴.

Ainsi, afin de contrer la présence de discrimination de toute nature, il convient d'aménager, d'ajuster, d'assouplir, d'adapter une pratique ou une norme à une situation concrète afin d'en atténuer les effets discriminatoires pour les personnes concernées : autrement dit, de consentir à un accommodement raisonnable. Issu du droit du travail américain, l'accommodement raisonnable devient, avec l'arrêt *Simpsons-Sears* de 1985, une obligation en vertu du droit à l'égalité prévu dans les chartes.

1.2.2.4. Conditions et limites de l'accommodement raisonnable

Il incombe au décideur en place d'accommoder la ou les personnes pour qui les effets préjudiciables de la pratique ou de la règle ont été démontrés³⁵. L'accommodement raisonnable repose sur des principes d'égalité, de réciprocité et de respect des droits fondamentaux. Il suppose cependant une collaboration entre le demandeur et l'administration, dans une perspective de résolution des différends prévoyant un dialogue et la recherche d'une solution mutuellement bénéfique. Il s'agit de rechercher une approche qui se veut délibérative, réflexive et contextuelle, une perspective au cas par cas, mais structurée³⁶.

1.2.2.5. La notion de contrainte excessive

Cependant, bien que des institutions telles que les collèges et les universités soient soumises à cette obligation d'accommodement raisonnable, il convient de souligner que de cette solution juridique est limitée par la notion de **contrainte excessive**³⁷. Cette notion signifie qu'une demande d'accommodement raisonnable peut être refusée si elle représente :

- a) un coût excessif pour l'établissement³⁸ ;
- b) une entrave au bon fonctionnement de celui-ci³⁹ ;
- c) la sécurité et l'atteinte au droit d'autrui⁴⁰, ce qui fait intervenir le principe d'égalité entre les femmes et les hommes;

1.2.2.6. Le coût excessif

Le critère du coût excessif renvoie au coût réel de l'accommodement demandé, en faisant intervenir le budget d'exploitation total de l'entreprise, mais également la santé financière de l'entreprise ou de l'institution. Afin de représenter un coût excessif, il convient de démontrer qu'il ne s'agit pas d'un inconvénient minime⁴¹. Voici des questions que l'on peut se poser afin d'évaluer le coût excessif d'une demande⁴² :

- Est-ce que le calcul de la mesure est évalué à partir du budget total de l'organisation ?
- Si le coût de la mesure demandée est trop élevé, n'existe-t-il pas des solutions de rechange moins coûteuses ?
- Comment le demandeur pourrait-il aider à minimiser les coûts de la mesure demandée ?

1.2.2.7. *Le bon fonctionnement de l'organisation*

L'entrave au bon fonctionnement de l'institution concerne la nature même de celle-ci, en faisant intervenir la mission d'une organisation. Cela renvoie, notamment, à l'adaptabilité des lieux, des installations, de la disponibilité des locaux, de l'effet sur la productivité, du nombre d'employés affectés par la mesure envisagée et de la durée et l'étendue de l'accommodement. Voici les questions que l'on peut se poser afin d'évaluer l'entrave au bon fonctionnement de l'organisation :

- Est-ce que la mesure d'accommodement aura des contrecoûts mesurables relativement à la productivité de l'entreprise ?
- Est-ce que la mesure se traduira par une surcharge de travail pour les autres employés ? Si oui, de quel ordre et existe-t-il des moyens de la contrecarrer ?
- Est-ce que l'organisation dispose de l'espace ou des locaux suffisants ?
- Est-ce que le demandeur a la possibilité de réaménager son temps de travail de façon à le reprendre, en partie ou complètement ?

1.2.2.8. *La sécurité et le droit d'autrui*

L'atteinte à la sécurité ou au droit d'autrui constitue également un critère pouvant être invoqué afin de refuser une mesure d'accommodement raisonnable. Cela concerne, notamment, les risques pour la santé ou la sécurité d'autrui ou celle du demandeur, l'ampleur du risque et l'effet préjudiciable sur l'exercice concret des droits d'autrui. Voici les questions que l'on peut se poser afin d'évaluer l'éventuelle atteinte à la sécurité et au droit d'autrui :

- Existe-t-il des exigences législatives en lien avec la norme de sécurité en cause ?
- S'agit-il d'un risque réel ou bien hypothétique ?
- Y a-t-il atteinte sérieuse ou négligeable au(x) droit(s) d'autrui ?
- Est-il possible de s'entendre avec le syndicat afin de donner de la flexibilité à l'application de certaines clauses de la convention collective ?

L'accommodement raisonnable dépend ainsi toujours du contexte en cause. Il apparaît difficile d'établir à l'avance des solutions préparées sur mesure, lesquelles s'appliqueraient de manière systématique. Comme le mentionne le *Guide virtuel de traitement des demandes d'accommodements raisonnables*, élaboré par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec en 2012, auquel nous pouvons renvoyer le lecteur, « toute demande individuelle inscrite dans un contexte particulier appelle en effet des niveaux de contrainte susceptibles d'être différents »⁴³.

1.2.2.9. Neutralité religieuse et séparation avec les pouvoirs religieux

En droit québécois, la neutralité religieuse de l'État exige une forme d'abstention concernant le religieux; l'État ne peut « parrainer » une religion en particulier, ce qui serait discriminatoire à l'égard des autres institutions religieuses⁴⁴. Ainsi, il n'y a pas de religion d'État au Québec et au Canada⁴⁵. Cette neutralité religieuse est « neutralité réelle »⁴⁶, en ce qu'elle vise à garantir que personne ne puisse invoquer des motifs religieux pour faire taire les opinions des autres⁴⁷. Cette séparation entre les pouvoirs publics et les pouvoirs religieux constitue un principe fondamental de la neutralité religieuse de l'État⁴⁸.

Cette séparation avec les pouvoirs religieux signifie qu'un collège ou une université ne peut, en aucun cas, s'appuyer sur des doctrines religieuses pour justifier ses décisions ou ses actions. C'est l'action institutionnelle du collège ou de l'université qui est soumise, en droit québécois, à une stricte neutralité religieuse⁴⁹. Cette notion d'action institutionnelle renvoie non seulement aux actions, aux politiques, aux règlements et aux décisions quotidiennes, mais également aux pratiques des agents publics en fonction.

En droit administratif, on dit alors qu'un collège ou une université est une personne morale de droit public⁵⁰. Caractérisée par une certaine autodétermination quant à la poursuite et la réalisation de sa mission, une université possède sa personnalité juridique propre et est donc responsable à ce titre d'agir dans le respect des lois en vigueur. En ce sens, les actions prises des agents publics qui y travaillent, au moment où ils travaillent, représentent des actions menées au nom de cette personne morale de droit public qu'est l'université, cette action institutionnelle.

1.2.2.10. L'égal respect des droits fondamentaux

En droit québécois, la neutralité religieuse de l'État se conjugue également à deux droits reconnus comme fondamentaux : la liberté de religion et le droit à l'égalité⁵¹. Pour la Cour suprême du Canada, le concept de neutralité va de pair avec la sensibilité croissante à la composition multiculturelle du Canada et la protection des minorités⁵². Elle doit refléter la diversité religieuse et l'attachement aux valeurs d'accommodement, de tolérance et d'égalité⁵³. En droit québécois, « l'État laïque soutient le pluralisme »⁵⁴ : l'interprétation du devoir de neutralité religieuse de l'État se fait dans un but de promotion et d'amélioration de la diversité⁵⁵. La poursuite de l'idéal d'une société libre et démocratique « requiert de l'État qu'il encourage la libre participation de tous à la vie publique, quelle que soit leur croyance »⁵⁶.

1.2.2.11. Évolution du contexte juridique des dix dernières années

Depuis 2009, deux arrêts importants de la Cour suprême du Canada sont venus circonscrire les contours du contexte juridique relatif aux enjeux de diversité religieuse et de laïcité, soit les arrêts *S.L. c. Commission scolaire des Chênes* en 2012 et *Mouvements laïque québécois c. Ville de Saguenay* en 2015.

Dans le premier arrêt, la Cour doit se prononcer sur le cours Éthique et culture religieuse (ECR), lequel est devenu obligatoire à partir de la rentrée scolaire 2008. Dans cette affaire, des parents se disant catholiques croyaient sincèrement avoir l'obligation de transmettre à leurs enfants les préceptes de la religion catholique demandent que ceux-ci soient exemptés du cours. L'opinion majoritaire ne reconnaît pas le bien-fondé de l'argument défendu par les parents, évoquant plutôt que les changements sociaux et démographiques qu'a connus la société canadienne depuis les années 1960 ont encouragé « une nouvelle philosophie sociale qui met de l'avant la reconnaissance des droits des minorités »⁵⁷.

Dans cet arrêt *S.L. c. Commission scolaire Des Chênes*, la cour se prononça ainsi sur le sens à donner à la neutralité de l'État :

La neutralité de l'État est assurée lorsque celui-ci ne favorise ni ne défavorise aucune conviction religieuse; en d'autres termes, lorsqu'il respecte toutes les positions à l'égard de la religion, y compris celle de n'en avoir aucune, tout en prenant en considération les droits constitutionnels concurrents des personnes affectées⁵⁸.

Ce n'est cependant que dans l'arrêt *Mouvement laïque québécois c. Ville de Saguenay* que la Cour rejette l'idée d'une « neutralité bienveillante », qui accorderait un parti pris pour le patrimoine et l'histoire du Québec. Cette affaire portait sur la récitation d'une prière catholique lors des séances du conseil municipal de la ville de Saguenay. En défendant en quelque sorte l'éthique du pluralisme tel que présenté plus haut, la Cour mentionne que « la neutralité est celle des institutions de l'État, non celle des dus⁵⁹ ».

Ainsi, les deux finalités de la neutralité religieuse de l'État sont les suivantes pour la Cour : protéger les droits fondamentaux (comme il en a été question au point 1.2.4.2.) et, « l'amélioration de la diversité »⁶⁰. En ce sens, on ne peut pas, selon cette évolution récente du contexte juridique québécois et canadien, demander à des individus de « laisser leur religion » en dehors de l'institution⁶¹. C'est pour cette raison que la neutralité religieuse de l'État, parfois appelée la laïcité, n'a pas pour effet d'exclure d'emblée des mesures d'accommodements pour motif religieux.

Deuxième partie. Portrait de la situation dans les collèges et universités

Cette partie présente un portrait de la situation liée aux accommodements raisonnables pour motif religieux et à l'administration des espaces de prières dans les collèges et les universités étudiés. Elle dresse un portrait (1) de la diversification croissante des populations étudiantes, (2) de l'encadrement institutionnel de la diversité culturelle et religieuse dans les établissements et (3) de l'administration des espaces de prières.

2.1. La diversification croissante des populations étudiantes

Depuis les vingt dernières années, les populations étudiantes se sont diversifiées de manière phénoménale au regard des pays de naissance des étudiants, de leurs croyances religieuses ou des identités de genre auxquelles ils s'identifient. À titre d'exemple, dans un des collèges urbains participants, près du deux tiers (62 %) de la population étudiante est issue de l'immigration (1^{ère} ou 2^e génération d'immigration), alors que dans une des universités urbaines participantes, plus d'une personne étudiante sur deux n'est pas née au Canada au sein de l'établissement.

De l'avis de plusieurs personnes répondants décideurs et intervenants, cette diversification des populations étudiantes, en développement depuis le début des années 2000, contribue à transformer de manière importante – et durable – le fonctionnement quotidien des établissements.

2.1.1. La diversification des populations étudiantes dans les établissements collégiaux

De par leur mission même, les établissements collégiaux sont fréquentés par des populations étudiantes plus jeunes et souvent moins nombreuses que dans les établissements universitaires. Les établissements situés en milieu urbain voient leurs cohortes étudiantes se modifier progressivement en raison des mouvements de population issus de l'immigration. Cette réalité démographique est bien intégrée dans la gestion quotidienne de plusieurs directrices et directeurs de services dans les collèges, ces personnels étant bien conscients des changements durables qui s'annoncent. Comme le mentionne un des répondants :

On connaît la démographie. La natalité chez nos Québécois de souche n'est pas très élevée. On accueille beaucoup d'immigration, on sait que c'est un besoin. On est en pénurie de main-d'œuvre actuellement. C'est sûr que le phénomène de diversité va aller en s'accroissant. Dans dix ou quinze ans, on va être ailleurs, vraiment.

Répondant, catégorie décideur

2.1.1.1. La pénurie de main-d'œuvre et le besoin de nouvelles cohortes étudiantes

L'arrivée de personnes immigrantes au Québec contribue à la diversification croissante des populations étudiantes de deux façons. Premièrement, les établissements collégiaux situés dans les grands centres urbains (ou situés près de ceux-ci) sont largement concernés par le fait que leurs bassins naturels d'étudiants sont situés dans des secteurs qui sont *de facto* liés à l'immigration au Québec. Pour plusieurs intervenants œuvrant dans ces établissements, il y a une « normalisation » de la diversification des populations étudiantes, c'est-à-dire que la diversité ethnique, culturelle ou religieuse est intrinsèquement liée à la quotidienneté de l'institution.

Deuxièmement, pour les établissements collégiaux situés plus loin des grands centres urbains, c'est la réalité économique de leur région qui force l'initiative de recrutement d'étudiants internationaux, contribuant ainsi à la diversification de leur population étudiante – et éventuellement de leur région. Pour les établissements collégiaux plus éloignés des grands centres urbains, la mise sur pied de partenariats et de collaboration avec plusieurs entreprises locales est dès lors très importante pour assurer la pérennité de certains programmes éducatifs, notamment dans le secteur technique. La pénurie de main-d'œuvre dans certaines régions du Québec est telle que certains collèges n'hésitent pas à mettre en place des stratégies de recrutement de cohortes étudiantes provenant de différentes régions du monde, en particulier européennes et africaines. Comme que le rapporte ce décideur de collègue :

On a beaucoup d'étudiants internationaux, de régions francophones, notamment de l'Afrique. Nous, on s'active beaucoup sur ce niveau, avec nos partenaires sur le marché du travail. C'est sur toutes les lèvres, la fameuse pénurie de main-d'œuvre. C'est assez évident qu'avec seulement la population québécoise native, cela ne suffira pas à combler tous les besoins. Dans le moment, c'est déjà insuffisant, dans bien des domaines. On développe d'ailleurs des projets pour aller les chercher directement chez eux, à l'étranger. Nous en avons besoin des étudiants internationaux, c'est une question de survie pour certains programmes.

Répondant, catégorie décideur

Pour la plupart des répondants, ces deux facteurs de diversification des populations étudiantes sont très bien connus et intégrés à leurs actions quotidiennes, ce qui contribue par ailleurs, comme nous le verrons plus loin, à mettre en place des activités et des mesures d'accompagnement – et d'accommodement – de ces populations étudiantes diversifiées.

2.1.1.2. Les programmes de francisation

Certains établissements collégiaux accueillent les programmes éducatifs dits de « francisation », c'est-à-dire des programmes destinés à des cohortes adultes afin d'apprendre ou de perfectionner l'usage et la compréhension de la langue française. Les étudiants de ces

programmes ne sont pas considérés comme des étudiants réguliers des collèges – ils ne sont pas membres de l’association étudiante, par exemple. Le personnel enseignant des programmes de francisation n’est pas non plus membre du personnel enseignant régulier des collèges. Cependant, ces cohortes étudiantes, qui représentent souvent des populations étudiantes très diversifiées, fréquentent les mêmes lieux et espaces des établissements collégiaux que les autres étudiants.

À titre d’exemple, dans un des établissements collégiaux participants, aucun des étudiants du programme de francisation n’était né au Canada, et dans certains établissements, des groupes cours sont composés d’étudiantes et d’étudiants provenant de plus de trente pays différents.

2.1.2. La diversification des populations étudiantes dans les établissements universitaires

La diversification des populations étudiantes fréquentant les établissements universitaires est également en plein développement. D’abord par un phénomène de continuité des études par l’enseignement supérieur – plusieurs étudiants des collèges se dirigent vers l’université. Tout comme pour les établissements collégiaux situés près des grands centres urbains, les universités « urbaines » voient leurs populations étudiantes se diversifier sur le plan ethnique, culturel ou religieux. Au sein de plusieurs universités à l’étude qu’elles se situent en contexte urbain ou non, autour de 15 % à 20 % des cohortes représentent des étudiants internationaux, ce taux montant même jusqu’à 30 % dans l’un des établissements urbains à l’étude.

Pour plusieurs répondants, le recrutement des étudiants internationaux fait partie de la planification stratégique de l’institution. Comme le mentionne un participant :

Il y a un enjeu majeur de recrutement. Les étudiants internationaux, c’est vraiment notre planche de salut. Cela permet de continuer à offrir des services, et de maintenir en vie certains programmes dans la région. Ce que l’on ne peut pas combler seulement avec des étudiants québécois.

Répondant, catégorie décideur

2.1.2.1. La distinction entre les programmes de premier cycle et ceux de cycles supérieurs

Ce qui distingue les établissements universitaires des établissements collégiaux, c’est la réalité étudiante au sein des cycles supérieurs (programmes de 2^e et de 3^e cycle). La place des étudiants issus de l’immigration, de même que celles de la catégorie « étudiants internationaux », y est nettement plus marquée. Au sein d’un des établissements participants à l’étude, près de 60 % des étudiants des cycles supérieurs ne sont pas nés au Canada.

Cette réalité se combine avec la situation particulière qui est vécue aux cycles supérieurs, où les personnes étudiantes travaillent souvent dans un bureau étudiant et où le directeur

de mémoire ou de thèse est très important dans le parcours scolaire – en particulier pour ceux qui sont au Québec par un statut d’immigration parfois précaire. La fréquentation de l’université représente d’ailleurs bien plus qu’un simple passage universitaire. Comme le mentionne cet intervenant :

Il y a beaucoup, beaucoup d’étudiants internationaux aux cycles supérieurs. Il y en a beaucoup qui viennent ici en ayant en tête un projet de vie. Ils veulent s’installer ici pour de bon après leurs études. Nous on est un tremplin vers l’intégration au Québec. Alors, forcément, les besoins sont différents qu’au premier cycle. Il y a la recherche d’intégration au-delà de l’élément académique. Être capable de s’établir ici, comment ça fonctionne, s’adapter à la température. Plein de choses qui sont tenues pour acquises pour quelqu’un qui vit ici depuis un certain temps. Il y a un effort d’intégration additionnel, et ce n’est pas évident. Il y a le réflexe de se recroqueviller vers nos semblables, qui eux sont aussi perdus.

Répondant, catégorie intervenant

Selon plusieurs des directions de services rencontrées, le recrutement de cohortes étudiantes dites « internationales » est nécessaire au maintien des effectifs étudiants. Comment le mentionne ce répondant:

La proportion d’étudiants d’origine étrangère augmente, de plus en plus. On a un bon pourcentage d’augmentation, depuis les dernières années. Les universités sont en déficit d’étudiants en ce moment, aussi, il faut le dire. Il y a un creux démographique dans les cégeps, ça s’en vient chez nous bientôt. On va vivre un creux. Les universités vont essayer de compenser, par les étudiants d’origine étrangère, c’est une stratégie avouée.

Répondant, catégorie décideur

2.1.3. Les établissements d’enseignement supérieur, entre milieux d’études et milieux de vie

Comme mentionné plus haut, la diversification des populations étudiantes est une réalité de plusieurs établissements. Au-delà des distinctions établies entre les niveaux collégial et universitaire, le caractère urbain ou non de la région hôte de l’établissement impacte de manière différente cette diversification.

2.3.1.1. Les établissements d’enseignement supérieur, des « bulles de diversité »

Concernant les établissements situés en milieu plus éloignés des grands centres urbains – autant ceux du niveau collégial que ceux du niveau universitaire – on constate une *asymétrie* entre le degré croissant de diversité culturelle et religieuse dans la population étudiante et le plus faible degré de diversité culturelle et religieuse au sein de la population de la région en général. Plusieurs des intervenants rencontrés ont discuté de la difficulté de plusieurs des étudiantes et des étudiants internationaux de s’intégrer profes-

sionnellement dans la région d'accueil, en raison de la discrimination à l'embauche. Comme le précise cette intervenante :

À l'extérieur de l'établissement, l'intégration est plus difficile. Il y a des clivages dans la population. Sur le marché du travail, il y a plus de facilité qu'avant pour s'intégrer professionnellement, au niveau des papiers surtout. Mais les étudiants africains ont plus de misère à se trouver un emploi ici. Il y a beaucoup de racisme au travail, parce qu'ils sont noirs. Il y a du travail à faire de ce côté-là.

Répondant, catégorie intervenant

Ces situations sont également rencontrées chez les répondants travaillant dans les établissements situés près des grands centres urbains. Cependant, dans ces cas, c'est plutôt une *symétrie* entre le haut degré de diversité culturelle et religieuse de leurs populations étudiantes et le haut degré de diversification de la population en général dans la région où est situé l'établissement qui est le plus souvent rencontrée. La diversité symétrique entre l'« espace institutionnel » et l'« espace public » contribue à normaliser la diversification des populations étudiantes chez bon nombre d'intervenants rencontrés.

Ainsi, contrairement à une idée fort répandue dans la société québécoise, cette étude ne permet pas de conclure à la présence d'un clivage important en matière de diversité, entre les grands centres urbains (Montréal notamment) et les secteurs éloignés des grandes villes. Cependant, on a plutôt constaté que les établissements d'enseignement supérieur agissaient comme des « bulles de diversité » en zone éloignée, d'où cette *asymétrie* entre le haut degré de diversité sur le campus des cégeps et des universités en zone éloignées, en comparaison avec la *symétrie* observable dans les grands centres urbains.

2.1.3.2. *Un milieu de vie*

Selon plusieurs répondants, les établissements d'enseignement supérieur représentent davantage que des milieux d'études, en étant des milieux de vie où les populations étudiantes fréquentent les espaces scolaires sur une longue période (parfois pendant plusieurs années) et sur une fréquence élevée (presque tous les jours). Pour plusieurs intervenants dans les établissements d'enseignement supérieur, offrir *en même temps* un milieu de vie et un milieu d'études constitue un impératif orientant leurs pratiques professionnelles :

Pour beaucoup d'étudiants dans la tranche d'âge 17-24, ils sont beaucoup dans le confort et la recherche de l'agréable. Ils cherchent un milieu de vie, pas seulement une institution d'enseignement. Donc, ils ont besoin d'un milieu dans lequel ils vont évoluer, s'épanouir, dans lequel ils vont être heureux. La notion d'être bien, le bien-être, c'est très présent chez la jeune génération. Ils cherchent des institutions bienveillantes. Oui, il y a le parcours académique, la réputation de l'établissement, mais au-delà de cela, ils veulent être bien dans leur milieu de vie. Ils sont prêts à donner, mais en retour, ils veulent être accueillis convenablement, avoir les meilleures conditions pour réussir.

Répondant, catégorie intervenant

Un milieu de vie, c'est une institution qui prend en considération les particularités des jeunes. On est là pour les jeunes. Les particularités à plusieurs niveaux, qu'elles soient identitaires, qu'elles soient en lien avec l'accessibilité physique ou sociale. Il faut inclure les étudiants dans le fonctionnement de l'établissement, faire appel à eux pour avoir leurs opinions, savoir ce qu'ils en pensent. Un milieu de vie, c'est aussi l'encadrement, pour leur expliquer comment fonctionne le système pédagogique ici, qui est différent d'autres systèmes. Encourager les étudiants à participer aux comités, aux activités.

Répondant, catégorie intervenant

Ainsi, le concept de milieu de vie est apparu de manière récurrente lors des entretiens, servant le plus souvent à justifier des mesures d'harmonisation et d'accommodement, afin de bien accompagner les étudiantes et les étudiants dans leurs parcours scolaires. Ce concept est formé de trois (3) éléments importants : (1) être un établissement qui répond à l'ensemble des besoins des populations étudiantes; (2) être un établissement où les populations étudiantes se sentent bien et (3) être un établissement représentatif de la société, où la diversité est présente. C'est d'ailleurs un concept qui sert de justificatif à la mise en place d'espaces de prières, comme nous l'expliquerons plus loin dans la section 2.3.3.3.

2.1.3.3. L'accueil des populations autochtones

La diversification des populations étudiantes comprend également la réalité des étudiants autochtones. Au sein de plusieurs établissements, le pourcentage d'étudiants d'origine autochtone se situe autour de 1 % à 2%. Dans certains établissements, le pourcentage d'autochtones oscille à près de 5 %, en sachant que l'auto-identification comme autochtone est un processus volontaire.

Cette réalité influe dans le cadre du présent rapport dans la mesure où des cérémonies de nature spirituelle peuvent se tenir au sein de certains campus, impliquant la pratique de certaines prières ou rituels autochtones. Comme l'explique cette directrice de services :

On a à suivre un protocole de réconciliation, que l'on respecte dans nos activités. Alors, dans ces cas, nécessairement, on tombe dans la religion. Ils invitent leurs aînés. Il y a des bénédictions, des prières, en plus de la reconnaissance du territoire autochtone. Ils utilisent des huiles pour faire la prière, de la fumée, sur le campus de l'université. Ça fait partie de notre fonctionnement depuis peu, mais c'est bien visible dans nos activités maintenant.

Répondant, catégorie décideur

L'utilisation de la fumée (lors d'une cérémonie où de la sauge est brûlée) a suscité des interrogations quant au respect des règlements concernant la fumée au sein des établissements – liées plus précisément aux règlements concernant l'utilisation des produits du

tabac et du cannabis. Dans certains cas, les cérémonies ont lieu sur le terrain du campus (à l'extérieur de l'établissement) suivant l'obtention d'une autorisation de dérogation aux règlements sur le tabac et le cannabis. Dans d'autres cas, l'administration de certains établissements songe à se doter d'installations intérieures permettant la tenue de telles cérémonies (système de ventilation adapté), afin de permettre que se tiennent ces activités durant la période hivernale.

2.1.3.4. Les conflits ou tensions liés à la diversité culturelle et religieuse

Dans l'ensemble, l'étude ne permet pas de relever des problèmes ou des dysfonctionnements importants dans les établissements d'enseignement supérieur relativement à la diversification croissante des populations étudiantes. Il s'agit certes d'un défi majeur pour plusieurs intervenants, notamment, quant aux besoins étudiants appelés à se transformer de manière importante. Mais on ne peut en conclure qu'ils s'accompagnent de problématiques entravant le bon fonctionnement de ces institutions.

Certaines situations sont toutefois récurrentes, illustrant des tensions ou des conflits nécessitant parfois des interventions. Trois (3) types de situations ont été relevés.

D'abord, la diversification des populations étudiantes s'accompagne souvent de regroupements ethniques ou religieux au sein des établissements, perçus parfois par certains intervenants comme un manque de dialogue⁶. Plusieurs personnes participantes travaillant comme intervenant témoignent de la difficulté à favoriser le mélange et la rencontre interculturelle. Comme le mentionne cette intervenante :

Naturellement, il y a des regroupements qui se font. Ça crée des clivages. Il y a aussi des alliances naturelles qui se font. Oui, des étudiants d'un certain pays vont finir par se retrouver ensemble et ceux de certaines régions du monde aussi. On les voit, ils se tiennent entre eux. Je suis toujours fascinée de voir que ces regroupements-là, par pays ou par religions, se font rapidement et si aisément. L'étudiant international a souvent moins de réseaux en commençant son programme d'études. Dès les premiers jours de la rentrée, les étudiants du même pays se reconnaissent. Ils ont même leur groupe *Facebook*, que l'on ne gère pas. Avant même d'arriver chez nous, ils connaissent les regroupements.

Répondant, catégorie intervenant

La mise en place d'activités visant à favoriser les échanges entre étudiants est souvent à l'agenda des services à la vie étudiante. Cette situation impacte le plus souvent les relations interpersonnelles lors de la réalisation de travaux d'équipe, où peuvent survenir des incompréhensions interculturelles.

Deuxièmement, plusieurs répondants occupant des postes d'intervenant ou de décideur ont souligné la présence de situation où des commentaires discriminatoires avait été rele-

⁶ Les tensions ou conflits directement en lien avec les espaces de prières seront abordés dans la section 2.3.

vés, à la fois dans la population étudiante, mais également de la part de membres du corps enseignant envers certaines étudiantes ou étudiants.

Comme le mentionnent ces deux personnes participantes à la recherche :

Le pire que j'ai entendu, c'est un professeur qui a dit à son étudiant : « change de couleur de peau, tu vas voir, ça va aller mieux dans tes cours ». C'est épouvantable, mais je ne pense pas que ce soit l'image de manière générale. Mais, on peut dire qu'il y a des profs ici qui sont racistes, des membres du personnel aussi, c'est sûr. Des étudiants aussi.

Répondant, catégorie intervenant

Un mouvement que l'on voit de plus en plus, ce sont les mouvements d'extrême-droite, qui sont de plus en plus organisés sur le campus. Des étudiants qui s'inspirent de néonazis dans les journaux étudiants, ça se voit de plus en plus. Partout en Occident, on voit ces mouvements émergés, surtout en raison du contexte américain. Ce sont des personnes très intelligentes, qui utilisent des mots qui ne sont pas juridiquement condamnables. Ils utilisent les établissements d'enseignement supérieur pour faire avancer leurs idées, prétextant la liberté d'expression. J'ai très peur de ces gens et je ne sais pas comment on va intervenir, parce qu'on a l'impression que ça augmente.

Répondant, catégorie décideur

Troisièmement, plusieurs répondants ont noté la présence d'une variation des situations de tensions ou de conflits selon la teneur des débats publics ou de l'actualité nationale ou internationale. L'influence négative de la sphère publique sur la réalité institutionnelle est un phénomène remarqué par plusieurs; influence qui teinte les relations interculturelles dans l'établissement, notamment à la suite d'événements publics importants, tels que le 11-septembre 2001, les attentats terroristes à Paris en janvier 2015 ou encore celui de la Grande Mosquée de Québec en janvier 2017.

Plusieurs intervenants ont remarqué une détérioration du climat social lors de débats publics québécois clivants et polarisants, en particulier ceux liés à l'expression du religieux au sein des sphères institutionnelles et publiques, comme le débat sur le projet de loi n° 60 en 2013-2014 (aussi appelée *Charte des valeurs*). Certains craignent toujours la résurgence de débats publics qui pourraient impacter les efforts institutionnels déployés afin de favoriser le respect mutuel. Comme l'explique cet intervenant :

Nous, on l'a vécu en 2013 ici. Parce que le débat ciblait directement la personne. En 2017, le projet de loi ciblait plutôt l'institution, moins la personne. Ça été désastreux ici en 2013. On l'a vécu. Nos étudiants issus de l'immigration avaient peur. Ils avaient vraiment peur. Parce qu'ils ne savaient pas où cela allait s'arrêter. On appréhende toujours ce type de débat public.

Répondant, catégorie intervenant

2.2. L'encadrement institutionnel de la diversité culturelle et religieuse

Une asymétrie importante a été constatée quant à l'encadrement institutionnel de la diversité culturelle et religieuse au sein des établissements. Alors que dans certains cas, des politiques institutionnelles traitant directement de ces enjeux ont été adoptées depuis plusieurs années, elles sont inexistantes dans plusieurs autres établissements. Un constat semblable peut être fait concernant la présence d'une procédure de réception et de traitement des demandes d'accommodements raisonnables pour motif religieux.

L'adoption de la *Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodement pour motif religieux dans certains organismes* le 18 octobre 2017 a certes forcé les établissements à nommer un représentant responsable des demandes d'accommodements raisonnables pour motif religieux, mais dans bien des cas, ce fût la seule décision que l'institution a prise à ce sujet.

2.2.1. L'encadrement des demandes d'accommodements raisonnables

Comment nous le précisons dans la première partie du présent rapport, l'accommodement raisonnable est une mesure visant à assouplir une norme ou une pratique afin d'atténuer les effets discriminatoires de celles-ci au regard d'un ou plusieurs droits garantis aux Chartes canadienne et québécoise. Selon les répondants rencontrés, trois motifs sont le plus souvent invoqués afin de motiver une demande d'accommodement raisonnable : le handicap, l'identité de genre et la religion.

2.2.1.1. Le handicap

L'accommodement raisonnable pour handicap, qu'il soit physique ou mental, est de loin le type de demande le plus souvent rencontré dans les établissements d'enseignement supérieur au Québec. Selon l'avis de plusieurs personnes participantes, c'est un motif d'accommodement qui est en constante croissance depuis les dix (10) dernières années, notamment en raison des mesures facilitantes concernant l'obtention d'un diagnostic médical.

Selon un rapport rédigé pour le compte du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec en 2018, le pourcentage des étudiants en situation de handicap dans les universités se situe à 6,3 %, ce qui est, dix (10) fois plus qu'il y a une décennie⁶². Situation en constante mutation, le pourcentage d'étudiants en situation de handicap était situé à 23,3 % à la fin du secondaire en 2018⁶³.

Les mesures d'accommodement pour ce motif sont le plus souvent administrées via des « services adaptés », répondant régulièrement à des demandes d'extension de temps pour des évaluations, à l'aide d'outils informatique ou documentaire pour la rédaction d'examen, ou encore à la possibilité de réaliser une évaluation dans un local distinct de celui utilisé par les autres étudiants. Dans la plupart des établissements participants, les plages horaires alternatives sont déjà planifiées en début de trimestre afin de répondre aux demandes d'accommodement raisonnable, incluant l'administration des documents et des copies d'examen, de même que la supervision.

Dans tous les cas, l'étudiant doit obtenir une pièce justificative de nature médicale octroyée par une ou un médecin afin de motiver sa demande d'accommodement.

2.2.1.2. Le motif d'identité de genre

Les demandes d'accommodement impliquant l'identité de genre sont relativement nouvelles au sein des établissements participants (depuis deux (2) ou trois (3) années). Dans ces cas, la personne étudiante demande un changement de prénom sur les listes de classe. Dans la plupart des situations, la demande est envoyée directement au registrariat, qui procède alors au changement. Le nouveau prénom apparaît ainsi sur la liste de cours, souvent sans que l'enseignant n'en soit pas informé.

Dans tous les cas, aucune pièce justificative n'est demandée à la personne étudiante. Il faut dire que ce type de demande est plutôt rare jusqu'à maintenant. Il est question parfois de moins d'une dizaine de demandes dans un établissement comptant plusieurs milliers de personnes. Selon les personnes participantes, le motif d'identité de genre ne pose pas problème pour l'administration des établissements supérieurs, en ce sens qu'il n'y a pas eu de résistance à l'interne afin de répondre et adapter en peu de temps les services à ce nouveau type de demande.

Devant l'augmentation de demandes en ce sens, plusieurs établissements ont également mis à disposition des clientèles étudiantes des toilettes dé-genrées.

2.2.1.3. La religion

Concernant les demandes d'accommodement raisonnable pour motif religieux documentées par les établissements, leur nombre est sensiblement du même ordre que pour les demandes fondées sur l'identité de genre. Parmi les dix-sept (17) établissements participants, six (6) établissements n'ont jamais reçu de demande sur ce motif au cours des cinq (5) dernières années; cinq (5) établissements ont reçu moins de dix (10) demandes au cours des cinq (5) dernières années et six (6) établissements reçoivent plus régulièrement des demandes, allant d'une (1) seule à dix (10) par trimestre (voir tableau 6.).

Tableau 6. Fréquence des demandes d’accommodement raisonnable pour motif religieux

Fréquence	Jamais ou très rarement	Rarement (moins de 5 depuis 5 ans)	Plus régulièrement (à chaque trimestre)
Nombre d’établissements	6	6	5
Total établissements	17		

Selon les informations récoltées à la suite des entrevues et des documents consultés, deux formes de réception et de traitement des demandes d’accommodement raisonnable pour motif religieux sont relevés : (1) un traitement *ad hoc* qui n’est pas institutionnalisée et (2) une procédure institutionnalisée, qu’elle soit plutôt informative ou planifiée.

Dans le premier cas, la réception et le traitement des demandes d’accommodement raisonnable pour motif religieux est *ad hoc*, c’est-à-dire qu’il y absence de procédure institutionnalisée. C’est le type de traitement le plus répandu dans l’échantillon, soit dix (10) établissements sur dix-sept (17) (voir tableau 7 plus bas). Si une demande se présente, le plus souvent elle est traitée directement par l’enseignante ou l’enseignant, parfois sans que les responsables administratifs en soient informés. Dans d’autres cas, la demande est traitée selon la situation.

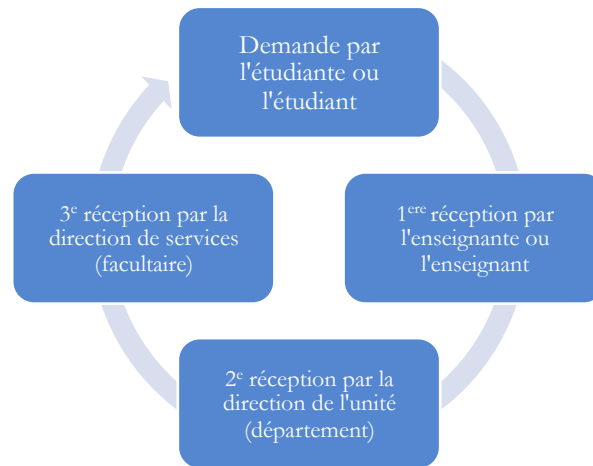
Tableau 7. Modalités de réception et de traitement des demandes d’accommodement raisonnable pour motif religieux selon les établissements participants

Type	<i>Ad hoc</i>	Institutionnalisée
Nombre d’établissements	11	6
Total des établissements	17	

Dans ce contexte, le parcours d’une demande d’accommodement raisonnable se présente souvent ainsi: l’enseignant reçoit la demande et décide alors de la traiter personnellement ou de la renvoyer à sa direction d’unité, laquelle décide ensuite, soit de la traiter elle-

même (en consultant les ressources à l'interne ou à l'externe), soit de la renvoyer le tout aux responsables administratifs de l'établissement (voir Figure 1.).

Figure 1. Traitement *ad hoc* d'une demande d'accommodement raisonnable pour motif religieux



De l'avis de plusieurs répondants, le traitement *ad hoc* n'est pas entièrement apprécié, étant donné la lourdeur qu'il implique en termes de mobilisation de temps et de ressources, malgré toutefois le faible nombre de demandes reçues. Parfois, il engendre des tensions entre le moment de la 1^{ère} réception (celle faite par l'enseignant) et les moments de la 2^e et/ou 3^e réceptions (celles faites par les directions d'unité ou de services).

Pour plusieurs répondants, ce type de traitement peut contribuer à laisser l'enseignant seul avec la demande. Comme le précise ce répondant de la catégorie décideur :

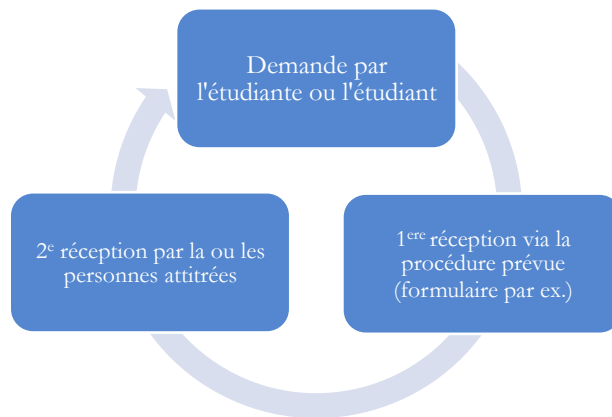
Lorsqu'on demande des conseils ou on consulte les documents pertinents, on se fait toujours dire un peu la même chose. Vous avez une obligation d'accommodement, pas une obligation de privilège, c'est souvent comme cela qu'on nous renseigne. Si la contrainte est excessive, vous pouvez justifier de ne pas accorder un accommodement. Une fois que tu as dit cela, on reste pris quand même avec le problème ! Alors, peu importe qui on consulte, c'est presque toujours cela qui ressort. Et là, on craint de se retrouver devant les tribunaux ou que ça sorte dans les médias. Et lorsque l'on craint quelque chose, c'est rare qu'on prenne une bonne décision. Parce que l'on gère notre peur plus que l'on répond au besoin. Et moi, c'est ce que je redoute le plus dans toute cette question des accommodements. Je pense que l'on aurait besoin d'être aiguillé dans nos réflexions. Et là, ici, rien n'est comptabilisé. Lorsque le prof est tout seul dans sa classe, c'est difficile de savoir ce qui s'y fait. Parce qu'il y a peut-être des problèmes sur le terrain, mais je ne suis même pas informé de la situation.

Dans un second cas, la réception et le traitement des demandes d'accommodement raisonnable pour motif religieux renvoie à une procédure institutionnalisée, c'est-à-dire que la procédure est explicitée dans des documents administratifs. Elle peut être informative, ce qui signifie qu'elle donne des renseignements concernant l'accommodement raisonnable sous la forme d'une documentation. Elle peut être aussi planifiée, c'est-à-dire que le processus de réception et de traitement de la demande est prévu et connu au sein de l'établissement.

Dans certains cas, il s'agit d'un formulaire à remplir en début de trimestre, explicitant la nature de la demande et les mesures envisagées. Dans d'autres cas, la procédure prévoit la réunion d'un comité consultatif, chargé de répondre à la demande, où il y a une personne responsable et attitrée afin de recevoir les demandes.

De l'avis de plusieurs répondants, ce type de procédure procure trois (3) principaux avantages : (1) il permet de bien répartir les rôles et les responsabilités *avant* de recevoir la demande, ce qui réduit la fébrilité et les possibles tensions; (2) il favorise la documentation des demandes et (3) il facilite le travail des personnes impliquées, incluant les efforts à fournir par la ou le demandeur. Ainsi, le parcours habituel d'une demande d'accommodement raisonnable pour motif religieux selon une procédure institutionnalisée se présente comme suit : la demande est reçue selon la procédure planifiée, laquelle est ensuite administrée par la ou les personnes attitrées (voir Figure 2.).

Figure 2. Le parcours d'une demande d'accommodement raisonnable selon une procédure institutionnalisée



Selon les données obtenues, une procédure institutionnalisée « typique » de réception et de traitement des demandes d'accommodement raisonnable comporte généralement quatre (4) éléments principaux : (1) l'information distribuée quant à l'existence d'une telle procédure, (2) un mécanisme de réception de la demande, parfois sous la forme d'un formulaire, (3) des critères établis afin de rendre une décision et (4) des rôles et responsabilités répartis entre les différentes personnes impliquées (voir tableau 8).

Tableau 8. Éléments principaux constituant une procédure institutionnalisée de réception et de traitement des demandes d’accommodement raisonnable

Éléments	Contenus
Information	Distribution de messages aux membres du personnel et aux étudiants; rappel de la procédure par le biais de la messagerie interne
Réception	Formulaire ou personne attitrée afin de recevoir la demande d’accommodement raisonnable
Critères	Critères d’acceptation de la demande, incluant la notion de contrainte excessive, mais également des délais octroyés.
Rôles et responsabilités	Répartition des rôles et des responsabilités (qui fait quoi ?) concernant la réception et le traitement de la demande

2.2.1.4. La pièce justificative pour une demande d’accommodement raisonnable pour motif religieux

Au sein de plusieurs établissements, aussi bien ceux où est présente un traitement *ad hoc* que ceux qui préconisent une procédure institutionnalisée, une pièce justificative est parfois demandée afin de motiver une demande d’accommodement raisonnable pour motif religieux. Dans au moins deux établissements participants, l’absence de pièce justificative (le plus souvent, il est demandé de fournir une lettre du représentant religieux) entraîne le refus de la demande d’accommodement raisonnable. Nous reviendrons sur ce point dans la troisième partie du rapport, mais contentons-nous maintenant de souligner que ce type de pratique n’est pas conforme à l’état actuel du droit à la liberté de religion au Québec et au Canada⁶⁴.

2.2.1.5. La demande motivée par un congé religieux

Outre la demande pour obtenir un local de prière, c’est la demande motivée par un congé religieux qui représente le type de demande d’accommodement raisonnable pour motif religieux le plus souvent rencontré. Il s’agit dans ce cas d’une demande pour reporter une évaluation en raison d’un conflit d’horaire lié à une fête religieuse. La pratique la plus courante dans ce cas consiste à déplacer l’évaluation de l’étudiant dans une place horaire alternative, souvent coïncidant avec place horaire pour les personnes en situation de handicap. Nous reviendrons d’ailleurs sur ce point dans la troisième partie du rapport.

2.3. L'administration des espaces de prières

L'analyse de la documentation et la tenue des entrevues ont permis d'aborder la question de l'administration des espaces de prières dans les établissements. Il convient ici aussi de relever l'asymétrie importante quant aux solutions préconisées par les établissements relativement aux espaces de prières. Pour certains d'entre eux, cet enjeu est pratiquement inexistant, alors que pour d'autres, des espaces de prières sont mis à disposition depuis plusieurs années.

2.3.1. Les situations existantes

Quatre (4) situations peuvent être documentées dans les établissements : (1) aucun local est mis à disposition, (2) des locaux non dédiés à la prière mis à disposition, mais inutilisés, (3) des locaux non dédiés à la prière mis à disposition utilisés et (4) des locaux dédiés à la prière (voir Tableau 9.).

Tableau 9. Situations rencontrées concernant les espaces de prières

Situations	Aucun local mis à disposition	Local non dédié inutilisé	Local non dédié utilisé	Local dédié
Nombre d'établissements	8	4	3	3
Total établissements	17			

2.3.1.1. Situation A. Aucun local mis à disposition

La première situation rencontrée est celle où aucun local n'est mis à disposition dans l'établissement. Il s'agit de la situation la plus fréquente au sein de l'échantillon, correspondant à huit (8) établissements sur dix-sept (17). Dans certains cas, cette situation s'explique par une absence de demande pour obtenir un local de prière, alors que dans d'autres cas, la demande a été faite de la part d'un ou de plusieurs étudiants et étudiantes, mais un refus a été donné en raison du manque de locaux disponibles.

Parmi les huit (8) établissements concernés, les personnes participantes d'au moins quatre (4) établissements nous ont néanmoins rapporté la présence de pratique de prières dans des espaces du collège ou de l'université, le plus souvent dans les cages d'escalier. Comme le précisent ces répondants:

Ici, il n'y a pas d'espace consacré pour la prière. Il y a des endroits où les gens prient, dans les cages d'escalier. Et ces *spots*-là sont vraiment stables, parce que j'entends souvent parler des escaliers. C'est à cause du problème de locaux, parce

que c'est un réel problème ici, les étudiants se sont orientés vers les cages d'escalier.

Répondant, catégorie intervenant

Ici, c'est dans les cages d'escalier. Les hommes ont la leur et les femmes aussi. Ce sont des endroits réservés, il y a des tapis qui sont déposés là aussi, en permanence. Il y a du matériel déposé là aussi, avec un babillard, avec des messages. C'est pour les musulmans.

Répondant, catégorie intervenant

On a eu des cas où des personnes priaient dans les cages d'escalier. Les gardiens étaient au courant. C'est su. C'est accepté. Il n'y a pas de local de prière, donc, nous le mot d'ordre pour les gardiens, c'était tant que les gens ne bloquent pas les accès, c'est ok. Parce qu'il faut toujours se référer au règlement. Que les aires de circulation soient libres. C'est ce que l'on demandait aux gens. C'est sûr que s'ils sont cinquante à prier en même temps, on aurait un problème. Mais, ça se fait de manière discrète. Je suis conscient qu'il y a des gens qui prient aussi dans leur bureau d'étudiant. Ils ont droit comme tout le monde à une période de repos.

Répondant, catégorie décideur

Parfois, étant donné la situation géographique de l'établissement, les intervenants dirigent les étudiants vers les lieux de culte environnant le collège ou l'université, sans toutefois que cela n'empêche la pratique de prière dans les cages d'escaliers. Dans certains cas, la cage d'escalier est nettoyée par celles et ceux qui font la prière, où du matériel, tel que des tapis et des livres, y est laissé dans des petites étagères (voir encadré 1.).

Encadré 1. Description d'un espace de prière dans une cage d'escalier

La cage d'escalier comme espace de prière

La cage d'escalier « typique » est un espace situé entre deux étages. Cet espace de prière a pour dimension environ cinq (5) mètres par cinq (5) mètre et se trouve souvent situé dans les étages supérieurs de l'établissement où les escaliers sont moins fréquentés. Du matériel religieux y est parfois entreposé. On peut ainsi y retrouver une boîte de rangement contenant des tapis, une chaise pliante, des vaporisateurs et une vadrouille pour nettoyer le plancher.

Des affiches sont également présentes (feuilles imprimées) indiquant l'interdiction de porter des chaussures, tout comme un petit babillard avec des heures inscrites en français, en anglais ou en arabe. Dans certains cas, un haut-parleur est laissé en bordure de la cage d'escalier.

On peut estimer qu'un espace type de cage d'escalier peut accueillir entre cinq

(5) et dix (10) personnes. Des prières y sont faites plusieurs fois par jour.

2.3.1.2. Situation B. Des locaux non dédiés mis à disposition, mais inutilisés

La seconde situation rencontrée est celle où le collège ou l'université met à disposition des locaux non dédiés à la prière, par exemple des salles multifonctionnelles (une salle de classe ou une salle de rencontre). Cependant, étant donné l'absence de demande, ces salles sont tout simplement inutilisées. Cette situation a été rencontrée dans quatre (4) établissements participants (voir tableau 9.).

2.3.1.3. Situation C. Des locaux non dédiés mis à disposition et utilisés

La troisième situation rencontrée est celle où des locaux non dédiés sont mis à disposition et utilisés pour la pratique de la prière. Deux (2) types de locaux non dédiés sont mis à disposition : (1) des locaux étudiants, le plus souvent des locaux pour des comités, regroupements ou associations étudiantes et (2) des locaux multifonctionnels, que l'on peut réserver à l'avance.

Concernant le premier type de local non dédié, soit le local étudiant, plusieurs répondant étudiants et qui se trouvaient en position de représentation au sein de leur association étudiante ont tenu à distinguer deux (2) types de regroupement étudiant dans leur établissement : (1) des associations étudiantes dites « officielles », reconnues par la loi et obtenant des cotisations obligatoires de l'ensemble de la population étudiante, ayant un local étudiant et (2) des regroupements, parfois appelés comités ou associations étudiantes dites « par intérêts », n'ayant pas forcément de financement de la part de l'administration du collège ou de l'université.

Dans certains établissements, des regroupements étudiants sont formés par intérêts religieux. Un budget de financement leur est octroyé lors de la fondation du regroupement et du financement additionnel est disponible suivant une procédure règlementée de demande financement ponctuelle, semblable à celle destinée à l'ensemble des regroupements étudiants. D'autres établissements n'accordent aucun financement aux regroupements étudiants religieux. Il peut arriver ainsi que ces regroupements puissent avoir accès à un local pour leurs activités, au même titre que tout autre regroupement, en fonction de la disponibilité des locaux au sein de l'établissement.

Pour au moins trois (3) établissements participants, on peut voir la présence de locaux étudiants destinés à la prière, notamment concernant des associations musulmanes (voir encadré 2.)

Encadré 2. Description d'un espace de prière dans un local étudiant musulman

Le local étudiant musulman comme espace de prière

Le local étudiant « type » est parfois situé dans une section de l'établissement où sont présents d'autres locaux étudiants. Parfois il est situé dans une section moins fréquentée par le personnel et les étudiants. Un code à numéros connu des étudiants musulmans peut être installé pour limiter l'accès au local. Une petite étagère pour y laisser ses chaussures est présente devant la porte du local.

On peut y voir un tapis épais dans l'ensemble du local. Plusieurs coussins sont placés dans les étagères situées le long des murs, où sont rangés des corans. Il peut également y avoir des téléviseurs sur les murs, indiquant l'heure, ou différentes heures associées aux prières. Des écritures en français, en anglais ou en arabe sont également visibles sur les murs.

Un rideau (de haut en bas du local) permet souvent de délimiter les espaces où les femmes et les hommes prient. Parfois, le local est subdivisé en deux locaux, destinés aux femmes et aux hommes. Des installations permettent de s'y laver les pieds.

Un micro servant à l'appel de la prière est parfois installé dans le local. Un appareil de paiement interac/crédit est aussi disponible afin de récolter les dons en vue des activités organisées par le regroupement étudiant.

Le local étudiant peut contenir environ de dix (10) à cinquante (50) personnes, selon les établissements. Des prières y sont faites plusieurs fois par jour.

Concernant le deuxième type de local non dédié, soit le local multifonctionnel, il s'agit la plupart du temps d'un local typique dans un établissement éducatif, pouvant être réservé à l'avance par un ou plusieurs étudiants. Parfois, des tables sont présentes et des tapis sont laissés en bordure du local. Dans plus d'un établissement, le même local multifonctionnel est réservé chaque semaine, le vendredi, par le regroupement étudiant musulman, afin d'y tenir une prière. Ce type de local peut accueillir entre quarante (40) à cent cinquante (150) personnes.

2.3.1.4. Situation D. Des locaux dédiés

La quatrième situation rencontrée est celle où le collège ou l'université met à disposition un ou des locaux dédiés à la prière dans l'établissement. Cette situation est présente au sein de trois (3) établissements participants (voir tableau 9). Deux (2) types de locaux dédiés sont présents : le local « confessionnel » et le local « multiconfessionnel ».

Concernant le local confessionnel, il s'agit le plus souvent d'un lieu de culte situé au sein de l'établissement, qui a les apparences d'un lieu de culte tel qu'on le retrouverait dans la société. Dans au moins un des établissements participants, ce local est utilisé chaque semaine dans le cadre d'activités religieuses où sont tenues des prières. On y invite également un représentant religieux afin d'animer l'activité.

Dans le cas du local multiconfessionnel, l'administration du collège ou de l'université met à disposition à la population étudiante un espace qui n'a pas de vocation religieuse. Il s'agit d'un local de recueillement, destiné à l'ensemble de la population étudiante. Le local multiconfessionnel peut être situé près d'autres locaux étudiants, ou bien encore dans une section de l'établissement où sont présents plusieurs services aux étudiants (voir encadré 3.).

Encadré 3. Description d'un espace de prière dans un local multiconfessionnel

Le local multiconfessionnel comme espace de prière

Le local multiconfessionnel « type » est destiné à l'ensemble de la population étudiante. Il se présente souvent comme une salle de méditation, qui sert de prière également.

On peut y voir par exemple des banderoles avec des signes ou des symboles de différentes religions, mais également des images et des peintures faisant appel à des valeurs d'humanité (partage, échange, dialogue).

Des coussins sont présents, des chaises pliantes également. On peut y voir parfois un piano, qui est utilisé dans le cadre d'activités spéciales.

Le local multiconfessionnel peut accueillir entre dix (10) à trente (30) personnes à la fois. Plusieurs prières y sont faites par jour.

2.3.2. Le rationnel sous-jacent aux formules existantes

Trois (3) types de justifications ont été présentées par les répondants pour justifier l'administration des espaces de prières selon les formules préconisées : (1) le bon fonctionnement de l'établissement, (2) l'inclusion des populations étudiantes et (3) la nécessité de répondre aux besoins étudiants.

2.3.2.1. Le bon fonctionnement de l'établissement

Premièrement, le respect de la mission de l'établissement a été régulièrement invoqué par plusieurs répondants afin de justifier l'absence de locaux dédiés ou non à la prière au sein de leur établissement. Dans la majorité des cas, l'administration du collège ou de l'université n'a pas été en mesure de trouver des locaux disponibles dans le cadre d'une demande pour obtenir un espace de prière. La pénurie de locaux est une réalité bien pré-

sente selon plusieurs personnes participantes rencontrées. Comme le précise cette personne en position de direction :

Le message que l'on passe depuis des années à nos étudiants, c'est le fait que l'on a de la difficulté à placer nos gens. On a un problème de locaux qui est clair. C'est clairement une contrainte excessive d'avoir un local désigné.

Répondant, catégorie décideur

Dans certains cas, des répondants de la catégorie intervenant ont mentionné leur désaccord quant à l'option d'offrir des locaux de prières où les femmes et les hommes sont séparés. Selon eux, cette séparation n'est pas compatible avec le bon fonctionnement de l'établissement, qui comprend le respect de certaines valeurs, y compris l'égalité entre les femmes et les hommes. Certains répondants ont en ce sens discuté de leurs préférences quant à la possibilité d'offrir un local destiné à la prière :

Moi, je préférerais un local pour réduire l'anxiété chez les étudiants, de méditation ou de relaxation. Un local universel et inclusif, que je favoriserais, plutôt qu'un local de prière, assigné à une communauté. Je favorise aussi l'accompagnement, je superviserai ce local aussi.

Répondant, catégorie décideur

Si les pratiques ne mettent pas en danger ou ne touchent pas à la sécurité des autres, ce sont les seules limites que je mettrais. Si ça implique du feu, par exemple. Autrement, je ne vois pas de problème. Les problèmes sont souvent exagérés et déformés.

Répondant, catégorie intervenant

Moi, je ne ferais pas un local au nom de la religion. On est un milieu d'enseignement, un milieu d'éducation. On est un milieu où on veut aussi maximiser la performance des étudiants, dans un rôle d'éducation. Au même titre que l'on a des installations sportives pour avoir une bonne santé, on devrait aussi faciliter ce qu'il faut faire pour que ton corps soit au mieux. Donc, ça peut vouloir dire aménager un espace où tu peux t'entraîner, faire des siestes. Il y a de plus en plus d'entreprises qui valorisent la décélération du rythme de vie aujourd'hui. Méditer, ça aide aussi à la concentration, indépendamment de la religion. On peut dire, dans cet esprit-là, on va aménager un lieu commun, pour tous, pour que des étudiants puissent se retirer, du bruit, pas d'écran, pas de téléphone, etc. On pourrait dire que tu vas là pour méditer, lire, prier. La principale consigne, c'est un lieu de repos, de silence. Un lieu de recueillement, un lieu pour le vivre-ensemble.

Répondant, catégorie intervenant

2.3.2.2. L'inclusion des populations étudiantes

Deuxièmement, plusieurs répondants nous ont mentionné que l'inclusion des populations étudiantes était une préoccupation majeure orientant leurs pratiques professionnelles. De l'avis de certains, l'inclusion implique deux (2) éléments importants : d'abord, (1) offrir des activités et un milieu d'études respectueux de la condition de chaque personne étudiante, ce qui implique aussi le respect des croyances religieuses des populations étudiantes et ensuite, (2) s'assurer que des activités se tenant au sein de l'établissement de conduisent pas à l'exclusion de certaines personnes, par exemple des activités basées sur une séparation entre les hommes et les femmes (il s'agit d'un argument qui recoupe ceux en lien avec le bon fonctionnement de l'établissement).

Pour plusieurs répondants, l'inclusion est souvent synonyme d'accessibilité pour toutes et tous, d'universalité des activités et des espaces disponibles dans l'établissement. En ce sens, l'administration d'un local de prière destiné seulement à une communauté religieuse ne semble pas convaincante pour plusieurs. Comme l'explique ces personnes intervenantes :

On prône le vivre-ensemble, quand même important maintenant. Effectivement, c'est un mode de recrutement pour l'établissement de s'adapter à toutes les clientèles. Il faut penser que toutes les nouvelles personnes qui viennent ici, il faut aussi les accommoder, dans les limites de ce que l'on est capable d'offrir. En ayant en tête que des lieux demeurent accessibles à tout le monde, on peut y arriver.

Répondant, catégorie intervenant

Parce que l'on ne veut pas créer des ghettos. Parce que si tous ceux qui veulent se recueillir veulent se mélanger ensemble, si cela reste accessible, je ne vois pas de problème.

Répondant, catégorie intervenant

2.3.3.3. Répondre aux besoins étudiants

Troisièmement, comme nous l'avons expliqué plus haut (point 2.1.3.1.), le concept de milieu de vie a été invoqué par plusieurs répondants. Il s'agit d'un concept qui renvoie notamment au fait qu'un établissement d'enseignement supérieur tente le plus possible de répondre aux besoins des populations étudiantes, afin que celles-ci se sentent bien dans les lieux mêmes de l'institution, laquelle est à l'image de la société, diversifiée.

Ainsi, pour plusieurs personnes intervenantes, répondre aux besoins des étudiantes et des étudiants signifie offrir un espace de prières. Comme l'explique ces personnes intervenantes :

Je suis tout à fait favorable aux locaux de prière ici, parce que je pense que nous sommes un microcosme de la société. Et dans la société, des lieux de prières, il y en a. Je dirais, faites confiance aux établissements.

Répondant, catégorie décideur

Ils sont là presque tous les jours, avec tous leurs problèmes et préoccupations. Mon travail, c'est de trouver des incitatifs pour les intégrer, pour que leurs besoins de base soient comblés. Et si leurs besoins de base sont comblés, ils vont mieux performer dans leurs études.

Répondant, catégorie intervenant

2.3.3.4. Les rationnels sous-jacents selon les catégories de participants

On a pu constater que les trois types de justifications recueillent des appuis différents selon les catégories de participants. Ces trois types de justifications (détaillées plus bas dans le tableau 10.) semblent valorisés de manière distincte selon les trois catégories de personnes participantes, à l'exception de l'indicateur de la sécurité qui bénéficie d'une valorisation forte selon les trois catégories.

Concernant l'indicateur de la disponibilité des locaux, c'est un argument qui est peu soutenu par les personnes des catégories « usager » et « intervenant », contrairement à la catégorie « décideur », où cet argument percole. L'argument relatif à la crainte de contribuer à favoriser des ghettos, il semble que ce ne soit pas un argument populaire pour la catégorie « usager », alors qu'il est partagé inégalement par les personnes de la catégorie « intervenant » et fortement appuyé par la catégorie « décideur ». L'inclusion comme idéal à atteindre est partagé par les trois catégories, bien que les « décideurs » semblent parfois moins préoccupés par cette idée. Finalement, le concept de milieu de vie comme justification à l'administration d'un espace de prière est une idée partagée principalement par les « intervenants », et somme toute respectée par les « usagers » et les « décideurs ». (voir tableau 10.).

Tableau 10. Répartition des accords aux justifications rationnelles légitimant l'administration des espaces de prières

Rationnel/ Catégorie	Bon fonctionnement de l'établissement		Inclusion des populations étudiantes		Besoins étudiants
	Sécurité	Disponibilité des locaux	Éviter les ghettos	Inclure tout le monde	Favoriser le milieu de vie
Usager	Valorisation forte	Valorisation faible	Valorisation faible	Valorisation forte	Valorisation moyenne

Intervenant	Valorisation forte	Valorisation faible	Valorisation moyenne	Valorisation forte	Valorisation forte
Décideur	Valorisation forte	Valorisation forte	Valorisation forte	Valorisation moyenne	Valorisation moyenne

2.3.3. La présence d'« irritants fonctionnels »

Toutefois, on peut constater la présence de plusieurs irritants liés à cet enjeu chez plusieurs répondants. Il s'agit d'« irritants fonctionnels », en ce sens que ce sont des éléments discutés dans les établissements, représentant un mécontentement, mais ne constituant pas un problème tel qu'il engendre un dysfonctionnement des activités régulières. Trois (3) types d'irritants fonctionnels ont été discutés avec les répondants : (1) ceux en lien avec la quotidienneté des espaces de prières; (2) ceux liés au contexte institutionnel et social et (3) ceux liés à la prise de décision.

2.3.3.1. La quotidienneté des espaces de prières

Certains répondants ont mentionné l'existence de problématiques, et parfois de plaintes concernant la présence d'eau en quantité parfois importante dans les salles de toilettes, en lien avec la pratique des ablutions effectuée par des personnes étudiantes musulmanes lors des prières. Dans au moins un des établissements, des affiches ont même été placées par l'administration de l'établissement dans les toilettes indiquant que les lavabos ne devaient être utilisés que pour se laver les mains.

Comment nous le mentionnions dans l'encadré 2 plus haut, il existe des laves pieds dans certains espaces de prières, mais il ne s'agit pas de la norme. Cette situation cause souvent des inconforts et des mécontentements quotidiens au sein des établissements. Comme l'explique cet intervenant :

Il y a beaucoup d'employés qui ne comprennent pas pourquoi des étudiants doivent faire des ablutions. Ils ne comprennent pas pourquoi certains étudiants utilisent des débarbouillettes, proprement, alors que d'autres s'envoient de l'eau un peu n'importe comment. Ça crée un certain niveau de frustration et d'incompréhension. Et le problème, à ma connaissance, il n'est pas réglé.

Répondant, catégorie intervenant

De plus, il y a une pénurie de locaux au sein de plusieurs établissements. Cette situation provoque des mécontentements chez des regroupements étudiants qui n'ont pas accès à des locaux permanents. Il y a d'ailleurs dans certains établissements des situations où certains regroupements ont leur local étudiant et d'autres non. Il s'agit dans ce cas d'un irritant à la fois pour l'administration, mais également pour les populations étudiantes.

Parfois discuté par certains répondants de la catégorie intervenant, l'enjeu relatif au contrôle des entrées et des sorties quant à l'utilisation des espaces de prières semble être également un irritant à mentionner. L'assurance que le local n'est pas fréquenté par des

personnes qui ne sont pas étudiantes est une condition essentiellement pour plusieurs. Comme l'expliquent ces deux intervenants :

Un local pour prier, il devrait y avoir un code pour y entrer. Pour s'assurer que tout le monde qui va là est bien étudiant. Avec une surveillance. Pas une surveillance dans le sens que les étudiants se sentiraient contrôlés. Mais pour que ça soit juste pour les étudiants. Pas de personne de l'extérieur. Avec la carte étudiante par exemple, pour entrer dans le local.

Répondant, catégorie intervenant

Il faut vraiment être un étudiant inscrit ici, pour pouvoir aller au local de prière. Avoir payé ses frais de scolarité. Pour nous, c'est clair, ça doit être des initiatives étudiantes. Par, avec et pour les étudiants en priorité. Mais, il peut parfois y avoir des invités, des clercs, des pasteurs, des imams, qui viennent pour une activité en particulier. Mais, c'est supposé être clair, que dans ces cas, ces gens-là viennent que pour l'activité en question. C'est la même chose qu'une troupe de théâtre par exemple, qui va faire venir un metteur en scène pour une activité.

Répondant, catégorie intervenant

2.3.3.2. Le contexte institutionnel et social

Certains répondants nous ont mentionné que la question des locaux de prières représente une question « qui ne fait pas consensus » au sein des membres du personnel, de même que dans la population étudiante. Il y a ainsi pour plusieurs un enjeu d'acceptation sociale, renvoyant au fait que certaines personnes membres du personnel de l'établissement ou étudiantes ne sont pas en accord avec des manifestations de nature religieuse dans l'établissement, quelles qu'elles soient. Tel que l'explique cet intervenant :

Des demandes pour avoir un local de prière, ce sont des demandes qui sont perçues par certains collègues comme un peu étant, exagérées. Mais, il reste que pour certains employés, c'est aussi un courant sociétal, certains pensent que la religion devrait se vivre de façon personnelle et privée, en dehors de la sphère publique. Alors, certains ne comprennent juste pas l'existence de groupes religieux dans l'établissement.

Répondant, catégorie intervenant

La crainte qu'une demande soit « publicisée », c'est-à-dire qu'elle soit discutée dans les médias, ou encore qu'elle fasse éventuellement l'objet d'une poursuite judiciaire, est également un irritant pour plusieurs personnes rencontrées. De l'avis des intervenantes et des intervenants, de même les personnes en position de direction, c'est préoccupation relativement à la possibilité que l'établissement obtiennent « mauvaise presse » est bien réelle.

Comme le mentionne cet employé :

La procédure d'accommodement ou les informations concernant les locaux de prière existent ici. Mais, l'administration ne l'a pas trop publicisée. Je pense que c'est devenu au fil des années assez clair, il y avait quelque chose de bizarre. C'est comme si ça ne correspondait pas au droit des étudiants pour avoir de l'information. L'information qu'ils devaient avoir pour faire des demandes ne leur était pas livrée. Volontairement, je dirais. Pour ne pas qu'il y ait trop de demandes. C'est toujours la crainte des médias, ou que ça se retrouve au tribunal.

Répondant, catégorie intervenant

2.3.3.3. *La prise de décision*

Plusieurs répondants, surtout ceux qui sont en position de direction, ont fait part de leur sentiment d'absence de balises institutionnelles concernant l'administration des espaces de prières. Il y a une ambivalence entre d'une part le souci de bien accueillir toute la population étudiante, de respecter les droits de chacune et de chacune, et d'autre part, le respect des impératifs liés aux fonctions de gestion et d'administration d'un établissement d'enseignement supérieur.

Ce besoin de balises passe en grande partie par un effort de rendre accessibles les bonnes pratiques de gestion, de même que la tenue de formations sur la gestion des accommodements raisonnables et sur l'administration des espaces de prières. Comme l'expliquent ces trois personnes en position de direction :

Moi, je pense que ça prend des balises. Mais des balises qui sont assez souples que chaque établissement puisse les adapter à sa réalité. Je ne pense pas des règles universelles permettrait de satisfaire tous les établissements. Par contre, des balises qui donnent les grandes lignes directrices, qu'est-ce qui guide le processus décisionnel. Je pense que ça pourrait être aidant.

Répondant, catégorie décideur

Est-ce que je serais intéressé à recevoir une formation sur comment traiter une demande d'accommodement raisonnable ? Assurément. Avec des cas précis. Surtout avec des cas précis. Des formations théoriques, c'est certainement toujours intéressant, mais il faut être capable de transposer cela dans la réalité du terrain. Et la réalité du terrain, c'est rarement tout à fait conforme à la théorie.

Répondant, catégorie décideur

Les demandes d'accommodement, pour les enjeux religieux, reviennent souvent aux mêmes choses. Il faudrait publiciser les bonnes pratiques dans les établissements. Bonnes pratiques et balises. On a besoin de balises, pour savoir où tracer la ligne dans ce qui est acceptable ou non. Il y a une sphère du raisonnable qui doit être établie. Par exemple, pour une question x ou y, votre position devrait être entre ça et ça. Et puis après, laissez-nous le reste. En fait, tout le monde se pose les mêmes questions en ce moment. Ça sera aidant, d'avoir un guide avec

les principales demandes reçues. Et des principales suggestions sur la façon de les gérer.

Répondant, catégorie décideur

Ainsi, ces trois types d'irritants fonctionnels regroupent sept (7) différents éléments qui semblent interroger les répondants lorsqu'il est question d'administrer les espaces de prières dans les établissements d'enseignement supérieur au Québec (voir tableau 11.).

Tableau 11. Type d'irritants fonctionnels liés à l'administration des espaces de prières

Types	Éléments	Contenus
Quotidienneté des espaces de prières	Utilisation non conventionnelle des toilettes	Plaintes faites concernant la présence d'eau sur les planchers des toilettes; risque de chutes
	Disponibilité des locaux	Absence de locaux disponibles et capacités financières
	Gestion des entrées et sorties	Assurance que les personnes fréquentant les espaces de prières soient étudiantes
Contexte d'application	Climat social	Populations étudiantes et membres du personnel en défaveur avec des manifestations religieuses dans l'établissement
	Crainte de mauvaises publicités	Sentiment de peur ou d'inquiétudes quant à la présence d'une poursuite devant les tribunaux ou dans les médias
Prise de décision	Besoin de balises et de soutien institutionnel	Sentiment d'une absence de cadre et de soutien de la part des différents partenaires institutionnels
	Difficulté à établir des limites	Sentiment d'impuissance devant certaines situations, difficulté à rendre une décision

2.4. Conclusion de la deuxième partie : un enjeu mineur, mais parfois irritant

Pour conclure ce portrait de la situation dans les collèges et les universités, nous retenons trois (3) éléments importants. D'abord, (1), la diversification des populations étudiantes ne cesse d'augmenter dans les établissements d'enseignement supérieur au Québec, en grande partie en raison des personnes issues de l'immigration et des mouvements de population en lien avec les étudiantes et les étudiants internationaux. Loin de constituer un problème pour les établissements, l'apport de nouvelles cohortes étudiantes constitue

plutôt une occasion d'augmenter les effectifs étudiants et de continuer d'offrir des programmes éducatifs. Cette diversification des populations étudiantes représente un défi important pour plusieurs personnes intervenantes rencontrées, en particulier au regard de la nécessité de répondre au plus grand nombre de besoins étudiants, y compris ceux liés aux croyances religieuses, afin de préserver des milieux d'études comparables à des milieux de vie.

Ensuite (2), l'étude rapporte que le nombre d'accommodements raisonnables pour motif religieux est faible au sein des établissements participants. Dans une majorité d'établissements, les demandes d'accommodements raisonnables pour motifs religieux sont inexistantes. Seule une minorité d'établissements à l'étude indiquent recevoir des demandes, celles-ci ne dépassant jamais le nombre de dix (10) par trimestre. Les données récoltées permettent d'établir la présence de deux (2) modalités de réception et de traitement des demandes d'accommodement raisonnable pour motif religieux : un traitement *ad hoc* et une procédure institutionnalisée. Alors que le premier apporte son lot d'interrogation, la deuxième semble plutôt bien appréciée chez les personnes rencontrées,

De plus (3), le portrait de la situation dans les collèges et les universités quant à la question des espaces de prière est le suivant : dans la moitié des établissements participants, aucun local n'est mis à disposition pour les pratiques de prière. Dans ces situations, plusieurs personnes prient tout de même à l'intérieur de l'édifice, souvent dans les cages d'escaliers. Dans l'autre moitié des établissements participants, on retrouve soit des locaux non dédiés à la prière soit des locaux dédiés à une telle pratique. Notre étude permet de conclure que, dans l'ensemble, ces enjeux d'accommodement raisonnable et d'espace de prière ne constituent pas un problème majeur au sein des établissements participants, mais représente parfois un irritant, principalement en raison de sa difficile administration quotidienne et par le manque ressenti d'encadrement institutionnel.

Troisième partie. Recommandations et pistes de solution

Dans cette troisième et dernière partie du rapport, des recommandations et des pistes de solutions sont abordées en lien avec l'administration publique des accommodements raisonnables et des espaces de prières. Ces recommandations suivent trois (3) axes d'intervention : (1) l'administration des accommodements raisonnables, (2) l'administration des espaces de prières et (3) l'importance de soutenir l'action institutionnelle des collèges et des universités.

3.1. Les principes guidant les recommandations et les pistes de solution

Avant de présenter ces recommandations, il est toutefois important de présenter les principes guidant leur élaboration, soit : (1) le principe de laïcité et de neutralité religieuse de l'État, (2) le principe de non-discrimination et d'inclusion et (3) le principe de planification.

3.1.1. La laïcité et la neutralité religieuse de l'État

La laïcité et la neutralité religieuse de l'État exigent également de respecter tous les points de vue concernant la religion, y compris celui de n'en avoir aucune. La finalité de la neutralité, en droit québécois, est alors de protéger également les libertés fondamentales des individus, et au premier chef la liberté de conscience et de religion. C'est la raison même de la neutralité : l'État doit être neutre *parce que* cette neutralité signifie qu'il respecte également ses citoyens, en ne favorisant ni ne défavorisant personne sur la base de ses convictions religieuses. Le respect des droits fondamentaux constitue un principe fondamental de la neutralité religieuse de l'État.

Alors que l'action institutionnelle est soumise à cette stricte neutralité religieuse, les individus qui étudient ou travaillent au sein d'un collège ou d'une université jouissent pour leur part d'une plus grande marge de manœuvre. Comme mentionné plus haut, le Québec est une juridiction où les droits fondamentaux sont fortement protégés par des instruments juridiques permettant d'exercer un contrôle de constitutionnalité et sanctionnant les décisions et les actions menées par les institutions publiques. En ce sens, on ne peut pas, en droit québécois, demander à des individus de « laisser leur religion » en dehors de l'institution⁶⁵. Comme le mentionne la Cour suprême du Canada, « la neutralité est celle des institutions de l'État, non celle des individus⁶⁶ ».

C'est pour cette raison que la neutralité religieuse de l'État n'a pas pour effet d'exclure des mesures d'accommodements pour motif religieux, et donc, on ne peut interdire la présence d'espace de prière dans un établissement d'enseignement supérieur.

3.1.2. Le principe de non-discrimination et d'inclusion

Le principe de non-discrimination découle du droit à l'égalité, prévu à la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* et à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Tel qu'expliqué plus haut, dans la première partie du présent rapport, le droit à l'égalité comprend une exigence de non-discrimination, qu'elle soit directe, indirecte ou systémique, en lien entre autres avec d'autres droits fondamentaux reconnus, tel que le droit à la liberté de religion.

Le principe d'inclusion renvoie aux efforts qu'un établissement doit déployer afin de favoriser l'intégration de l'ensemble des membres des populations étudiantes. Il s'agit d'un principe qui se rapproche du concept de milieu de vie, présenté dans la seconde partie du présent rapport, qui renvoie aux exigences en matière d'accueil et d'intégration des populations étudiantes. Selon nous, il s'agit d'un principe d'une importance certaine dans le contexte actuel des établissements d'enseignement supérieur, notamment en raison des développements récents liés à la diversification des populations étudiantes.

3.1.3. Le principe de planification

Le principe de planification renvoie à ce que plusieurs personnes participantes en position de direction nous mentionné comme étant l'ensemble des principes et des exigences intrinsèquement liés aux pratiques administratives. D'une certaine façon, le principe de planification fait référence aux besoins exprimés en matière d'encadrement, d'orientation et du besoin de balises guidant la prise de décision.

Il s'agit d'un principe important lorsqu'il est question de l'administration publique des accommodements raisonnables et des espaces de prières; principe souvent laissé de côté dans les discussions théoriques sur les enjeux d'accommodement raisonnable.

3.2. Axe 1. L'administration des accommodements raisonnables

Concernant ce premier axe, celui lié aux demandes d'accommodements raisonnables, il semble important de rappeler au lecteur la nécessité d'agir *en amont* sur ces enjeux. De plus, bien que le présent rapport porte davantage sur le motif religieux, il convient également de souligner l'importance que traiter les demandes d'accommodements raisonnables de la manière la plus étendue possible, évitant de mettre en place une procédure interne qui ne serait destinée qu'à traiter uniquement les demandes pour motif religieux.

3.2.1. Pour une planification de la réception et du traitement des demandes d'accommodements raisonnables

Nous pensons que l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur devrait se doter d'une procédure planifiée de réception et de traitement des demandes d'accommodements raisonnables, suivant une perspective inclusive. Inspirée du *Guide virtuel – Traitement d'une demande d'accommodement* de la Commission des droits de la

personne et des droits de la jeunesse du Québec, cette procédure serait composée de quatre (4) étapes constitutives : (1) l'information, (2) la réception, (3) le traitement et (4) la réponse (voir tableau 11.)⁷.

Tableau 12. Éléments constitutifs d'une procédure planifiée de traitement des demandes d'accommodement raisonnable

Étapes	Sous-étapes	Détails
Information	1) Publiciser adéquatement l'information concernant la procédure	a) Diffuser l'information sur le site internet de l'établissement b) Diffuser les coordonnées des personnes responsables
Réception	1) Rencontre avec le demandeur	a) Établir le caractère sérieux de l'éventuelle demande b) Expliquer la procédure c) Rappeler les droits et responsabilités de chacun d) Discuter de solutions de rechange
	2) Réception de la demande	a) Présenter le formulaire au demandeur b) Vérification du formulaire (pour s'assurer qu'il est bien rempli et signé) c) Réception du formulaire à l'endroit prévu
Analyse	1) Formation d'un comité composé de personnes compétentes	a) Présence d'un représentant de l'unité b) Présence d'un représentant de l'équipe de direction de services c) Présence d'un représentant du milieu de stage (le cas échéant)
	2) Analyse de la demande selon les balises limitatives	a) Évaluation du caractère sérieux de la demande b) Évaluation de la contrainte excessive (coût excessif, fonctionnement de l'organisation, sécurité et droit d'autrui)
	3) Nouvelle rencontre avec le demandeur	a) Établir le dialogue et la relation de réciprocité b) Recherche de solutions communes
	4) Délibération	a) Mise en application d'une approche proportionnelle
Réponse	1) Rédaction d'une justification écrite	a) Indication du refus ou de l'acceptation de la demande b) Explication des motifs c) Explication des solutions proposées

⁷ Une procédure similaire a été proposée dans le rapport *Répondre aux demandes d'accommodement raisonnable pour motif religieux à l'Université de Sherbrooke*, rédigé par David Koussens et Bertrand Lavoie et déposé en mars 2018 au vice-rectorat aux affaires étudiantes et dans le rapport *Former dans le respect des différences. Encadrer les relations interculturelles au Cégep André-Laurendeau*, rédigé par Bertrand Lavoie et déposé en décembre 2017 à la direction générale du Cégep André-Laurendeau.

	2) Explication de la justification au demandeur	a) Présenter la justification écrite au demandeur
	3) Mise en œuvre de la solution, le cas échéant	a) Aviser les personnes concernées par la solution préconisée b) S'assurer du bon déroulement de la solution préconisée

3.2.1.1. *Étape 1. Diffuser adéquatement l'information relative à la procédure*

La première étape est celle relative à la diffusion de l'information relative à la procédure de réception et de traitement des demandes d'accommodements raisonnables. Il s'agit ici de publiciser les modalités de la réception et du traitement : d'informer sur ce à quoi doivent s'attendre les personnes désirant demander un accommodement. L'information peut être disponible sur le site internet du collège ou de l'université. De cette manière les populations étudiantes auraient accès à cette information avant de débiter le trimestre.

3.2.1.2. *Étape 2. Recevoir la demande*

La deuxième étape de la réception se présente en deux sous-étapes : (1) la rencontre avec le demandeur et (2) la réception en tant que telle. La première sous-étape est celle de la rencontre avec le demandeur. À cette étape, l'objectif est de rechercher mutuellement un espace de dialogue, selon les besoins, avant de procéder à l'administration officielle de la demande. Si cela est nécessaire, on peut prévoir des rencontres en présentiel entre la personne qui demande et la ou les responsables attitrées. Cette sous-étape permet (1) d'évaluer le caractère sérieux de l'éventuelle demande; (2) offrir une explication à la personne concernant la procédure prévue, (3) rappeler les droits et responsabilités de chacun et (4) discuter des options et des alternatives envisagées.

La deuxième sous-étape, la réception en tant que telle, pourrait se faire sous la forme d'un formulaire à remplir. L'administration du collège ou de l'université pourrait rendre disponible un *Formulaire de demande d'accommodement raisonnable*, qui contiendrait les informations suivantes : le nom de la personne, le ou les motifs sur lesquels se fonde la demande et une explication des préjudices subis. Ce formulaire devrait également détailler ce qu'est un accommodement raisonnable, de même que ses limites. Recueillant la signature de la personne, ce formulaire a l'avantage de favoriser une comptabilisation des demandes dans l'établissement (voir encadré 4. Formulaire de demande d'accommodement raisonnable).

Encadré 4. Formulaire de demande d'accommodement raisonnable

<u>Le formulaire de demande d'accommodement raisonnable</u>	
<u>Identification</u>	
Nom, Pré-nom	
Programme	
Matricule	
<u>Conditions</u>	
<u>Les conditions à remplir pour obtenir un accommodement raisonnable</u>	
<ul style="list-style-type: none">- Je dois démontrer le sérieux de ma demande (existence d'une discrimination fondée sur les motifs prévus en droit)- Je dois faire preuve d'ouverture, de réciprocité et respecter la procédure- Je dois être ouvert à des solutions alternatives	
<u>Limites</u>	
<u>Les limites applicables à une demande d'accommodement raisonnable</u>	
<ul style="list-style-type: none">- Ma demande ne doit pas constituer un coût excessif- Ma demande ne doit pas porter atteinte à la sécurité ou aux droits d'autrui, ce qui inclut le principe d'égalité entre les femmes et les hommes- Ma demande ne doit pas entraver le bon fonctionnement de l'établissement	
<u>Explication des motifs justifiant la demande</u>	
<u>Expliquez clairement les raisons pour lesquelles vous demandez un accommodement</u>	
<u>Solution(s) proposée(s)</u>	
<u>Expliquez clairement les solutions envisagées</u>	
<p>Je suis conscient que ma demande d'accommodement raisonnable sera traitée selon une approche proportionnelle, visant l'équilibre entre le respect de la mission de l'Université et le respect de mes droits fondamentaux.</p>	
<p>Je suis conscient que ma demande d'accommodement raisonnable sera traitée selon une procédure institutionnelle qui engage à des rencontres de médiation avec les autorités de l'Université.</p>	
Date : _____ Signature : _____	



En remplissant ainsi un formulaire, la personne demandant un accommodement devra expliciter les raisons justifiant sa demande, tout en proposant elle-même des solutions. Ce travail de la part de l'étudiante ou de l'étudiant favorise ainsi une recherche collaborative, tout en l'incluant dans le processus. Alors, en explicitant les conditions et les limites dans le formulaire même, et en obtenant le consentement, on renforce le processus de traitement des demandes d'accommodement raisonnable.

En conformité avec l'état actuel du droit québécois et canadien en matière de liberté de religion, un établissement public ne peut pas refuser une demande d'accommodement raisonnable pour motif religieux si la personne ne peut pas fournir une pièce justificative. En effet, comme le mentionne la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Amselem* en 2004 :

« [...] il ne faudrait pas considérer que [...] la liberté de religion protège uniquement les aspects d'une croyance ou conduite religieuse qui sont objectivement reconnus par les experts religieux comme des préceptes obligatoires d'une religion. Par conséquent, ceux qui invoquent la liberté de religion ne devraient pas être tenus d'établir la validité objective de leurs croyances en apportant la preuve que d'autres fidèles de la même religion les reconnaissent comme telles [...] Exiger la preuve des pratiques établies d'une religion pour apprécier la sincérité de la croyance diminue la liberté même que l'on cherche à protéger⁶⁷».

3.2.1.3. *Étape 3. Traiter la demande*

La troisième étape est le traitement de la demande. D'abord, l'administration devrait garantir à l'étudiant le traitement de sa demande d'accommodement dans un délai raisonnable (à la discrétion des établissements). Cette étape est composée de quatre (4) sous-étapes : a) la formation d'un comité de traitement des demandes d'accommodement raisonnable; b) l'évaluation en tant que telle de la demande; c) une rencontre avec le demandeur et d) la délibération.

La première sous-étape est la formation d'un comité de traitement des demandes d'accommodement raisonnable, le cas échéant. Nous recommandons, à cette sous-étape, la formation d'un comité de traitement des demandes d'accommodement raisonnable afin de procéder à l'analyse de la demande d'accommodement. Un représentant du milieu de stage devrait être présent advenant la situation où la mesure d'accommodement envisagée implique la collaboration d'un milieu de stage.

À ce stade, le comité formé peut se demander si (1) il y a bel et bien présence de discrimination constatée à la suite de la mise en œuvre d'une norme ou d'une pratique de l'Université et (2) apprécier la sincérité du demandeur ou de la demanderesse. Autrement dit, le comité peut se demander : est-ce qu'il s'agit d'une personne qui agit de bonne foi ou non ?

La deuxième sous-étape est l'analyse de la contrainte excessive. Tel que mentionné dans la première partie du présent rapport, la contrainte excessive s'évalue selon trois (3) critères : a) le coût excessif; b) l'entrave au bon fonctionnement de l'organisation; et c) l'atteinte à la sécurité ou au droit d'autrui. Il s'agit, pour le comité, de vérifier si la mesure proposée afin de corriger la discrimination constitue ou non une contrainte excessive pour l'Université.

La troisième sous-étape de l'analyse devrait inclure une deuxième rencontre avec le demandeur ou la demanderesse afin de favoriser la participation, le dialogue et la communication. Cette rencontre aurait pour but de demander au demandeur ou à la demanderesse quelles sont les solutions qu'il ou elle envisage pour répondre à sa demande, dans le respect des droits fondamentaux et de l'équité entre étudiants et étudiantes.

La quatrième et dernière sous-étape est la délibération par le comité. Celle-ci peut se fonder sur une approche proportionnelle visant à évaluer sérieusement les avantages et les désavantages liés à l'appréciation devant être faite de la mesure proposée. Dans le même esprit que celui qui anime les comités d'éthique de la recherche, l'approche proportionnelle vise un équilibre approprié entre la poursuite de la mission de l'établissement et la protection des droits fondamentaux de ses usagers. Il s'agit d'une démarche d'analyse qui se veut sérieuse, structurée et justifiée. Il convient ici de rappeler qu'il existe un service-conseil en matière d'accommodement raisonnable à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPDJ). Il s'agit d'un service gratuit et mis à la disposition des gestionnaires publics et privés.

3.2.1.4. Étape 4. Répondre à la demande

La quatrième et dernière étape est la réponse à la demande. Cette étape comprend trois (3) sous-étapes : (1) la rédaction d'une justification écrite; (2) l'explication de cette justification au demandeur et (3) la mise en œuvre de solutions proposées, le cas échéant.

La première sous-étape est celle de la rédaction de la réponse par écrit, selon les principes de l'accommodement raisonnable. Cette justification écrite devrait comprendre a) l'indication de l'acceptation ou du refus de la demande; b) les principaux motifs justifiant la réponse; et c) les solutions concrètes préconisées. La présence d'une justification écrite permet d'assurer le caractère sérieux et justifié d'un processus de traitement des demandes d'accommodement raisonnable, tout en contribuant à documenter les demandes et les réponses offertes au sein de l'Université.

La deuxième sous-étape est celle de l'explication au demandeur de la réponse proposée. À ce stade, on peut prévoir une troisième rencontre avec l'étudiante ou l'étudiant, afin de lui expliquer les principaux motifs qui ont été retenus afin de rendre une décision, de même que les solutions qui sont préconisées afin de mettre en œuvre ou non la mesure relative à sa demande d'accommodement raisonnable.

La troisième et dernière sous-étape est la mise en œuvre de la mesure proposée, le cas échéant. Il s'agit alors d'aviser les personnes concernées par la mesure, dans un premier

temps, et de s'assurer du bon déroulement en lien avec la solution envisagée, dans un second temps.

Recommandation n° 1

Favoriser la mise en place de procédures planifiées de réception et de traitement des demandes d'accommodements raisonnables pour motif religieux dans les établissements d'enseignement supérieur.

3.2.2. La demande de report d'évaluation motivée par un congé religieux

Dans la seconde partie du présent rapport, nous avons analysé de la documentation relativement à l'encadrement institutionnel de la diversité culturelle et religieuse et nous avons collecté des informations concernant les demandes d'accommodement raisonnable pour motif religieux au travers des propos recueillis des répondants. La demande d'accommodement relative à un report d'évaluation en lien avec la volonté de célébrer une fête religieuse représente un type de demande le plus souvent rencontré au sein des établissements participants.

À ce sujet, nous encourageons les établissements d'enseignement supérieur à faciliter le report d'évaluation suivant une demande déposée selon une procédure planifiée de réception et de traitement des demandes d'accommodement raisonnable. Étant donné la présence de plusieurs modalités de reprise mise en place dans les établissements concernant les demandes d'accommodement pour motif du handicap, il ne nous semble pas inenvisageable de proposer à une personne demandant un report d'évaluation pour motif religieux de se présenter dans la ou les plages horaires prévus pour les étudiantes et les étudiants en situation de handicap.

3.3. Axe 2. L'administration des espaces de prières

Le second axe de recommandations concerne plus directement l'administration des espaces de prières dans les établissements d'enseignement supérieur au Québec.

Selon nous, le principe de non-discrimination, discuté plus haut, devrait guider l'administration des espaces de prières. Tel que spécifié par l'avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en 2006 au sujet des espaces de prières dans un établissement d'enseignement universitaire (ETS), les personnes étudiantes « ne doivent pas être désavantagées dans la poursuite de leurs études à l'ETS du fait de leur appartenance à la religion musulmane et de leur pratique des rites qui en découlent »⁶⁸.

Nous n'entrevoyons pas de raison forte justifiant de s'éloigner de cette décision de 2006. En effet, selon cet avis de 2006, les établissements d'enseignement supérieur doivent proposer un accommodement faisant en sorte que les étudiantes et les étudiants puissent prier, sur une base régulière⁶⁹. Ce qui signifie que la demande pour obtenir un espace de

prière doit se traiter comme étant une demande d’accommodement raisonnable pour motif religieux. Une telle demande ne peut pas tout simplement être refusée *de facto*, sans présenter une justification conforme au droit à l’accommodement raisonnable.

Cependant, une telle demande devrait tenir compte de certaines conditions.

3.3.1. Les conditions à respecter

À la suite de l’étude ayant mené à la rédaction du présent rapport, nous estimons que cinq (5) conditions devraient être respectées afin de consentir à accorder l’accès à un espace de prière dans un établissement d’enseignement supérieur (voir Tableau 13.).

Tableau 13. Les conditions à respecter pour l’accès à un espace de prière dans un établissement d’enseignement supérieur

	Conditions	Modalités
1	Demande	Recevoir une demande pour un local de prière
2	Disponibilité	Capacité à offrir un local permanent ou non-permanent
3	Inclusion	Accessibilité universelle du local
4	Respect des procédures	Remplir le formulaire, le cas échéant, respect des délais
5	Collaboration	Éviter les non-étudiants, accepter un accompagnement

D’abord (1), la première condition est celle de recevoir une demande. À moins d’une volonté particulière de la part d’une administration d’un collège ou d’une université, nous n’entrevoions pas de raisons particulières justifiant la mise sur pied d’un espace de prière en l’absence de demande de la part d’étudiante ou d’étudiant.

Ensuite, (2), la disponibilité des locaux est une condition essentielle si une administration désire offrir un espace pour prier. Dans certaines situations, il n’est pas possible d’offrir un local permanent (fixe) destiné à accueillir des pratiques de prière. La construction d’un nouveau local représente pour plusieurs établissements une contrainte excessive selon leur compréhension de ce critère pouvant limiter la demande d’accommodement raisonnable.

Cependant, il nous semble que ce critère est parfois invoqué rapidement de la part des administrations des établissements. Certes, la désignation d’un local *permanent et fixe* peut constituer une contrainte excessive, mais il semble moins évident de mobiliser ce critère lorsqu’il vient le temps d’offrir un simple local (une salle de classe par exemple). Selon nous, la présence de prières dans les cages d’escaliers ne représente pas une situation idéale.

De plus (3), la troisième condition à respecter est celle relative à la garantie d'offrir un espace de prière qui respecte le principe d'inclusion. Dans une perspective d'accessibilité, nous pensons que les espaces de prières dans les établissements d'enseignement supérieur devraient être accessibles à toutes et à tous. En ce sens, des espaces de prières qui permettent une séparation entre les femmes et les hommes ne devraient pas être acceptés dans les établissements.

Aussi (4), l'offre d'un local de prière devrait être précédée d'un respect de la procédure planifiée et établie au sein de l'établissement. Un groupe étudiant demandant l'accès à un espace de prière devrait faire sa demande en remplissant au préalable, par exemple, un formulaire de demande de réception et de traitement des demandes d'accommodements raisonnables.

Finalement (5), il devrait y avoir une condition de collaboration entre l'administration de l'établissement et la ou les personnes demandant un espace de prière. Cette collaboration signifie, notamment, d'accepter un accompagnement, pouvant être une supervision par un membre du personnel si cela est possible, afin de s'assurer que les personnes fréquentant l'espace de prière soient bien des étudiantes ou des étudiants (présence d'un registre des personnes ayant accès au local par exemple).

Ainsi, pour nous, les trois (3) principes présentés plus haut, soit le principe de laïcité, le principe de non-discrimination et d'inclusion et le principe de planification, de même que ces cinq (5) conditions représentent ce que peut signifier une *approche inclusive et planifiée* en matière d'administration des espaces de prières dans les établissements d'enseignement supérieur au Québec.

3.3.3. La formule espace à vocation non religieuse

Ainsi, si une administration d'un collège ou d'une université reçoit une nouvelle demande (condition #1) pour avoir accès à un espace de prière, celle-ci devrait diriger la ou les personnes vers la procédure existante, laquelle contient des délais (condition #4).

Si une administration d'un collège ou d'une université décidait d'aller de l'avant à la suite d'une demande pour obtenir un espace destiné aux prières, il convient de souligner qu'un tel espace rendu disponible (condition #2) devrait respecter le principe d'inclusion, c'est-à-dire que tous et toutes devraient y avoir accès, qu'ils soient croyants ou non (condition #3).

Il pourrait s'agir d'un local de recueillement, de méditation ou de relaxation, à l'intérieur duquel certains pourraient prier, alors que d'autres pourraient méditer silencieusement. De plus, il nous semble qu'un tel local devrait être supervisé de manière régulière par un membre du personnel, qui assurerait le caractère inclusif de l'espace (condition #5).

Recommandation n°2

Proposer aux établissements d'enseignement supérieur de répondre à des demandes d'accès à des locaux de prières par une administration d'espaces à vocation non religieuse, dans une perspective inclusive et planifiée.

3.3.4. La formule espace à vocation religieuse

En ce qui concerne les espaces à vocation religieuse *déjà existants* au sein des établissements, nous ne croyons pas que la fermeture de ceux-ci représente une solution acceptable et raisonnable pour les personnes les fréquentant. Selon nous, dans ces cas, il conviendrait plutôt d'encourager les administrations à administrer ces espaces dédiés déjà présents selon une approche inclusive et planifiée et dans un esprit de collaboration avec les utilisatrices et les utilisateurs.

Recommandation n°3

Encourager les établissements d'enseignement supérieur à administrer leurs espaces à vocation religieuse existants dans une perspective inclusive et planifiée.

3.4. Axe 3. Soutenir l'action institutionnelle

Le troisième et dernier axe de recommandations concerne plus largement les enjeux et les défis liés à l'action institutionnelle requise en présence de populations étudiantes de plus en plus diversifiées. Suivant une recommandation faite par plusieurs personnes rencontrées, il nous semble essentiel que le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur rende disponible des informations, des conseils et des formations afin d'outiller les administrations des collèges et des universités au sujet des accommodements raisonnables.

En priorité, il nous semble que deux (2) dimensions importantes devraient constituer cette action institutionnelle : (1) favoriser la concertation des ressources et des informations disponibles au Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur afin d'offrir des conseils aux administrations, que ce soit sous la forme d'un service-conseil ou encore sous la forme de documents d'information et (2) mettre sur pied des formations pour les administrations, en particulier sur les balises à respecter en matière d'accommodement raisonnable et d'espace de prière, incluant des exemples précis.

Recommandation n°4

Favoriser la concertation des ressources et des informations disponibles au Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur afin d'offrir des conseils et des

formations en matière d'accommodement raisonnable adapté à la réalité du milieu éducatif.

De plus, nous pensons que le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur devrait tenir un registre de bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité culturelle et religieuse au sein des établissements des réseaux collégial et universitaire. Ce registre pourrait par exemple inclure des exemples concrets anonymes, auxquels des solutions y sont apportées.

Un tel registre présenterait trois (3) principaux avantages : (1) il permettrait de faire connaître et valoriser les bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité, (2) il faciliterait la tâche des administrations advenant la présence de situations inédites au sein de l'établissement, mais déjà vécues ailleurs et (3) il réduirait les démarches que les administrations doivent entreprendre devant la présence d'une nouvelle demande.

Recommandation n°5

Élaborer et rendre disponible un registre de bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité culturelle et religieuse dans le réseau de l'enseignement supérieur

3.5. Conclusion de la troisième partie : vers une approche inclusive et planifiée

Dans cette troisième et dernière partie, nous avons présenté des pistes de solution et des recommandations afin de soutenir l'action institutionnelle des établissements d'enseignement supérieur du Québec dans leurs engagements vis-à-vis de la diversité culturelle et religieuse.

Trois (3) grands principes guident ce soutien aux établissements : (1) le principe de laïcité et de neutralité religieuse de l'État, (2) le principe de non-discrimination et d'inclusion et (3) le principe de planification. Ces trois principes, d'égale importance, orientent les cinq (5) recommandations formulées en lien avec la gestion publique de la diversité.

Concernant les demandes d'accommodements raisonnables, nous proposons que les établissements d'enseignement supérieur se dotent d'une procédure planifiée de réception et de traitement des demandes d'accommodements raisonnables, laquelle pourrait être constituée d'éléments essentiels détaillés dans la présente partie.

L'administration des espaces de prières dans les établissements d'enseignement supérieur au Québec devrait tenir compte de cinq (5) conditions énumérées dans la présente partie du rapport. Advenant la présence d'une nouvelle demande liée à un espace de prière, les administrations d'établissements devraient offrir un espace à vocation non religieuse, suivant les cinq (5) conditions présentées dans la présente partie et administrer les espaces actuels selon la même logique.

Annexe 1. Lettre d'approbation du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences de l'Université de Sherbrooke



Sherbrooke, le 4 mai 2018

M. David Koussens
Professeur
FAC. DROIT Administration
Université de Sherbrooke

N/Réf. 2018-1718/Koussens

Objet : Approbation finale de votre projet de recherche

Monsieur,

Le Comité d'éthique de la recherche – Lettres et sciences humaines a reçu les clarifications ou les modifications demandées concernant votre projet de recherche intitulé « **Les espaces destinés aux prières dans les établissements d'enseignement supérieur. Enjeux juridiques et sociaux.** » (projet financé par le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec).

Les documents suivants ont été analysés :

- Formulaire de réponse aux conditions (F20-1990)
- Détails Projet de recherche (PROJET_KOUSSENS_DEJEAN_LAVOIE.pdf) [date : 30 avril 2018]
- Outil de collecte des données (Grille_entrevue_decideur.pdf) [date : 30 avril 2018]
- Outil de collecte des données (Grille_entrevue_intervenant.pdf) [date : 30 avril 2018]
- Outil de collecte des données (Grille_entrevue_usager.pdf) [date : 30 avril 2018]
- Recrutement (Lettre_sollicitation_decideur.pdf) [date : 30 avril 2018]
- Recrutement (Lettre_sollicitation_intervenant.pdf) [date : 30 avril 2018]
- Recrutement (Lettre_sollicitation_usager.pdf) [date : 30 avril 2018]
- Feuillet d'information (Formulaire_information_consentement.pdf) [date : 30 avril 2018]
- Formulaire de consentement (Formulaire_information_consentement.pdf) [date : 30 avril 2018]
- Démarches auprès d'autres CÉR (Lettre_suivi_acc.cond_Koussens.pdf)

Le comité a le plaisir de vous informer que votre projet de recherche a été **approuvé**.

Cette approbation étant **valide jusqu'au 4 mai 2019**, il est de votre responsabilité de remplir le formulaire de suivi (formulaire F5-LSH) que nous vous ferons parvenir annuellement. Il est également de votre responsabilité d'aviser le comité de toute modification au projet de recherche (formulaire F4-LSH) ou de la fin de votre projet (formulaire F6-LSH). Ces deux derniers formulaires sont disponibles dans Nagano.

Le comité vous remercie d'avoir soumis votre demande d'approbation à son attention et vous souhaite, Monsieur, le plus grand succès dans la réalisation de cette recherche.



Marie-Claude Desjardins
Présidente du CÉR - Lettres et sciences humaines
Professeure
Faculté de droit

c. c. Vice-décanat à la recherche
Directeur ou directrice de recherche (le cas échéant)
Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (le cas échéant)

NAGANO Approbation du projet par le comité d'éthique de la recherche suite à l'approbation conditionnelle
www.cermb.ca CÉR Lettres et sciences humaines - Université de Sherbrooke / Tél. : 819-821-8000, poste 62644 / cer_lsh@usherbrooke.ca

1 / 1

Annexe 2. Précisions concernant la confidentialité

Le rapport présente un portrait des pratiques d'accommodements pour motifs religieux et d'administration des espaces de prières dans les établissements d'enseignement supérieur au Québec. Dans le cadre de la réalisation des travaux ayant conduit à la rédaction de ce rapport, l'équipe de recherche a rencontré près d'une centaine de répondants occupant diverses fonctions et occupations au sein de plusieurs établissements collégiaux et universitaires.

Selon l'article 2.1. de l'énoncé de politique des trois conseils intitulé *Éthique de la recherche avec des êtres humains*, doivent être évaluées sur la plan de l'éthique et approuvées par un Comité d'éthique de la recherche (CER) avant le début des travaux des « recherches avec des participants humains vivants »⁷⁰. L'équipe de recherche a en ce sens présenté une première demande d'approbation éthique au CER Lettres et sciences humaines de l'Université de Sherbrooke (CER - UdeS) le 26 mars 2018, laquelle a été évaluée par le comité lors de sa réunion du 12 avril 2018. L'équipe de recherche a reçu l'approbation éthique le 4 mai 2018 ; approbation valide jusqu'au 4 mai 2019 (voir Annexe 1. Approbation éthique – CER Université de Sherbrooke).

Selon le Formulaire d'information et de consentement approuvé par le CER – UdeS, l'équipe de recherche s'est engagée à garantir la confidentialité des renseignements recueillis de ses travaux de recherche ayant mené à la rédaction du présent rapport. Cette garantie de confidentialité comprend, notamment, l'anonymat des personnes participantes à la recherche afin d'éviter l'identification de personnes lors de la lecture du présent rapport.

En vertu du dispositif de la recherche établi au début des travaux, le nombre de répondants par établissement se situe en moyenne à six (6) personnes, dont une seule représentant la catégorie « décideur ». Au moment où l'équipe de recherche a entrepris ses approches auprès des établissements sélectionnés, certains responsables d'établissements ont soulevé des interrogations quant à la garantie de confidentialité à laquelle l'équipe de recherche s'est engagée, étant donné le petit nombre de répondants rencontrés par établissement.

L'équipe de recherche a alors décidé de demander conseil au CER – UdeS concernant les modalités d'application de l'engagement de la confidentialité garantie et relative à l'approbation éthique du 4 mai 2018. La coordination du CER – UdeS a insisté sur la nécessité de garantir la confidentialité des personnes participantes et, pour ce faire, de mettre en œuvre un double principe de confidentialité : une confidentialité des personnes participantes, d'une part, et confidentialité des établissements participants, d'autre part.

L'équipe de recherche a considéré que cette double confidentialité était en effet nécessaire aux travaux de recherche, afin d'éviter que l'on puisse associer, dans le présent rapport, les propos d'une personne participante, en particulier pour la catégorie « décideur ». En effet, au sein de plusieurs établissements, les personnes occupant des postes de direction ne sont pas nombreuses (dans la majorité des établissements sélectionnés, la

direction des affaires étudiantes est assurée par une seule personne). L'équipe de recherche a alors apporté des précisions concernant la confidentialité des données. Un document précisant cette double confidentialité a d'ailleurs été remis aux établissements le demandant (voir plus bas). Par conséquent, dans le présent rapport, la présentation des propos récoltés par des personnes participantes à la recherche ne permet pas d'effectuer une association entre la personne et son établissement.

Lettre relative aux précisions de confidentialité



Faculté de droit
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1
819 821-7500 (téléphone)
819 821-7578 (télécopieur)

Le 10 octobre 2018,

Objet : précisions relatives au dispositif de recherche du projet « Les espaces destinés aux prières dans les établissements d'enseignement supérieur. Enjeux juridiques et sociaux »

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur au Québec nous a récemment mandaté pour conduire un projet de recherche intitulé « Les espaces destinés aux prières dans les établissements d'enseignement supérieur. Enjeux juridiques et sociaux ».

Le dispositif de recherche, approuvé par le Comité d'éthique de la recherche – Lettres et sciences humaines de l'Université de Sherbrooke, prévoit des entrevues au sein de dix cégeps et de sept universités sur le territoire québécois.

La durée moyenne des entrevues est de 45 minutes à une heure. Elles sont **strictement confidentielles et anonymes**. Seuls les trois chercheurs au projet, soit Frédéric Dejean (UQAM), Bertrand Lavoie (U. de Sherbrooke) et moi-même auront accès aux données recueillies lors des entrevues, lesquelles seront enregistrées au moyen d'un appareil d'enregistrement vocal.

Ce dispositif prévoit des entrevues avec des catégories de personnes relevant des services de direction, des services à la vie étudiante et auprès d'associations étudiantes. Afin d'assurer la confidentialité et l'anonymat de tous les participants, **le nom des établissements sera également anonymisé** lors du traitement des données.

Pour toute question, n'hésitez pas à communiquer avec nous.



David KOUSSENS, chercheur principal sur le projet
Professeur agrégé
Titulaire de la Chaire de recherche Droit, Religion, Laïcité
Faculté de Droit
Université de Sherbrooke

Références

- ¹ Dans le présent rapport, les références sont inscrites selon le guide suivant: Didier LLUELLES, *Guide des références pour la rédaction juridique*, 8e éd., Montréal, Thémis, 2014.
- ² Voir à ce sujet Marion BOYD, *Résolution des différends en droit de la famille. Pour protéger le choix, pour promouvoir l'inclusion.*, Toronto, Assemblée législative de l'Ontario, 2004; Myriam JEZEQUEL, « Marion Boyd a tranché...Le tribunal d'arbitrage islamique devrait être autorisé », (2005) 37-3 *Journal du Barreau du Québec*.
- ³ Voir à ce sujet *Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, [2006] 1 R.C.S. No 256 (CSC 6); Dimitrios KARMIS, « Le «dissensus» québécois: l'affaire du kirpan sous la loupe », dans Michel VENNE et Miriam FAHMY (dir.), *Le Québec. En panne ou en marche?*, Montréal, Fides, 2007; Maryse POTVIN, Geneviève AUDET et Marie MCANDREW, « Les discours d'opinion à l'égard du jugement sur le port du kirpan à l'école dans la presse québécoise », dans Marie MCANDREW, Micheline MILOT, Jean-Sébastien IMBEAULT et Paul EID (dir.), *L'accommodement raisonnable et la diversité religieuse à l'école publique*, Fides, Montréal, 2008, p. 243-270; Lori G. BEAMAN, « "The People who Run the World..." Reclaiming Equality from Law », dans *Deep Equality in an Era of Religious Diversity*, Oxford, Oxford University Press, 2017, p. 155-180.
- ⁴ Stéphane BERNATCHEZ, « Les enjeux juridiques du débat québécois sur les accommodements raisonnables », (2007) 38 *RDUS* 234-285; Pierre BOSSET, « Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable », dans Myriam JEZEQUEL (dir.), *Les accommodements raisonnables: quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*, Yvon Blais, Cowansville, 2007, p. 3-28; Pierre BOSSET, « Limites de l'accommodement: le droit a-t-il tout dit? », (2007) 8-3 *Éthique publique*; Pierre BOSSET, « Accommodement raisonnables et égalité des sexes: tensions, contradictions et interdépendance », dans Paul EID, Pierre BOSSET, Micheline MILOT et Sébastien LEBEL-GRENIER (dir.), *Appartenances religieuses, appartenance citoyenne. Un équilibre en tension*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2009, p. 181-206; Paul EID, « La ferveur religieuse et les demandes d'accommodement religieux. Une comparaison intergroupe », dans Paul EID, Pierre BOSSET, Micheline MILOT et Sébastien LEBEL-GRENIER (dir.), *Appartenances religieuses, appartenance citoyenne. Un équilibre en tension*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2009; Jean-François GAUDREAU-DESBIENS, « Quelques angles morts du débat sur l'accommodement raisonnable à la lumière de la question du port de signes religieux à l'école publique: réflexions en forme de points d'interrogation », dans Myriam JEZEQUEL (dir.), *Les accommodements raisonnables: quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007, p. 242-286; Pierre BOSSET et Paul EID, « Droit et religion: de l'accommodement raisonnable à un dialogue internormatif », dans *Actes de la XIIe Conférence des juristes de l'État*, Cowansville, Yvon Blais, 2006, p. 63-95; Thierry GIASSON, Colette BRIN et Marie-Michèle SAUVAGEAU, « Le Bon, la Brute et le Raciste. Analyse de la couverture médiatique de l'opinion publique pendant la «crise» des accommodements raisonnables au Québec », (2010) 43-2 *Canadian Journal of Political Science / Revue canadienne de science politique* 379-406; Mariam JEZEQUEL (dir.), *Les accommodements raisonnables: quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007; Solange LEFEBVRE, « Les dimensions socioreligieuses des débats sur les accommodements raisonnables », dans Marie MCANDREW, Micheline MILOT, Jean-Sébastien IMBEAULT et Paul EID (dir.), *L'accommodement raisonnable et la diversité religieuse à l'école publique. Normes et pratiques*, Montréal, Fides, 2008, p. 113-133; David KOUSSENS, « Le port de signes religieux dans les écoles québécoises et françaises. Accommodements (dé)raisonnables ou interdiction (dé)raisonnée? », (2008) 11-1 *Globe: revue internationale d'études québécoises* 115-131; José WOEHLING, « Les fondements et les limites de l'accommodement raisonnable en milieu scolaire », dans Marie MCANDREW, Micheline MILOT, Sébastien IMBEAULT et Paul EID (dir.), *L'accommodement raisonnable et la diversité religieuse à l'école publique. Normes et pratiques*, Montréal, Fides, 2008; Daniel WEINSTOCK, « La "crise" des accommodements raisonnables au Québec: hypothèses explicatives », (2007) 9-1 *Éthique publique* 18-39.

- ⁵ Dolores MORONDO TARAMUNDI, « Women's Oppression and Face-Veil Bans: A Feminist Assessment », dans Eva BREMS (dir.), *The Experiences of Face Veil Wearers in Europe and the Law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2014; Pascale FOURNIER et Erica SEE, « The "Naked Face" of Secular Exclusion. Bill 94 and the Privatization of Belief », dans Solange LEFEBVRE et Lori G. BEAMAN (dir.), *Religion in the Public Sphere. Canadian Cas Studies*, Toronto, University of Toronto Press, 2014, p. 275-293; Dolores MORONDO TARAMUNDI, « Women's Oppression and Face-Veil Bans: A Feminist Assessment », dans Eva BREMS (dir.), *The Experiences of Face Veil Wearers in Europe and the Law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2014.
- ⁶ Antoine ROBITAILLE, « Le crucifix restera en place. », *Le Devoir* (23 mai 2008), en ligne : <<http://www.ledevoir.com/politique/quebec/190886/le-crucifix-restera-en-place>> (consulté le 28 mars 2016).
- ⁷ Pierre-Olivier FORTIN, « Le crucifix de retour à l'Hôpital du Saint-Sacrement », *Journal de Montréal* (2 mars 2017).
- ⁸ Voir à ce sujet *Mouvement laïque québécois c. Saguenay*, [2015] R.C.S. (CSC 16); Geneviève ZUBRZYCKI, « Laïcité et patrimonialisation du religieux au Québec », (2016) 57-2-3 *Recherches sociographiques* 311-322; Valérie AMIRAUX et Jean-François GAUDREAU-DESBIENS, « Libertés fondamentales et visibilité des signes religieux en France et au Québec: Entre logiques nationales et non nationales du droit ? », (2016) 57-2-3 *Recherches sociographiques* 351-378; Jean-François LANIEL, « Le droit est-il transparent à lui-même ? Pour une sociologie internormative et sociohistorique de la laïcité, entre religion et culture », dans David KOUSSENS et Catherine FOISY, *Les catholiques québécois et la laïcité*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2018, p. 311-345.
- ⁹ Voir à ce sujet: *S.L. c. commission scolaire des Chênes*, [2012] 1 R.C.S. No 235 (CSC 7); *École secondaire Loyola c. Québec (Procureur général)*, [2015] R.C.S. (CSC 12); Louis-Philippe LAMPRON, « Les arrêts *C.S. Des Chênes* et *Loyola*: quand la valeur du pluralisme culturel perce le principe de l'autonomie confessionnelle », dans David KOUSSENS et Catherine FOISY, *Les catholiques québécois et la laïcité*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2018.
- ¹⁰ Marianne HARDY-DUSSAULT, « Le port de signes religieux dans les établissements publics d'enseignement », dans Paul EID, Pierre BOSSET, Micheline MILOT et Sébastien LEBEL-GRENIER (dir.), *Appartenances religieuses, appartenance citoyenne. Un équilibre en tension*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2009, p. 75-121; Leïla BENHADJOUJIA, « Les controverses autour du hijab des femmes musulmanes: un débat laïque? », dans Sébastien LEVESQUE (dir.), *Penser la laïcité québécoise. Fondements et défense d'une laïcité ouverte*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2014, p. 109-128; Bertrand LAVOIE, « S'approprier la laïcité malgré la tourmente sociale: la présence d'une posture «optimiste critique» chez des femmes musulmanes portant le hijab au Québec », (2018) 47-1 *Sciences religieuses/Studies in Religion* 25-44; Bertrand LAVOIE, *La fonctionnaire et le hijab. Liberté de religion et laïcité dans les institutions publiques québécoises*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2018.
- ¹¹ Voir, entre autres, à ce sujet: Francesco FISTETTI, *Théories du multiculturalisme. Un parcours entre philosophie et sciences sociales*, Paris, La Découverte, 2009; Charles TAYLOR, « La politique de reconnaissance », dans *Le multiculturalisme. Différence et démocratie*, Champs Flammarion, Paris, 1994; Will KYMLICKA, *Multicultural Citizenship. A Liberal Theory of Minority Rights*, Oxford, OUP, 2003; Will KYMLICKA, *La voie canadienne. Repenser le multiculturalisme.*, Montréal, Boréal, 2003; Will KYMLICKA, *Multiculturalism: Success, Failure, and the Future*, Washington, Transatlantic Council on Migration, 2012; Bhiku PAREKH, *Rethinking Multiculturalism. Cultural Diversity and Political theory*, Cambridge, Harvard University Press, 2002.
- ¹² François HOULE, « Citoyenneté, espace public et multiculturalisme: la politique canadienne du multiculturalisme », (1999) 31-2 *Sociologie et sociétés* 101-123.
- ¹³ Comme le mentionne Luc B. Tremblay, « Selon Trudeau, la politique du multiculturalisme devait contribuer avant tout à assurer à l'individu sa liberté de choix ». Voir Débats de la chambre des communes, troisième session, vingt-huitième législative, 20^e Élisabeth II, vol. VIII, 1971, vendredi, 8 octobre, p. 8545 et 8546. Luc B. TREMBLAY, « Religion, tolérance et laïcité: le tournant multiculturel de la Cour suprême », dans Jean-François GAUDREAU-DESBIENS (dir.), *Le droit, la religion et le «raisonnable»*.

Le fait religieux entre monisme étatique et pluralisme juridique, Montréal, Thémis, 2009, p. 213-262 à la page 223.

- ¹⁴ Will KYMLICKA, « Tester les limites du multiculturalisme libéral? Le cas des tribunaux religieux en droit familial », (2007) 9-1 *Éthique publique*, 27-28; Pour certains, le multiculturalisme est directement en lien avec une application souple, complexe et active du droit à l'égalité. Voir à ce sujet Natasha BAKHT, « Reinvigorating Section 27: An Intersectional Approach », (2009) 6-2 *Journal of Law & Equality* 135-161.
- ¹⁵ Des chefs d'États et de gouvernements européens représentant des pays d'immigration de longue date ont déclaré au cours des dernières années que « le multiculturalisme avait échoué » (le premier ministre de l'Angleterre David Cameron et le président français Nicolas Sarkozy en février 2011, de même que la chancelière allemande Angela Merkel en octobre 2010). Voir notamment sur ce sujet Mélissa S. WILLIAMS, « The Politics of Fear and the Decline of Multiculturalism », dans John Erik FOSSUM, Johanne POIRIER et Paul MAGNETTE (dir.), *The Ties that Bind. Accommodating Diversity in Canada and the European Union*, Brussels, P.I.E. Peter Lang, 2009, p. 53-76; Pour un aperçu de la situation aux Pays-Bas, voir Han ENTZINGER, « The Rise and Fall of Multiculturalism in the Netherlands », dans Christian JOPPKE et MORAWSKA (dir.), *Toward Assimilation and Citizenship: Immigrants in Liberal Nation-States*, London, Palgrave, 2003, p. 12-42; Christian JOPPKE, « The Retreat of Multiculturalism in the Liberal State: Theory and Policy », (2004) 2 *British Journal of Sociology* 237-257; Steven VERTOVEC, *The Multiculturalism Backlash: European Discourses, Policies and Practices*, Oxon, Routledge, 2010; Peter MANDAVILLE, « Muslim Transnational Identity and State Responses in Europe and the UK after 9/11: Political Community, Ideology and Authority », (2009) 35-3 *Journal of Ethnic and Migration Studies* 491-506; Anna TRIANDAFYLIDOU, Tariq MODOOD et Nasar MEER, « Introduction: Diversity, Integration, Secularism and Multiculturalism », dans Anna TRIANDAFYLIDOU, Tariq MODOOD et Nasar MEER (dir.), *European Multiculturalisms. Cultural, Religious and Ethnic Challenges*, Edinburgh University Press, Edinburg, 2012, p. 1-29.
- ¹⁶ Gérard BOUCHARD, « Qu'est-ce que l'interculturalisme? », (2011) 56-2 *RD McGill* 395-468; Pour le contexte belge, on peut consulter: Marie-Claire FOBLETS et Christine KULAKOWSKI, *Round Tables on Interculturalism*, Brussels, Ministry for Employment and Equal Opportunities, in charge of Migration and Asylum Policy, 2010; Nasar MEER et Tariq MODOOD, « How does Interculturalism Contrast with Multiculturalism? », (2012) 33-2 *Journal of Intercultural Studies* 175-196; Il est cependant à noter que certains chercheurs ont interrogé les distinctions existantes entre le multiculturalisme et l'interculturalisme. Voir à ce sujet: Geoffrey BRAHM LEVEY, « Interculturalism vs. Multiculturalism: A Distinction without a Difference? », (2012) 33-2 *Journal of Intercultural Studies* 217-224; Luc B. TREMBLAY, « The Bouchard-Taylor Report on Cultural and Religious Accommodation: Multiculturalism by Any Other Name? », (2010) 15-1 *Review of Constitutional Studies/Revue d'études constitutionnelles*; Charles TAYLOR, « Interculturalism or multiculturalism? », (2012) 38-4-5 *Philosophy and Social Criticism*.
- ¹⁷ Gérard BOUCHARD et Charles TAYLOR, *Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation*, Rapport de commission, Québec, Gouvernement du Québec, 2008, p. 121.
- ¹⁸ Gérard BOUCHARD, *L'interculturalisme. Un point de vue québécois*, Montréal, Boréal, 2012.
- ¹⁹ Voir à ce sujet: Michel ROSENFELD, « Secularism as One Conception of the Good Among Many in a Post-Secular Constitutional Policy », dans Susanna MANCINI et Michel ROSENFELD (dir.), *Constitutional Secularism in an Age of Religious Revival*, Oxford, OUP, 2014 à la page 93.
- ²⁰ Geneviève NOOTENS, « Penser la diversité: entre monisme et dualisme », dans Bernard GAGNON (dir.), *La diversité québécoise en débat. Bouchard, Taylor et les autres*, Montréal, Québec Amérique, 2010; Daniel WEINSTOCK, « Moral Pluralism », dans Edward CRAIG (dir.), *Routledge Encyclopedia of Philosophy*, 6, London & New York, 1998; Bhiku PAREKH, « Moral Monism », dans *Rethinking Multiculturalism. Cultural Diversity and Political Theory*, Harvard, Harvard University Press, 2000.
- ²¹ Dominique SCHNAPPER, *La communauté des citoyens. Sur l'idée moderne de nation*, Paris, Gallimard, 1994, p. 39; Dominique SCHNAPPER, *La France de l'intégration. Sociologie de la nation en 1990*, Paris, Gallimard, 1991.

-
- ²² Voir à ce sujet: Henri PENA-RUIZ, « Laïcité: principes et enjeux actuels », *Cités* 2004.18.63 □ 75; Henri PENA-RUIZ, *Qu'est-ce que la laïcité?*, Gallimard Folio actuel, 2003; Cependant, certains experts de la laïcité française ont démontré que la laïcité institutionnelle, celle qui est mise en oeuvre au sein des institutions publiques, est nettement moins combative que celle revendiquée par les défenseurs du républicanisme. Voir à ce sujet: David KOUSSENS, *L'épreuve de la neutralité. La laïcité française entre droits et discours*, Bruxelles, Bruylant, 2015; Philippe PORTIER, « Laïcité: la fin de l'exception française? », (2008) 342-1 *Cahiers français* 55 □ 63.
- ²³ *Centre de recherche-action sur les relations raciales c. École de technologie supérieure et R.N.*, [2006] Résolution COM-510-5.2.1 (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse).
- ²⁴ *Commission ontarienne des droits de la personne (O'Malley) c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. No 536 (CSC).
- ²⁵ Pierre BOSSET, « Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable », dans Myriam JEZEQUEL (dir.), *Les accommodements raisonnables: quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*, Yvon Blais, Cowansville, 2007, p. 3 □ 28.
- ²⁶ Nous invitons le lecteur à consulter le *Guide virtuel* relatif aux accommodements raisonnables, élaboré par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. Voir Jean-Sébastien IMBEAULT, Diane AUGER, Marie CARPENTIER et Patricia POIRIER, *Guide virtuel. Traitement d'une demande d'accommodement*, Montréal, CDPDJ, 2012.
- ²⁷ *Commission ontarienne des droits de la personne (O'Malley) c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. No 536 (CSC). Il convient de souligner que ce n'est pas la Cour suprême du Canada qui a inventé le concept d'accommodement raisonnable. Certains précédents existaient au sein de la législation américaine, de même qu'au sein de certaines dispositions concernant la discrimination en droit canadien. Cependant, on peut dire que c'est avec l'arrêt *Simpsons-Sears* que le concept a été popularisé. .
- ²⁸ *Commission ontarienne des droits de la personne (O'Malley) c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. No 536, 553 (CSC).
- ²⁹ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relation Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3. R.C.S., par. 68.
- ³⁰ Lori G. BEAMAN, *Deep Equality in an Era of Religious Diversity*, Oxford, Oxford University Press, 2017.
- ³¹ *Commission ontarienne des droits de la personne (O'Malley) c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. No 536, 551 (CSC).
- ³² Pierre BOSSET, « Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable », dans Myriam JEZEQUEL (dir.), *Les accommodements raisonnables: quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*, Yvon Blais, Cowansville, 2007, p. 3 □ 28.
- ³³ En 1999, dans *Law*, la Cour suprême du Canada a spécifié que la garantie d'égalité prévue à l'art. 15 vise à « empêcher qu'il y ait atteinte à la dignité et à la liberté humaine essentielles au moyen de l'imposition de désavantages, de stéréotypes ou de préjugés politiques ou sociaux, et de promouvoir une société dans laquelle tous sont également reconnus dans la loi en tant qu'êtres humains ou que membres de la société canadienne, tous aussi capables, et méritant le même intérêt, le même respect et la même considération ». *Law c. Canada*, [1999] 1 R.C.S.
- ³⁴ *Gaz Métropolitain Inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, [2011] SOQUIJ (QCCA).
- ³⁵ Jean-Sébastien IMBEAULT, Diane AUGER, Marie CARPENTIER et Patricia POIRIER, *Guide virtuel. Traitement d'une demande d'accommodement*, Montréal, CDPDJ, 2012; Pierre BOSSET et Paul EID, « Droit et religion: de l'accommodement raisonnable à un dialogue internormatif », dans *Actes de la XIIe Conférence des juristes de l'État*, Cowansville, Yvon Blais, 2006, p. 63 □ 95.
- ³⁶ Gérard BOUCHARD et Charles TAYLOR, *Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation*, Rapport de commission, Québec, Gouvernement du Québec, 2008, p. 168.

- ³⁷ *Projet de loi n°62: Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements religieux dans certains organismes*, (2015), Première session (Quarante-et-unième Législature).
- ³⁸ *Commission ontarienne des droits de la personne (O'Malley) c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. No 536 (CSC).
- ³⁹ *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud.*, [1992] 2 R.C.S. No 970 (CSC).
- ⁴⁰ *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud.*, [1992] 2 R.C.S. No 970 (CSC).
- ⁴¹ *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud.*, [1992] 2 R.C.S. No 970 (CSC).
- ⁴² Jean-Sébastien IMBEAULT, Diane AUGER, Marie CARPENTIER et Patricia POIRIER, *Guide virtuel. Traitement d'une demande d'accommodement*, Montréal, CDPDJ, 2012, p. 21. Référence également pour les questions liées au fonctionnement de l'organisme et à la sécurité et au droit d'autrui.
- ⁴³ Jean-Sébastien IMBEAULT, Diane AUGER, Marie CARPENTIER et Patricia POIRIER, *Guide virtuel. Traitement d'une demande d'accommodement*, Montréal, CDPDJ, 2012.
- ⁴⁴ *S.L. c. commission scolaire des Chênes*, [2012] 1 R.C.S. No 235, par. 17 (CSC 7); *Mouvement laïque québécois c. Saguenay*, [2015] R.C.S., par. 64 (CSC 16).
- ⁴⁵ *Chaput c. Romain*, [1955] 1 R.C.S. No 834 (CSC).
- ⁴⁶ *Mouvement laïque québécois c. Saguenay*, [2015] R.C.S., par. 137 (CSC 16).
- ⁴⁷ *Chamberlain c. School District n°36*, [2002] 4 R.C.S. No 729, par. 137 (CSC 86).
- ⁴⁸ David KOUSSENS, « La religion saisie par le droit. Comment l'État laïque définit-il la religion au Québec et en France? », (2011) 52-3 *Recherches sociographiques* 799-820.
- ⁴⁹ *S.L. c. commission scolaire des Chênes*, [2012] 1 R.C.S. No 235, par. 10 (CSC 7).
- ⁵⁰ Pierre GARANT, *Droit administratif*, Montréal, Édition Yvon Blais, 2017, p. 98 et 129.
- ⁵¹ *R. c. Big M. Drug Mart Ltd.*, [1985] 1 R.C.S. No 295, par. 71 (CSC).
- ⁵² *S.L. c. commission scolaire des Chênes*, [2012] 1 R.C.S. No 235, par. 21 (CSC 7).
- ⁵³ *Chamberlain c. School District n°36*, [2002] 4 R.C.S. No 729, par. 21 (CSC 86).
- ⁵⁴ *École secondaire Loyola c. Québec (Procureur général)*, [2015] R.C.S., par. 74 (CSC 12).
- ⁵⁵ *Mouvement laïque québécois c. Saguenay*, [2015] R.C.S., par. 74 (CSC 16).
- ⁵⁶ *Mouvement laïque québécois c. Saguenay*, [2015] R.C.S., par. 75 (CSC 16).
- ⁵⁷ *S.L. c. commission scolaire des Chênes*, [2012] 1 R.C.S. No 235 (CSC 7).
- ⁵⁸ *S.L. c. commission scolaire des Chênes*, [2012] 1 R.C.S. No 235, par. 40 (CSC 7).
- ⁵⁹ *Mouvement laïque québécois c. Saguenay*, [2015] R.C.S., par. 74 (CSC 16).
- ⁶⁰ *Mouvement laïque québécois c. Saguenay*, [2015] R.C.S., par. 74 (CSC 16).
- ⁶¹ *R. c. N.S.*, [2012] 3 R.C.S. No 726, par. 31 (CSC 72).
- ⁶² ASSOCIATION QUEBÉCOISE INTERUNIVERSITAIRE DES CONSEILLERS AUX ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP, *Statistiques concernant les étudiants en situation de handicap dans les universités québécoises*, Québec, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2018.
- ⁶³ ASSOCIATION QUEBÉCOISE INTERUNIVERSITAIRE DES CONSEILLERS AUX ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP, *Statistiques concernant les étudiants en situation de handicap dans les universités québécoises*, Québec, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2018.
- ⁶⁴ *Syndicat Northcrest c. Amselem*, [2004] 2 R.C.S. No 551 (CSC).
- ⁶⁵ *R. c. N.S.*, [2012] 3 R.C.S. No 726, par. 31 (CSC 72).
- ⁶⁶ *Mouvement laïque québécois c. Saguenay*, [2015] R.C.S., par. 74 (CSC 16).
- ⁶⁷ *Syndicat Northcrest c. Amselem*, [2004] 2 R.C.S. No 551, par. 43 et 54 (CSC). Nous soulignons.
- ⁶⁸ *Centre de recherche-action sur les relations raciales c. École de technologie supérieure et R.N.*, [2006] Résolution COM-510-5.2.1, 10 (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse).

⁶⁹ *Centre de recherche-action sur les relations raciales c. École de technologie supérieure et R.N.*, [2006] Résolution COM-510-5.2.1, 10 (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse).

⁷⁰ GOUVERNEMENT DU CANADA, *Éthique de la recherche avec des êtres humains. Énoncé de politique des trois conseils*, Ottawa, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada/Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada/Instituts de recherche en santé du Canada, 2014, p. 13.