

Les droits de la personne, les différences ethnoculturelles et le rôle des institutions publiques dans la promotion quotidienne de l'égalité : l'exemple d'un Collège québécois

Bertrand Lavoie

Volume 49, Number 1, 2019

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1081060ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1081060ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue de Droit de l'Université de Sherbrooke

ISSN

0317-9656 (print)

2561-7087 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Lavoie, B. (2019). Les droits de la personne, les différences ethnoculturelles et le rôle des institutions publiques dans la promotion quotidienne de l'égalité : l'exemple d'un Collège québécois. *Revue de droit de l'Université de Sherbrooke*, 49(1), 41–76. <https://doi.org/10.7202/1081060ar>

Article abstract

This article seeks to give a fuller picture of the reality of discrimination in Québec by testing the theory that public educational institutions, and more specifically Québec Cegeps, can be considered as zones with a mitigating effect on the incidence of discrimination, in that students attending such institutions are less likely to experience discrimination. In order to test this theory, a quantitative empirical study was carried out of over 600 students in the spring of 2018 at a general and vocational college in Montreal. The results obtained: (1) highlight a significant disparity between the intra-institutional incidence of discrimination (less frequent) compared to the extra-institutional incidence (more frequent), and (2) allow us to identify a significant difference between the incidence of intra- and extra-institutional discrimination encountered by students from immigrant backgrounds (more frequent) and those from non-immigrant backgrounds (less frequent).

Les droits de la personne, les différences ethnoculturelles et le rôle des institutions publiques dans la promotion quotidienne de l'égalité : l'exemple d'un Collège québécois

par **Bertrand LAVOIE***

Afin de contribuer à l'amélioration des connaissances sur la réalité de la discrimination au Québec, l'auteur propose d'explorer l'hypothèse selon laquelle un établissement public, plus précisément un établissement d'enseignement collégial au Québec, peut représenter un espace d'atténuation des discriminations, en ce sens où les personnes qui le fréquentent seraient moins exposées à des situations de discrimination quand elles s'y trouvent. La démarche s'appuie sur une étude empirique quantitative réalisée dans un Collège d'enseignement général et professionnel situé à Montréal, au printemps 2018, auprès de plus de 600 étudiants. Les résultats obtenus révèlent d'abord un écart important entre les situations de discrimination vécues à l'intérieur de l'établissement (moins fréquentes) par comparaison avec celles qui surviennent à l'extérieur de celui-ci (plus fréquentes). Ensuite, les mêmes résultats permettent d'établir une différence notable entre l'ensemble des situations de discrimination vécues (tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement) entre les étudiants issus de l'immigration (plus fréquentes) et ceux qui ne le sont pas (moins fréquentes).

* Professeur adjoint, Faculté de droit, Université de Sherbrooke.

This article seeks to give a fuller picture of the reality of discrimination in Québec by testing the theory that public educational institutions, and more specifically Quebec Cegeps, can be considered as zones with a mitigating effect on the incidence of discrimination, in that students attending such institutions are less likely to experience discrimination. In order to test this theory, a quantitative empirical study was carried out of over 600 students in the spring of 2018 at a general and vocational college in Montreal. The results obtained: (1) highlight a significant disparity between the intra-institutional incidence of discrimination (less frequent) compared to the extra-institutional incidence (more frequent), and (2) allow us to identify a significant difference between the incidence of intra- and extra-institutional discrimination encountered by students from immigrant backgrounds (more frequent) and those from non-immigrant backgrounds (less frequent).

SOMMAIRE

I.	Le droit à l'égalité et le contexte québécois	53
II.	Le droit à l'égalité sous tension : la diversité québécoise mise en débat	58
III.	Le Collège comme rempart de l'égalité	61
	A) La méthodologie du sondage effectué au printemps 2018.....	64
	B) Les perceptions de la diversité, les inégalités vécues et les opinions à l'égard de l'établissement	65
IV.	La quotidienneté, source d'égalité profonde?	70
	Conclusion	75

Dans une société pluraliste, la composition démographique d'une population est appelée à se transformer de manière importante au fil des années. La diversification qui s'opère quotidiennement tend à modifier la texture sociale de la collectivité, que ce soit sur le plan culturel, ethnique, religieux, linguistique ou autre. Au Québec, elle prend notamment sa source dans les engagements de l'État québécois en matière d'immigration. La province de Québec exerce un rôle particulier au sein du Canada, en étant la seule à avoir un ministère de l'Immigration, qui sélectionne les nouveaux arrivants en fonction des besoins économiques de la collectivité¹. Près de 70 % des immigrants reçus au Québec le sont après avoir été sélectionnés sur la base de critères précis, spécialement en rapport avec la maîtrise de la langue française². Si l'immigration québécoise a été surtout marquée par des vagues migratoires européennes au cours du XX^e siècle – pensons, par exemple, à l'immigration écossaise, irlandaise ou italienne –, l'immigration québécoise du XXI^e siècle, pour sa part, se distingue par l'arrivée de personnes venant de tous les continents.

La diversification de la population survient à l'intérieur d'une société où les principales institutions publiques (écoles, hôpitaux, prisons, services publics) sont soumises à des exigences juridiques en matière de protection des droits de la personne. En 1975, l'Assemblée nationale du Québec a adopté, à l'unanimité, la *Charte des droits et libertés de la personne*³, loi quasi constitutionnelle protégeant les droits de la personne. De l'avis de plusieurs juristes et politologues, l'adoption de la Charte québécoise a eu des incidences considérables, en particulier sur la

¹ À partir de la signature, en 1991, de l'Entente Canada-Québec autorisant le Québec à sélectionner ses personnes immigrantes et à mettre en œuvre des programmes pour les intégrer dans la réalité québécoise, la population du Québec s'est nettement diversifiée sur le plan linguistique, ethnique et religieux. Depuis 1991, plus d'un million d'immigrantes et d'immigrants ont été reçus dans la société québécoise, et ils représentent aujourd'hui autour de 13 % de la population totale : voir MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (aujourd'hui le « ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration »), *Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec*, Québec, Gouvernement du Québec, 2015.

² Les autres immigrants reçus au Québec (30 %) font partie des catégories de regroupement familial ou de réfugiés, de compétence fédérale.

³ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12.

« culture organisationnelle⁴ » des établissements publics québécois⁵. Plusieurs études ont démontré l'effet majeur qu'a engendré l'adoption de divers instruments juridiques protégeant les droits de la personne, soumettant les institutions publiques à un contrôle judiciaire rendu possible pour tout citoyen s'estimant lésé dans ses droits⁶.

⁴ Selon la définition d'Edgar H. SCHEIN, *Organizational Culture and Leadership*, 4^e éd., San Francisco, Jossey-Bass, 2010, p. 17, reprise régulièrement en études des organisations, la culture organisationnelle est considérée comme « un ensemble de prémisses et de croyances partagées que le groupe a apprises quand il a résolu ses problèmes d'adaptation externe et d'intégration interne, qui ont fonctionné assez bien pour être considérées valides, et, par conséquent, sont enseignées aux nouveaux membres comme la façon appropriée de percevoir, de penser et de ressentir par rapport à ces problèmes ».

⁵ Voir notamment : Michel COUTU et Pierre BOSSET, « La Charte des droits et libertés de la personne et la culture publique commune au Québec: une quasi-absence? », dans Stéphan GERVAIS, Dimitrios KARMIS et Diane LAMOUREUX (dir.), *Du tricoté serré au métissé serré? La culture publique commune au Québec en débats*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2008, p. 183; Pierre BOSSET et Michel COUTU, « Acte fondateur ou loi ordinaire? Le statut de la Charte des droits et libertés de la personne dans l'ordre juridique québécois », (2015) hors-série *R.Q.D.I.* 37.

⁶ Paul EID, « Entre modernité et postmodernité : la Cour suprême canadienne et la notion de discrimination inscrite dans la Charte des droits et libertés (1986-1993) », (2001) 33-1 *Sociologie et sociétés* 205; Mary T. MOREAU, « La Charte canadienne des droits et libertés comme instrument de dialogue entre le tribunal et le législateur », (2007) 36 *Revue internationale d'études canadiennes* 319. Des études ont été menées, notamment au Québec, pour mesurer la présence de discriminations vécues à l'occasion des processus d'embauche : Devah PAGER et Hana SHEPERD, « The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets », (2008) 34-1 *Annual Review of Sociology* 181; Nong ZHU et Saïd ABOUBACAR, « La discrimination dans le revenu et l'intégration des immigrants au Canada », dans Florence DEGAVRE (dir.) et al., *Transformations et innovations économiques et sociales en Europe : quelles sorties de crise?*, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, 2010; Paul EID, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées: résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2012. La littérature scientifique portant sur les discriminations établit bien des distinctions entre les sources de discrimination en fonction, entre autres, de l'origine ethnique ou raciale : voir Maryse POTVIN, « The Role of Statistic on Ethnic Origin and "Race" in Canadian Anti-discrimination Policy », (2005) 57-183 *International Social Science Journal* 27; Olivette OTELE et Rim LATRACHE,

Selon Denis Laforgue, après avoir été soumises aux impératifs de la nouvelle gouvernance publique (*new public management*), les institutions publiques contemporaines sont à la recherche de nouvelles

« Does Discrimination Shape Identity? Identity Politics and Minorities in the English-Speaking World and in France: Rhetoric and Reality », (2011) 32-3 *Journal of Intercultural Studies* 199; Alana LENTIN, « Eliminating Race Obscures its Trace – Theories of Race and Ethnicity Symposium », (2016) 39-3 *Ethnic and Racial Studies* 383; en ce qui concerne la religion, voir : Valérie AMIRAUX, « Existe-t-il une discrimination religieuse des musulmans en France? », (2005) 183-2 *Maghreb-Machrek* 67; 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; Julie BILLAUD, « Visible under the Veil: Discrimination, Performance and Agency in an Islamic Public Space », (2009) 11-1 *Journal of International Women's Studies* 120; Anne FORNEROD, « Intégration et discriminations religieuses », dans Élisabeth LAMBERT et Thierry RAMBAUD (dir.), *Analyse comparée des discriminations religieuses en Europe*, Paris, Société de législation comparée, 2011, p. 213; Joyce Marie MUSHABEN, « Women between a Rock and a Hard Place State Neutrality vs EU Anti-discrimination Mandates in the German Headscarf Debate », (2013) 14-09 *German Law Journal* 1757; pour ce qui est de l'identité de genre ou du sexe, voir : Catharine MACKINNON, « Différence et domination. De la discrimination de sexe », dans *Le féminisme irréductible. Discours sur la vie et la loi*, Paris, Des Femmes-Antoinette Fouque, 2005, p. 39; Natalie BENELLI et al., « Les approches postcoloniales : apports pour un féminisme antiraciste », (2006) 25-3 *Nouvelles Questions féministes* 4; Duncan KENNEDY, *Sexy Dressing. Violences sexuelles et érotisation de la domination*, Paris, Flammarion, 2008; Réjane SÉNAC-SLAWINSKI, « De la parité à la diversité: entre Deuxième Sexe et discrimination », (2010) 18-4 *Modern & Contemporary France* 431; Marie-Blanche TAHON, « Égalité des sexes et stigmatisation », (2013) 763 *Relations* 22; en matière de handicap physique ou mental, voir : Rachid MERZOUK, « Travail, handicap et discrimination: lorsque le travail devient aussi un espace de production du handicap », (2008) 14-1 *Reflets* 155; Sylvie LIRETTE et al., « Handicap et monde du travail : pratiques et perceptions », (2015) 21-2 *Reflets* 131; au sujet de l'origine autochtone, voir : Norbert ROULAND, Stéphane PIERRÉ-CAPS et Jacques POUMARÈDE (dir.), *Droit des minorités et des peuples autochtones*, Paris, Presses universitaires de France, 1996; David ROBITAILLE et Sébastien GRAMMOND, « Les processus d'accommodement religieux et autochtone dans les institutions publiques canadiennes : quelques comparaisons », (2009) 50-1 *C. de D.* 75.

orientations, souhaitant le plus souvent se rapprocher de leurs usagers⁷. Parmi l'ensemble des institutions publiques, les établissements scolaires font partie de celles qui ont vu leur mission se transformer de manière importante au cours des dernières années. D'après Laforgue, les établissements scolaires ont eu pour but, dès leur origine, de « travailler *sur* autrui », désirant agir comme agents de contrôle social par l'imposition de règles et de conduites en vue d'orienter les parcours de vie des élèves⁸. Pour lui, ce schème vertical et autoritaire a laissé progressivement place à une nouvelle conception de la relation entre institution et usagers, ce qu'il nomme le « travail *avec* autrui », soit une nouvelle culture organisationnelle où l'institution considère l'utilisateur comme un acteur capable et valable en l'incluant dans les processus à l'interne, notamment par le respect de ses droits⁹. Dans un contexte québécois de diversification culturelle et ethnique, le rapprochement des établissements scolaires envers les élèves se traduit, entre autres choses, par le fait que de nombreux établissements publics ont adopté un « code de conduite » ou une « charte des usagers », ces documents reprenant pour l'essentiel les droits et libertés énoncés dans la Charte québécoise ou dans la *Charte canadienne des droits et libertés*¹⁰.

Au Québec, les établissements d'enseignement collégial, qui accueillent des étudiants âgés en moyenne de 17 à 19 ans, sont à ce sujet des espaces étatiques où les enjeux identitaires, particulièrement pour les jeunes issus de l'immigration, ont une importance certaine dans leur parcours social. Comme l'ont montré Marie-Hélène Chastenay et Michel Pagé à partir d'une étude portant sur le rapport à la citoyenneté vécu par de jeunes collégiens immigrants au Québec, une double volonté d'appartenance à la culture familiale, d'une part, et à la culture nationale,

⁷ Denis LAFORGUE, « Pour une sociologie des institutions publiques contemporaines. Pluralité, hybridation et fragmentation du travail institutionnel », (2009) 4 *Socio-logos* [En ligne] : Socio-logos <<http://journals.openedition.org/socio-logos/2317>>.

⁸ *Id.*, par. 16-17.

⁹ *Id.*, par. 20-21.

¹⁰ La *Charte canadienne des droits et libertés* (ci-après « Charte canadienne ») est contenue dans la partie 1 (art. 1-34) de la *Loi constitutionnelle de 1982*, annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, c. 11 (R.-U.).

d'autre part, s'installe au cœur du processus de construction identitaire¹¹. Certaines études ont relevé en ce sens l'importance du sentiment d'appartenance à l'établissement scolaire comme facteur de socialisation, sentiment directement lié au sentiment d'inclusion et de respect des droits de la personne¹².

Cependant, à l'extérieur des institutions publiques progresse un contexte sociétal qui semble moins favorable à une pleine promotion des droits de la personne dans plusieurs pays occidentaux. En effet, au cours des 20 dernières années, il y a eu un accroissement de conditions plus difficiles relativement à la promotion, à la protection et à la défense des droits de la personne¹³. Le Québec n'échappe pas à cette dynamique, laquelle est plus souvent désavantageuse pour les minorités ethniques, religieuses et culturelles. Selon Statistique Canada, on remarque une augmentation importante des crimes haineux au pays, de 2009 à 2017, où le taux a même bondi de 47 % en 2017¹⁴. C'est le Québec qui représente d'ailleurs la province où le taux a été le plus élevé en 2017 (majoration de plus de 50 %)¹⁵. À noter que ce sont les crimes haineux ciblant la religion qui ont connu la plus forte hausse, soit 83 % pendant la période 2009-

¹¹ Marie-Hélène CHASTENAY et Michel PAGÉ, « Le rapport à la citoyenneté et à la diversité chez les jeunes collégiens québécois : comment se distingue la deuxième génération d'origine immigrée? », dans Maryse POTVIN, Paul EID et Nancy VENEL (dir.), *La 2^e génération issue de l'immigration. Une comparaison France-Québec*, Montréal, Athéna éditions, 2007, p. 239.

¹² Rebecca GANEM et Ghaya HASSAN, « Identité, fratrie et immigration : étude exploratoire sur les contributions des relations fraternelles à la construction identitaire de jeunes adultes immigrants au Québec », (2013) 1-19 *Enfances Familles Générations* 108; Marilyn STEINBACH et Naomi GRENIER, « “Nous autres aussi on aimerait ça garder notre culture” : les attitudes des élèves d'origine québécoise envers les élèves issus de l'immigration », (2013) 48-1 *Revue des sciences de l'éducation de McGill* 183.

¹³ Voir notamment : Christian JOPPKE, « The Retreat of Multiculturalism in the Liberal State: Theory and Policy », (2004) 2 *British Journal of Sociology* 237; Steven VERTOVEC, *The Multiculturalism Backlash: European Discourses, Policies and Practices*, Oxon, Routledge, 2010.

¹⁴ STATISTIQUE CANADA, *Les crimes haineux déclarés par la police, 2015, 2017*, [En ligne] : <<http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/170613/dq170613b-fra.htm?HPA=1>>.

¹⁵ *Id.*

2017, concernant en grande partie (83 %) les personnes qui se disent musulmanes¹⁶. Situation plus fréquente en France, mais plutôt rare au Québec jusqu'alors, des personnes ayant un prénom à consonance musulmane ont sollicité le Directeur de l'état civil du Québec afin de changer de nom dans le but d'éviter de subir de la discrimination à l'embauche¹⁷.

On a aussi connu une accumulation de gestes haineux de nature publique, ciblant le plus souvent les personnes de confession musulmane au Québec, que l'on pense au sang de porc versé sur la façade de la mosquée de Saguenay en août 2013¹⁸, au dépôt d'une tête de porc emballée dans un emballage-cadeau devant la grande mosquée de Québec en juin 2016¹⁹ ou encore à la distribution d'affiches indiquant « Saguenay ville blanche » en juillet 2017²⁰. De manière plus dramatique, un attentat a ciblé les personnes de confession musulmane, le 29 janvier 2017, à la grande mosquée de Québec, où six personnes ont été tuées alors qu'elles étaient en train de prier. Au dire du premier ministre du Québec en poste à ce moment-là, cet événement tragique devait être un moment décisif vers une prise de conscience collective sur l'urgence d'améliorer les rapports interculturels. Depuis, au contraire, la situation n'a fait que régresser. Dans la ville de Québec seulement, la police municipale a rapporté un accrois-

¹⁶ Pierre-André NORMANDIN, « Forte hausse des crimes haineux au Canada », *La Presse*, 29 novembre 2018, [En ligne] : <<https://www.lapresse.ca/actualites/national/201811/29/01-5206094-forte-hausse-des-crimes-haineux-au-canada.php>>.

¹⁷ Isabelle DUCAS, « Un Montréalais veut changer de prénom pour ne plus être discriminé », *La Presse*, 8 janvier 2019, [En ligne] : <https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/actualites-judiciaires/201901/08/01-5210248-un-montrealais-veut-changer-de-prenom-pour-ne-plus-etre-discrimine.php>.

¹⁸ Mélissa SAVOIE-SOULIÈRES, « Geste haineux à la mosquée de Saguenay », *Radio-Canada*, 1^{er} septembre 2013, [En ligne] : <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/630169/mosquee-islamophobe-sang>>.

¹⁹ Pierre-Paul BIRON, « Une tête de porc devant la grande mosquée », *Le Journal de Montréal*, 19 juin 2016, [En ligne] : <<https://www.journaldequebec.com/2016/06/19/une-tete-de-porc-devant-la-grande-mosquee>>.

²⁰ Steeven TREMBLAY, « Une affiche indiquant “Saguenay ville blanche” près du cimetière de Saguenay », *Radio-Canada* (20 juillet 2017), [En ligne] : <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1046237/affiche-indiquant-saguenay-ville-blanche-cimetiere>>.

sement des crimes haineux durant l'année qui a suivi l'attaque de janvier 2017 (de 25 en 2015 à 71 en 2017), où plus de la moitié des crimes (42 sur 71) ciblait les personnes de confession musulmane²¹.

En outre, à l'hiver 2017, certaines personnes ont exprimé des craintes concernant l'implantation d'un cimetière musulman dans un village de la région de Québec. Plus tôt à Montréal, en mai 2016, les habitants de l'arrondissement d'Ahuntsic-Cartierville ont voté contre l'usage d'un centre communautaire comme lieu de culte par des musulmans²². En novembre 2016 cette fois, les habitants de l'arrondissement d'Outremont se sont prononcés en faveur d'un règlement voulant interdire tout nouveau lieu de culte dans l'avenue Bernard²³. Ainsi, de manière générale, le contexte sociétal québécois relativement aux relations interculturelles ne s'est pas amélioré au cours de la dernière décennie : et même, il semble y avoir mise en place d'une dynamique restrictive en matière de droits de la personne²⁴.

Dans ce contexte, beaucoup d'études portant sur les droits de la personne se sont penchées soit sur la dimension politique de cette dyna-

²¹ Stéphanie MARIN, « Les crimes haineux en hausse depuis l'attentat de Québec », *Le Soleil*, 29 janvier 2018, [En ligne] : <<https://www.lesoleil.com/actualite/la-capitale/les-crimes-haineux-en-hausse-depuis-lattentat-de-quebec-513147f9236d762a109762e990bf97c3>>.

²² *LE DEVOIR*, « Ahuntsic-Cartierville dit non à une mosquée », *Le Devoir*, 6 juin 2016, [En ligne] : <<http://www.ledevoir.com/politique/montreal/472696/ahuntsic-cartierville-dit-non-a-une-mosquee>>.

²³ LA PRESSE CANADIENNE, « Référendum à Outremont : pas de nouveaux lieux de culte sur Bernard », *La Presse*, 20 novembre 2016, [En ligne] : <<https://www.lapresse.ca/actualites/grand-montreal/201611/20/01-5043492-referendum-a-outremont-pas-de-nouveaux-lieux-de-culte-sur-bernard.php>>.

²⁴ Conséquemment, il n'est pas surprenant de constater que, selon un sondage réalisé auprès de 1 501 personnes au Québec, pour le compte de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, plus de 45 % des répondants estiment que la religion constitue une « réalité globalement négative » et que 43 % se méfient « des personnes qui affirment trop clairement leur religion ». Voir à ce sujet : Pierre NOREAU, *Droits de la personne et diversité*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la Jeunesse, 2015, [En ligne] : <<https://www.crdp.umontreal.ca/nouvelles/2016/01/14/rapport-sur-la-perception-des-quebecois-a-legard-de-la-diversite/>>.

mique restrictive, en s'intéressant aux débats philosophiques ou politiques sur les modèles d'administration publique de la diversité (études normatives sur le multiculturalisme ou l'interculturalisme québécois²⁵), soit sur la dimension narrative de cette dynamique (études sur les conditions de la parole publique relativement au rapport majorité(s)-minorités²⁶). Nous croyons qu'une autre dimension, plus descriptive et empirique, n'a pas été amplement explorée : elle concerne la réalité de la discrimination vécue au cœur même des établissements publics. Alors que le contexte sociétal paraît moins favorable à la promotion des droits de la personne, qu'en est-il de la quotidienneté des relations interpersonnelles au sein des institutions publiques, plus particulièrement des établissements scolaires? Nous pensons que ces derniers peuvent constituer des espaces où l'étude quotidienne des discriminations y est propice, et ce, en raison du nombre important de citoyens qui les fréquentent chaque jour.

Afin de contribuer à l'amélioration des connaissances sur la réalité de la discrimination au Québec, nous proposons d'explorer l'hypothèse selon laquelle un établissement public, plus précisément un établissement

²⁵ Laurent DE BRIEY, « Multiculturalisme libéral vs. interculturalisme républicain », (2013) 34-1 *La Revue Tocqueville* 89; Gérard BOUCHARD, *L'interculturalisme. Un point de vue québécois*, Montréal, Boréal, 2012; Geoffrey BRAHM LEVEY, « Interculturalism vs. Multiculturalism: A Distinction without a Difference? », (2012) 33-2 *Journal of Intercultural Studies* 217; François ROCHER et Bob W. WHITE, « L'interculturalisme québécois dans le contexte du multiculturalisme canadien », (2014) 49 *Institut de recherche en politiques publiques* 1; Luc B. TREMBLAY, « The Bouchard-Taylor Report on Cultural and Religious Accommodation: Multiculturalism by any other Name? », (2010) 15-1 *Revue d'études constitutionnelles* 35.

²⁶ Sirma BILGE, « "...alors que nous, Québécois, nos femmes sont égales à nous et nous les aimons ainsi" : la patrouille des frontières au nom de l'égalité de genre dans une "nation" en quête de souveraineté », (2010) 42-1 *Sociologie et sociétés* 197; 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 (dir.) et al., *L'accommodement raisonnable et la diversité religieuse à l'école publique*, Montréal, Fides, 2008, p. 243; Samuel DALPÉ et David KOUSSENS, « Les discours sur la laïcité pendant le débat sur la «Charte des valeurs de la laïcité». Une analyse lexicométrique de la presse francophone québécoise », (2016) 57-2-3 *Recherches sociographiques* 455.

d'enseignement collégial au Québec, peut représenter un *espace d'atténuation des discriminations*, en ce sens où les personnes qui le fréquentent seraient moins exposées à des situations de discrimination quand elles s'y trouvent. La démarche s'appuie sur une étude empirique quantitative réalisée dans un Collège d'enseignement général et professionnel situé à Montréal, au printemps 2018, auprès de plus de 600 étudiants. Les résultats obtenus révèlent d'abord un écart important entre les situations de discrimination vécues à l'intérieur de l'établissement (moins fréquentes) par comparaison avec celles qui surviennent à l'extérieur de celui-ci (plus fréquentes). Ensuite, les mêmes résultats permettent d'établir une différence notable entre l'ensemble des situations de discrimination vécues (tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement) entre les étudiants issus de l'immigration (plus fréquentes) et ceux qui ne le sont pas (moins fréquentes).

Notre propos se présente de la manière suivante : nous discuterons d'abord du droit à l'égalité au Québec, afin de bien situer notre étude dans les contextes juridique et sociopolitique québécois (partie I). Ensuite, nous exposerons les résultats détaillés de l'enquête réalisée dans le Collège (partie II). Enfin, nous proposerons une discussion afin d'éclairer les données récoltées en nous intéressant à la quotidienneté et à la promotion de l'égalité au sein des établissements publics, dans le but d'alimenter les recherches futures en rapport avec le droit à l'égalité au Québec et ailleurs (partie III).

I. Le droit à l'égalité et le contexte québécois

Au Québec, le droit à l'égalité est prévu par l'article 15 de la Charte canadienne²⁷ et l'article 10²⁸ de la Charte québécoise²⁹. Le cadre

²⁷ Article 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 déficiences mentales ou physiques.

²⁸ Article 10 de la Charte québécoise :

d'analyse en matière de droit à l'égalité proposé par la Cour suprême du Canada d'abord dans l'arrêt *Law c. Canada (Ministre de l'emploi et de l'Immigration)* en 1999 et ensuite simplifié dans l'arrêt *Withler c. Canada (Procureur général)* en 2011, se présente comme un test à deux volets :

- La loi crée-t-elle une distinction fondée un motif énuméré ou analogue?
- La distinction entraîne-t-elle un désavantage par la perpétuation d'un préjugé ou l'application de stéréotypes³⁰?

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, l'identité ou l'expression de genre, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans les mesures prévues 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.

²⁹ Toutefois, la Charte québécoise ne fait pas de l'égalité un droit fondamental. Contrairement à la Charte canadienne, la Charte québécoise ne protège pas le droit à l'égalité en soi, mais plutôt comme une modalité des droits et libertés. Ce droit n'est protégé que dans l'exercice des autres droits et libertés garantis par la Charte québécoise. Le droit à l'absence de discrimination ne peut donc pas à lui seul fonder un recours et doit nécessairement être rattaché à un autre droit : *Québec (Ville) c. Commission des droits de la personne du Québec*, [1989] R.J.Q. 831 (C.A.); *Commission scolaire St-Jean-sur-Richelieu c. Commission des droits de la personne du Québec*, [1994] R.J.Q. 1227 (C.A.). De plus, il faut dire que la législation en matière de droit de la personne en vertu de la Charte québécoise, laquelle s'applique dans le contexte des Collèges québécois, est assujettie à l'obligation de conformité aux normes constitutionnelles, dont celles qui sont énoncées dans la Charte canadienne. La Charte québécoise s'interprète à la lumière de la Charte canadienne et des autres lois canadiennes en matière de droit de la personne : *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*, [2000] 1 R.C.S. 665; Henri BRUN, Pierre BRUN et Fannie LAFONTAINE, *Chartes des droits de la personne. Législation. Jurisprudence. Doctrine*, 31^e éd., Wilson & Lafleur, Montréal, 2018, p. 915.

³⁰ *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1999] 1 R.C.S. 497; *Withler c. Canada (Procureur général)*, 2011 CSC 12 :

Il convient de préciser que le recours entrepris en cas de plainte fondée sur la Charte québécoise, qui concerne les établissements d'enseignement collégial, comporte une démarche à deux volets qui impose successivement au demandeur et au défendeur un fardeau de

De manière générale, ce cadre d'analyse se fonde plutôt sur des principes fondamentaux liés à l'égalité, et non sur des critères précis qui ne tiendraient pas compte de facteurs contextuels, notamment³¹.

Dans l'arrêt *Law*, le juge Iacobucci mentionne ceci :

[Le but de l'article 15 (1) est de] préserver la dignité humaine au moyen de l'élimination du traitement discriminatoire. La dignité humaine signifie qu'une personne ou un groupe ressent du respect et de l'estime de soi. Elle relève de l'intégrité physique ou psychologique et de la prise en main personnelle. La dignité humaine est bafouée par le traitement injuste fondé sur des caractéristiques ou la situation personnelles qui n'ont rien à voir avec les besoins, les capacités ou les mérites de la personne [...] La dignité humaine est bafouée lorsque des personnes ou des groupes sont marginalisés, mis de côté et dévalorisés³².

Suivant cette conception de la dignité humaine, la garantie d'égalité énoncée dans la Charte canadienne invite alors à tenir compte de la « conduite discriminatoire ». C'est donc la réalité de la discrimination

preuve distinct. Dans un premier temps, l'article 10 de la Charte requiert du demandeur qu'il apporte la preuve de trois éléments: (1) une distinction, exclusion ou préférence; (2) fondée sur l'un des motifs énumérés au premier alinéa de l'article 10; (3) qui a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne. Si ces trois éléments sont établis, il y a alors « discrimination *prima facie* » ou « à première vue ». Dans un second temps, le défendeur peut justifier sa décision ou sa conduite en invoquant les exemptions prévues par la loi sur les droits de la personne applicable ou celles développées par la jurisprudence. S'il échoue, le tribunal conclura alors à l'existence de discrimination. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Bombardier Inc. (Bombardier Aéronautique Centre de formation)*, (2015) 2 R.C.S. 789; 2015 CSC 39.

³¹ H. BRUN, P. BRUN et F. LAFONTAINE, préc., note 29, p. 635.

³² *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, préc., note 30, par. 53.

que vise le droit à l'égalité, non l'attitude ni le mobile derrière la conduite. En d'autres termes, c'est l'effet qui compte³³.

D'ailleurs, la distinction entre égalité formelle et égalité réelle est maintenant bien connue en droit canadien. S'éloignant d'une conception formelle de l'égalité, la Cour suprême a spécifié que le droit à l'égalité « ne garantit pas le droit à un traitement identique. Il garantit plutôt à chacun le droit d'être protégé contre toute discrimination³⁴ ». L'égalité réelle nécessite de s'intéresser aux facteurs contextuels, à la réalité sociale des individus et des groupes, et même aux dynamiques de pouvoir qui s'opèrent entre eux dans la société canadienne³⁵. En ce sens, ce que l'on considère en droit canadien comme de la discrimination (une *inégalité réelle*) doit tenir compte de « la situation véritable du groupe et [du] risque que la mesure contestée aggrave sa situation³⁶ ».

En ce sens, lorsqu'on s'intéresse aux situations de discrimination liées aux différences ethnoculturelles³⁷, une approche contextuelle semble pertinente, laquelle invite à considérer le droit à l'égalité d'une manière plus étendue. L'étude sur le contexte du droit³⁸ vise ainsi le double

³³ *Québec (Procureur général) c. A.*, 2013 CSC 5, par. 61; H. BRUN, P. BRUN et F. LAFONTAINE, préc., note 29, p. 638.

³⁴ *Withler c. Canada (Procureur général)*, préc., note 30, par. 31.

³⁵ Plus précisément, l'article 15 impose une analyse contextuelle et le rejet de l'approche formaliste d'un traitement analogue : *Withler c. Canada (Procureur général)*, préc., note 30; H. BRUN, P. BRUN et F. LAFONTAINE, préc., note 29, p. 637.

³⁶ *Withler c. Canada (Procureur général)*, préc., note 30, par. 37.

³⁷ *Stricto sensu*, l'expression « différence ethnoculturelle » renvoie, selon nous, aux motifs de la race (ou de l'origine) ou de la religion. Il serait trop long d'expliciter la jurisprudence de ces deux motifs ici. Contentons-nous de dire que le point commun de ces motifs est le fait qu'ils sont souvent à la base de décisions et de pratiques stéréotypées, fondées non pas sur le mérite de l'individu mais plutôt sur une caractéristique personnelle qui est soit immuable, soit modifiable uniquement à un prix inacceptable du point de vue de l'identité personnelle : *Corbière c. Canada (Ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien)*, [1999] 2 R.C.S. 203; H. BRUN, P. BRUN et F. LAFONTAINE, préc., note 29, p. 640.

³⁸ Selon Jean-François GAUDREAU-DESBIENS et Diane LABRÈCHE, *Le contexte social du droit dans le Québec contemporain. L'intelligence culturelle dans la*

examen du droit « des textes » et le droit « en contexte ». Par l'expression « droit des textes », nous entendons, au sens du juriste français Jean Carbonnier, les « références formalisées du droit », à savoir les textes de lois, les raisonnements légaux et les tests jurisprudentiels³⁹. L'idée est de comprendre de l'intérieur le droit, de réfléchir sur l'esprit juridique par l'intermédiaire des sources étatiques du droit, où la juridicité commence et se termine à l'épicentre de la normativité : l'État⁴⁰. Par la tournure « droit en contexte », nous voulons signifier, à l'instar du juriste canadien Jean-Guy Belley, l'ensemble des relations et des pratiques qui « interfèrent » avec le droit⁴¹. Suivant cette perspective, l'étude du droit à l'égalité dans le contexte d'un établissement scolaire invite à prendre en considération

pratique des juristes, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2009, p. 9 et 10, le contexte social du droit comprend un ensemble d'éléments parfois entrecroisés qui contribuent à orienter la mobilisation publique du droit. On peut alors penser à « toute une série de faits, de pratiques sociales, de présupposés idéologiques explicites ou implicites, de normes dites « extrajuridiques », d'opinions, d'attitudes, de croyances et de perceptions ».

³⁹ Jean CARBONNIER, *Flexible droit. Pour une sociologie du droit sans rigueur*, Paris, L.G.D.J., 1988; voir également, sur le même sujet, Jacques COMMAILLE, « Les nouveaux enjeux épistémologiques de la mise en contexte du droit », (2013) 70-1 *Revue interdisciplinaire d'études juridiques* 62.

⁴⁰ Dans une perspective positiviste, la valeur épistémologique accordée aux sources formelles est en phase avec le projet disciplinaire du droit moderne, soit de « servir la volonté de gouvernance d'un État de droit regardé comme légitime à l'intérieur d'une nation » : voir Violaine LEMAY et Benjamin PRUD'HOMME, « Former l'apprenti-juriste à une approche du droit réflexive et critique, mais aussi sereinement positiviste: l'heureux exemple d'une revisite du cours "Fondements du droit" à l'Université de Montréal », (2011) 52 *C. de D.* 581, 608.

⁴¹ Selon la perspective du pluralisme juridique, l'étude du droit se fait selon une approche plus large que celle qui est défendue par le positivisme juridique, celui-ci refusant de dissocier le terme « droit » du droit de l'État, en étant ouvert notamment à l'infra-droit (le droit de l'autonomie juridique conférée ou reconnue, ou les deux à la fois, par l'État) et au non-droit (des normes et des pratiques extra-étatiques, comme des normes religieuses) : voir Jean-Guy BELLEY, « Le pluralisme juridique comme orthodoxie de la science du droit », (2011) 26-2 *Revue Canadienne Droit et Société* 257, 260; voir également : Guy ROCHER, « Pour une sociologie des ordres juridiques », (1988) 28-1 *C. de D.* 91; Guy ROCHER, « Les "phénomènes d'internormativité" : faits et obstacles », dans Jean-Guy BELLEY (dir.), *Le droit soluble, Contributions québécoises à l'étude de l'internormativité*, Paris, L.G.D.J., 1996, p. 14.

les conduites pouvant représenter une atteinte aux droits de la personne, de même qu'à la dignité humaine sous-jacente au droit à l'égalité.

II. Le droit à l'égalité sous tension : la diversité québécoise mise en débat

Depuis 2006, les enjeux liés au droit à l'égalité sont discutés publiquement de manière plus aiguë qu'auparavant. À la suite de l'arrêt *Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*⁴², qui autorise conditionnellement le port du kirpan dans les écoles publiques, une « crise des accommodements raisonnables » dans la société québécoise a forcé le gouvernement du Québec à créer une commission d'enquête sur le sujet, laquelle a déposé en 2008 un rapport recommandant notamment l'adoption de l'interculturalisme comme politique d'intégration⁴³. Après le dépôt du rapport, lequel contenait une trentaine de recommandations⁴⁴, le gouvernement du Québec a choisi de soumettre, trois ans plus tard, le projet de loi n° 94⁴⁵. Celui-ci prévoyait en particulier l'obligation de

⁴² *Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, 2006 CSC 6.

⁴³ Selon le rapport issu des travaux de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, la « crise des accommodements » est d'abord et avant tout une crise des perceptions. En vertu des analyses spécialisées commandées par la Commission, la situation concernant les pratiques d'accommodement dans les institutions publiques est jugée contrôlée. La nature de la crise se fonde sur l'impression d'une absence de balises juridiques et sur la constitution d'un malaise chez la majorité francophone relativement à l'expression du religieux minoritaire : voir Gérard BOUCHARD et Charles TAYLOR, *Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation*, rapport, Québec, Gouvernement du Québec, 2008.

⁴⁴ *Id.*; les recommandations s'orientaient sur cinq axes :

- définitions de politiques publiques (interculturalisme et laïcité);
- amélioration des programmes d'intégration (reconnaissance des diplômes des immigrants);
- bonification de la formation des employés de l'État et des décideurs locaux (formation à la gestion de la diversité culturelle et religieuse);
- clarification des balises en matière d'accommodements;
- lutte active contre les discriminations.

⁴⁵ *Loi établissant les balises encadrant les demandes d'accommodement dans l'Administration gouvernementale et dans certains établissements*, projet de loi n° 94 (étude détaillée – 28 septembre 2011), 1^{re} sess., 39^e légis. (Qc).

fournir et de recevoir des services publics à visage découvert, ciblant ainsi directement la pratique religieuse de certaines musulmanes⁴⁶. Au lendemain des élections de septembre 2012, le nouveau gouvernement minoritaire du Parti québécois a abandonné le projet de loi n° 94 et déposé, en novembre 2013, le projet de loi n° 60, où il reprenait l'obligation de prestation et de réception des services publics à visage découvert. Ce sera cependant l'interdiction de porter un signe religieux pour l'ensemble des employés de l'État qui suscitera un débat intense et polarisant dans la société québécoise, divisé entre deux positions antagonistes : pour ou contre le projet de loi⁴⁷.

⁴⁶ Sur le sujet du voile intégral, consulter notamment : Valérie AMIRAUX, « The “Illegal Covering” Saga: What’s Next? Sociological Perspectives », (2013) 19-6 *Social Identities: Journal for the Study of Race, Nation and Culture* 794; Chantal MAILLÉ et Daniel SALÉE, « Quebec, Secularism and Women’s Rights. On Feminism and Bill 94 », dans Chantal MAILLÉ et Daniel SALÉE (dir.), *Revealing Democracy. Secularism and Religion in Liberal Democratic States*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, 2013, p. 11; David KOUSSENS, Stéphane BERNATCHEZ et Marie-Pierre ROBERT, « Le voile intégral : analyse juridique d’un objet religieux », (2014) 29-1 *Revue Canadienne Droit et Société* 77; Pascale FOURNIER, « Headscarf and Burqa Controversies at the Crossroad of Politics, Society and Law », (2013) 19-6 *Social Identities: Journal for the Study of Race, Nation and Culture* 689; David KOUSSENS et Olivier ROY (dir.), *Quand la burqa passe à l’ouest. Enjeux éthiques, politiques et juridiques*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2014.

⁴⁷ Nous ne pouvons pas ici rendre compte de l'ensemble de la littérature portant sur le projet de loi n° 60, aussi appelé la « Charte des valeurs ». Pour l’instant, citons : Marie-Claude HAINCE, Yara EL-GHADBAN et Leïla BENHADJOUJIA (dir.), *Le Québec, la Charte, l’Autre. Et après?*, Montréal, Éditions Mémoire d’encrier, 2014; Jocelyn MACLURE, « Charte des valeurs et liberté de conscience », (2013) Novembre-décembre 2013 *Policy Options* 49; Bertrand LAVOIE, « S’appropriation 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* 25; Ryoa CHUNG, « Un regard féministe sur le projet de loi 60 selon l’approche des capacités de Martha Nussbaum », dans Marie-Claude HAINCE, Yara EL-GHADBAN et Leïla BENHADJOUJIA (dir.), *id.*, p. 9; S. DALPÉ et D. KOUSSENS, préc., note 26; Janique JOHNSON-LAFLEUR et al., « L’espace québécois du vivre-ensemble mis à l’épreuve par le débat sur la Charte des valeurs : expériences et perceptions d’intervenants du domaine de la santé et des services sociaux œuvrant en contexte de pluriethnicité », (2016) 28-1 *Nouvelles Pratiques sociales* 175; Jocelyn MACLURE, « Charte des valeurs et liberté de conscience », dans Denis

Après la défaite du Parti québécois aux élections d'avril 2014, le nouveau gouvernement majoritaire du Parti libéral a délaissé le projet de loi n° 60. Il a opté plutôt pour un autre projet de loi, devenu le 18 octobre 2017 la *Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour motif religieux dans certains organismes*⁴⁸. Cette loi, qui codifie pour la première fois au Québec le principe de neutralité religieuse de l'État, prévoit spécialement, à l'article 10, l'obligation de se découvrir le visage à l'occasion de la prestation et de la réception de services publics, obligation suspendue par la Cour supérieure du Québec le 1^{er} décembre 2017 mais reconfirmée le 28 juin 2018⁴⁹. Or, à la suite des élections du 1^{er} octobre 2018, le nouveau gouvernement du Québec, majoritaire et représenté par la Coalition Avenir Québec, a fait adopter le 16 juin 2019 la *Loi sur la laïcité de l'État*, contenant en particulier l'interdiction de porter des signes religieux visibles pour les employés de l'État en position d'autorité, ce qui inclut, entre autres, les policiers, les gardiens de prisons et les enseignants du primaire et du secondaire⁵⁰.

JEFFREY (dir.), *Laïcité et signes religieux à l'école*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2015, p. 51; Guillaume LAMY, *Laïcité et valeurs québécoises. Les sources d'une controverse*, Montréal, Québec Amérique, 2015.

⁴⁸ *Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes*, RLRQ, c. R-26.2.01. Concernant la neutralité religieuse de l'État en droit canadien, consulter notamment : Pierre BOSSET, « La neutralité de l'État en matière religieuse : méandres d'une notion », (2017) 51-2-3 *RJTUM* 305; Benjamin L. BERGER, « Religious Diversity, Education, and the "Crisis" in State Neutrality », (2014) 29-1 *Revue Canadienne Droit et Société* 103; Bruce RYDER, « State Neutrality and Freedom of Conscience and Religion », (2005) 29-2 *Supreme Court Law Review* 171; David M. BROWN, « Neutrality of Privilege? A Comment on Religious Freedom », (2005) 29 *Supreme Court Law Review* 221.

⁴⁹ *National Council of Canadian Muslim (NCCM) c. Attorney General of Quebec*, 2017 QCCS 5459; *National Council of Canadian Muslims (NCCM) c. Attorney General of Quebec*, 2018 QCCS 2766.

⁵⁰ En plus de cette interdiction, la *Loi sur la laïcité de l'État*, RLRQ, c. L-0.3, reprend l'obligation de prestation et la réception de services publics à visage découvert, de même que la modification de la Charte québécoise en y incluant la laïcité à l'article 9.1.

III. Le Collège comme rempart de l'égalité

Au Québec, les Collèges d'enseignement général et professionnel ont été créés en 1967 en vertu de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*⁵¹. Implantés dans toutes les régions du Québec et uniques au Canada, les 48 Collèges publics sont des établissements d'enseignement supérieur. Les frais de scolarité représentent environ 150 \$ par trimestre, et les étudiants y ont accès après six années d'études primaires et cinq années d'études secondaires : ils doivent terminer leur programme d'études préuniversitaires ou techniques afin d'accéder à l'université ou au marché du travail⁵². En août 2018, 172 814 étudiants se sont inscrits dans l'un ou l'autre des 48 établissements d'enseignement collégial québécois, dont 57 581 dans un des 12 Collèges de la région de Montréal⁵³. C'est d'ailleurs là que la diversification ethnoculturelle est la plus marquée dans la province de Québec, près de 80 % des personnes immigrantes s'y installant⁵⁴.

Le Collège à l'étude, qui voit sa population étudiante se diversifier de manière importante depuis le début du XXI^e siècle, est un établissement d'enseignement supérieur public, dont la mission est de contribuer à la formation d'une personne qualifiée, responsable et engagée qui participera activement à la vie de la communauté. Les données compilées par l'organisation scolaire de l'établissement ayant pris part à notre étude nous permettent de tracer un portrait de la période 2008-2017 concernant le

⁵¹ *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*, RLRQ, c. C-29.

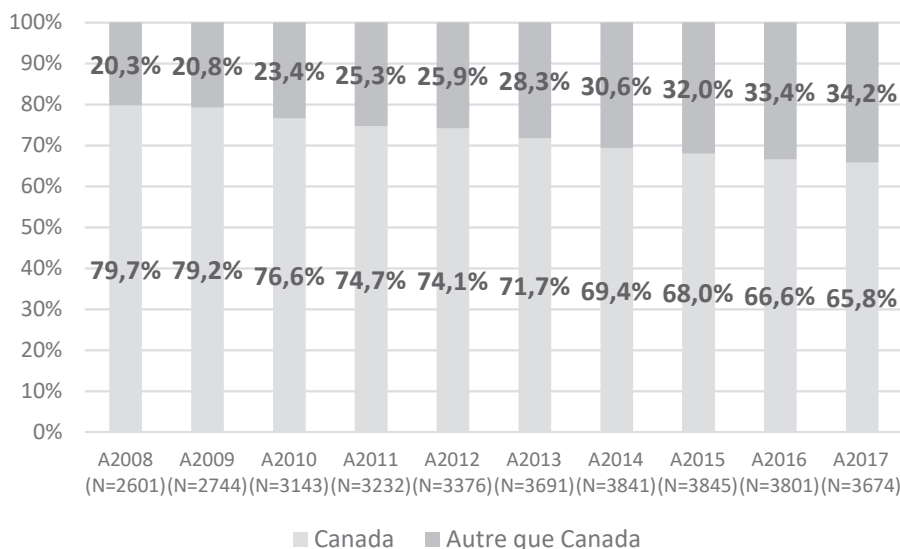
⁵² En 2017, 46,1 % des étudiants inscrits à un programme menant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) fréquentent un programme préuniversitaire : FÉDÉRATION DES CÉGEPS, « Formation préuniversitaire », *Fédération des cégeps*, [En ligne] : <<https://www.fedecegeps.qc.ca/cegeps/formation-pre-universitaire/>>.

⁵³ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, « Prévisions de l'effectif étudiant au collégial », Québec, Gouvernement du Québec, 2019 [En ligne] : <<http://www.education.gouv.qc.ca/references/tx-solrtyperecherche/publicationtx-solrpublicationnouveau/resultats-de-la-recherche/detail/article/previsions-de-leffectif-etudiant-au-collegial/>>.

⁵⁴ Simon BÉZY, « Migrations internationales et interprovinciales », dans INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Le bilan démographique du Québec*, Québec, ISQ, 2019, [En ligne] : <<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/migration/internationales-interprovinciales/index.html>>.

pays de naissance des étudiants qui fréquentent alors le Collège. Depuis 2008, on constate une augmentation croissante des étudiants nés à l'extérieur du Canada (voir le tableau 1).

Tableau 1 Répartition des étudiants du Collège inscrits pendant la période 2008-2017 selon leur pays de naissance



Nous remarquons en effet une progression constante des étudiants nés à l'extérieur du Canada depuis l'automne 2008 (20,3 %) jusqu'à l'automne 2017 (34,2 %). Cette croissance est stable depuis 2008. C'est là un changement appréciable de la composition démographique de la population étudiante du Collège, modification qui s'annonce durable. Plus précisément, on observe une diversification de la population cible selon le pays de naissance. En effet, d'après les tableaux 2 et 3, la proportion des étudiants nés au Québec était de 76 % en 2008, tandis qu'elle se situait à 65 % en 2017. Les principaux changements de 2008 à 2017 sont les suivants : alors que l'on voit une baisse significative des étudiants nés au Québec (- 11 %), on note une augmentation des étudiants originaires de l'Afrique du Nord et de l'Asie du Sud-Ouest (+ 3 %), de l'Afrique subsaharienne (+ 6 %) et de l'Amérique centrale et du Sud (+ 3 %). Parmi les dix pays de naissance autres que le Canada, ce sont Haïti, la France et

l'Algérie qui se révèlent être les plus présents au sein de la population étudiante du Collège.

Tableau 2 Répartition des étudiants du Collège à l'automne 2008 selon leur région de naissance

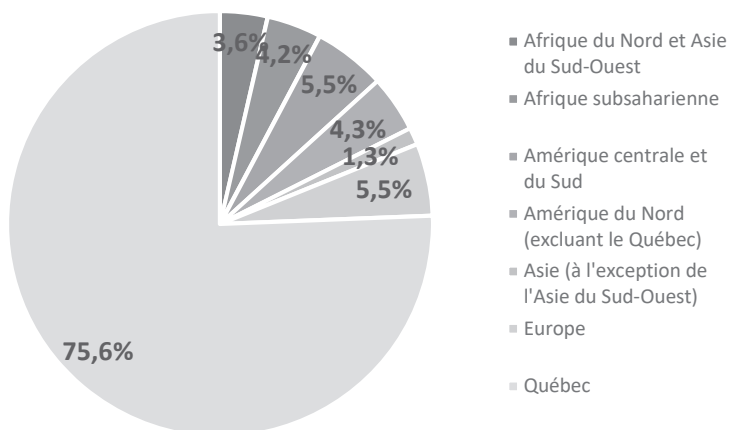
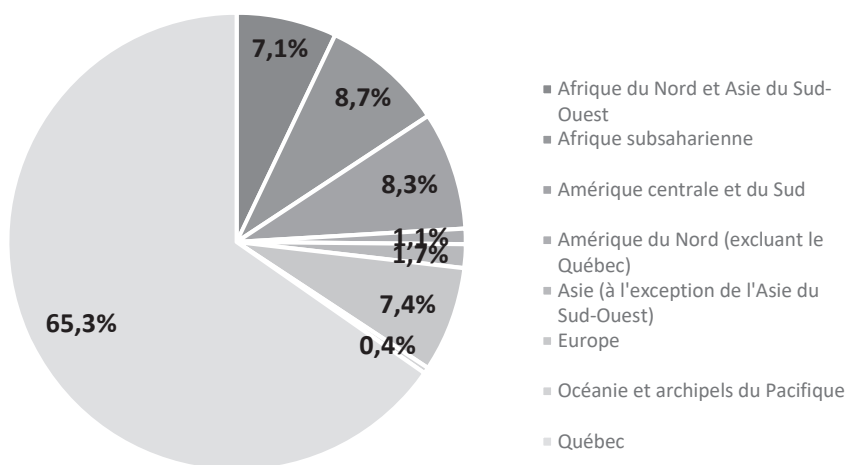


Tableau 3 Répartition des étudiants du Collège à l'automne 2017 selon leur région de naissance



A) La méthodologie du sondage effectué au printemps 2018

Nous avons sélectionné le Collège comme établissement participant en grande partie en raison de la diversification croissante de sa population étudiante selon le pays de naissance, à l'instar de la population québécoise en général. Nous avons collaboré avec la Direction des études afin d'élaborer un mandat de recherche, lequel visait à fournir à l'administration du Collège des données probantes relativement à sa population étudiante en matière de relations interculturelles, afin de soutenir l'élaboration d'une politique interne sur le « vivre-ensemble ». Pour mener à bien notre mandat, nous avons mis sur pied un comité de recherche, composé de neuf membres du personnel du Collège (conseillers pédagogiques, enseignants, travailleurs sociaux et techniciens) et de deux membres externes, soit deux professeurs venant de facultés de droit. Échelonnés de janvier 2017 à décembre 2018, les travaux de ce comité de recherche ont conduit à l'élaboration d'un sondage en français portant sur les relations interculturelles, distribué aux étudiants entre le 3 et le 20 avril 2018, par l'entremise de leur compte personnel d'étudiant⁵⁵. Au total, 611 répondants se sont rendus jusqu'à la fin du sondage (voir le portrait détaillé de leur répartition au tableau 4⁵⁶).

⁵⁵ Pour s'assurer du caractère scientifique de l'exercice, le comité de recherche a décidé d'entreprendre les démarches auprès du comité d'éthique de la recherche afin d'obtenir un certificat d'approbation éthique; certificat obtenu le 26 février 2018.

⁵⁶ Parmi les 611 répondants, 63,5 % ont dit s'identifier à la catégorie « Femme »; 34,6 %, à la catégorie « Homme »; et 1,9 %, à la catégorie « Autre ».

Tableau 4 Répartition des répondants selon le genre, l'âge et la génération d'immigration

Genre				
Féminin	Masculin	Autre	Refus de répondre	
63,1%	34,2%	1,5%	1,5%	
Âge				
16-17 ans	18-19 ans	20 à 24 ans	25 ans et plus	Refus de répondre
11,5%	33,6%	32,0%	20,5%	2,2%
Génération d'immigration				
Né au Canada, 2 parents né au Canada	Né au Canada, 1 ou 2 parents nés à l'étranger (2 ^e génération)	Né à l'étranger (1 ^{re} génération)		
54,8%	16,7%	28,5%		

B) Les perceptions de la diversité, les inégalités vécues et les opinions à l'égard de l'établissement

Trois types de données nous intéressent quant à la documentation de notre hypothèse relative aux institutions publiques comme espaces d'atténuation des discriminations : 1) les perceptions de la diversité ethnoculturelle chez les répondants; 2) les situations d'inégalités vécues à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement; et 3) les opinions à l'égard de l'établissement.

D'abord, concernant les perceptions relatives à la diversité, près de 60 % des répondants considèrent qu'étudier dans un établissement où il y a des nationalités différentes est enrichissant pour eux, dans une proportion plus élevée chez les étudiantes (63 %) par comparaison avec les étudiants (48 %) (voir le tableau 5). En outre, le taux augmente de manière notable chez les étudiants issus de l'immigration, où il se situe à 57 % pour les étudiants de deuxième génération et à 81 % pour les étudiants de première génération.

Tableau 5 Perception de la diversité chez les étudiants du Collège

« Étudier dans un Cégep où il y a des pays différents, c'est... »				
	Enrichissant	Neutre	Nuisible	Refus de répondre
Moyenne générale	59,1%	36,8%	0,5%	3,6%
Genre				
Féminin	63,2%	34,2%	0,0%	2,6%
Masculin	48,7%	45,2%	1,3%	4,8%
Génération d'immigration				
Né au Canada, 2 parents né au Canada	46,3%	49,0%	0,6%	4,2%
Né au Canada, 1 ou 2 parents nés à l'étranger (2e génération)	56,9%	41,2%	0,0%	2,0%

Ensuite, plusieurs questions ont été posées sur les situations d'inégalité présentes à l'intérieur et à l'extérieur du Collège, où l'on faisait référence soit à des *pratiques associables à de la discrimination au sens de la loi*⁵⁷, soit à des *conduites ou pratiques discriminantes*⁵⁸. En ce qui a trait aux premières, par référence à la couleur de peau, à la nationalité ou aux croyances religieuses des étudiants, nous leur avons demandé s'ils avaient déjà été victimes d'un traitement défavorable⁵⁹ de la part d'un enseignant ou d'un membre du personnel non enseignant. Pour ce qui est des conduites ou des pratiques discriminantes, trois situations liées à des conduites ou pratiques discriminantes liées aux mêmes trois motifs ont fait

⁵⁷ Par l'expression « pratiques associables à de la discrimination au sens de la loi », nous faisons référence à des situations où c'est l'établissement, notamment par l'entremise de son personnel, qui est l'auteur de la pratique impliquant une distinction liée à un préjugé ou à un stéréotype, suivant le cadre d'analyse préconisé dans l'arrêt *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Éducation)*, préc., note 30; *Withler c. Canada (Procureur général)*, préc., note 30.

⁵⁸ Par l'expression « conduites ou pratiques discriminantes », nous nous reportons à des situations où ce sont des personnes autres que les membres du personnel de l'établissement qui sont à l'origine de la pratique impliquant une distinction liée à un préjugé ou à un stéréotype, suivant le cadre d'analyse préconisé en droit canadien, ou encore qui implique une violation de l'intégrité physique ou mentale d'une personne motivée par un des motifs prévus par l'article 15 de la Charte canadienne ou à l'article 10 de la Charte québécoise.

⁵⁹ Par l'expression « traitement défavorable », nous entendons l'impression d'un traitement différent et désavantageux au moment de la réception d'un service de la part d'un enseignant (par exemple, à l'occasion de la correction d'une évaluation) ou de la part d'un membre du personnel (par exemple, un manque de considération durant une rencontre avec un travailleur social).

l'objet de questions, soit le fait d'avoir été victimes d'insultes verbales, de moqueries ou de blagues douteuses ou d'une agression physique (voir le tableau 6).

Tableau 6 Perception des étudiants selon des situations d'inégalité vécues personnellement au Collège sur la base de leur nationalité, de leur couleur de peau ou de leurs croyances religieuses

	Présence d'insultes verbales	Présence de moqueries et blagues douteuses	Présence d'agression physique	Présence d'un traitement défavorable de la part d'un enseignant	Présence d'un traitement défavorable de la part d'un membre du personnel
Moyenne générale	15,1%	30,3%	2,3%	23,5%	12,0%
Genre					
Féminin	14,5%	29,0%	2,1%	24,9%	12,6%
Masculin	16,2%	31,6%	1,8%	17,1%	7,5%
Génération d'immigration					
Né au Canada, 2 parents né au Canada	13,7%	24,2%	2,7%	14,6%	7,8%
Né au Canada, 1 ou 2 parents nés à l'étranger (2e génération)	11,8%	31,4%	2,0%	20,6%	12,7%
Né à l'étranger (1re génération)	17,2%	39,7%	1,7%	32,8%	16,7%

À propos de la présence d'un traitement défavorable de la part d'un enseignant, 23,5 % des personnes interrogées disent avoir vécu cette situation : on constate une proportion légèrement plus élevée chez les étudiantes (24,9 %) comparativement aux étudiants (17,1 %). Les étudiants issus de l'immigration risquent davantage de vivre une situation impliquant, à leur avis, un traitement défavorable de la part d'un enseignant, soit 20,6 % pour les étudiants de deuxième génération d'immigration et 32,8 % pour les étudiants de première génération. En ce qui concerne la présence d'un traitement défavorable de la part d'un membre du personnel, en moyenne 12 % des personnes interrogées disent avoir connu cette situation : la proportion est plus élevée chez les étudiantes (12,6 %) que chez les étudiants (7,5 %). De même, la probabilité de vivre cette situation s'accroît chez les étudiants issus de l'immigration (12,7 % pour ceux qui sont issus de la deuxième génération et 16,7 % pour la première génération).

Relativement aux trois autres types de situations, soit la présence d'insultes verbales, 15 % des étudiants en moyenne disent avoir vécu des situations où ils ont enduré des insultes verbales en rapport avec leur

nationalité, leur couleur de peau ou leurs croyances religieuses. Cette proportion est similaire chez les hommes et les femmes, et légèrement plus élevée chez les étudiants de première génération d'immigration (17,1 %). Au sujet de la présence de moqueries ou de blagues douteuses, 30 % des étudiants en moyenne disent avoir déjà connu cette situation, et ce, dans une proportion légèrement plus élevée pour les hommes (31,6 %) par comparaison avec les femmes (29 %). On constate une probabilité plus élevée (39,7 %) chez les étudiants de première génération d'immigration comparativement à ceux qui ne sont pas issus de l'immigration (24,2 %). Quant à l'agression physique, 2 % des étudiants en moyenne disent en avoir subi une dans le Collège, ce qui correspond par ailleurs à l'ensemble des indicateurs analysés dans la présente étude.

Nous nous intéressons ici également aux données compilées relativement aux situations d'inégalité vécues à l'extérieur du Collège (voir le tableau 7).

Tableau 7 Perception des étudiants selon des situations d'inégalité vécues personnellement à l'extérieur du Collège sur la base de leur nationalité, de leur couleur de peau ou de leurs croyances religieuses

	Présence d'insultes verbales	Présence de moqueries et blagues douteuses	Présence d'agression physique	Présence d'un traitement défavorable de la part d'une personne en position d'autorité (employeur, propriétaire de logement, agents de l'État)
Moyenne générale	36,2%	44,3%	12,5%	33,3%
Genre				
Féminin	33,7%	43,2%	11,2%	33,3%
Masculin	40,8%	46,1%	15,4%	31,1%
Génération d'immigration				
Né au Canada, 2 parents né au Canada	30,4%	35,5%	12,5%	23,6%
Né au Canada, 1 ou 2 parents nés à l'étranger (2e génération)	45,1%	54,9%	14,7%	45,1%
Né à l'étranger (1re génération)	40,2%	51,7%	11,5%	39,7%

En comparant les données des tableaux 6 et 7, on remarque la présence d'un décalage entre les situations d'inégalité vécue à l'intérieur et à l'extérieur du Collège. En effet, il y a une augmentation de près de 10 % entre les situations impliquant un traitement défavorable auprès d'un enseignant et auprès d'une personne en position d'autorité à l'extérieur de

l'établissement et de plus de 20 % dans le cas d'un membre du personnel non enseignant. Cette hausse concerne autant les étudiants immigrants que les étudiants non immigrants :

- 11 % de plus pour les étudiants non immigrants;
- 33 % de plus pour les étudiants immigrants de deuxième génération;
- 23 % de plus pour les étudiants immigrants de première génération.

On note aussi un accroissement marqué des cas de conduites ou de pratiques discriminatoires à l'extérieur du Collège selon les trois indicateurs mentionnés plus haut :

- de 15 % qui ont subi des insultes à l'intérieur du Collège, on passe à 36 % à l'extérieur de celui-ci;
- de 30 % qui ont été la cible de moqueries ou de blagues douteuses dans le Collège, le taux atteint 44 % à l'extérieur de l'établissement;
- de 2 % qui ont été victimes d'une agression physique dans le Collège, le taux se situe à près de 13 % à l'extérieur de l'établissement.

Ce décalage est particulièrement significatif pour les étudiants immigrants, car la probabilité d'être victime d'un traitement défavorable de la part d'une personne en situation d'autorité à l'extérieur de l'établissement est alors trois fois plus importante si l'on compare avec la même situation impliquant le personnel non enseignant :

- de 45,1 %, on chute à 16,7 % pour les étudiants immigrants de première génération;
- de 45,1 %, le taux descend à 12,7 % pour les étudiants immigrants de deuxième génération.

La probabilité est près de deux fois plus importante si l'on compare avec la même situation impliquant le personnel enseignant :

- de 45,1 %, on passe à 32,8 % pour les étudiants immigrants de première génération;
- et de 45,1 %, on diminue jusqu'à 20,6 % pour les étudiants de deuxième génération.

De même, il y a une hausse appréciable des cas de conduites ou de pratiques discriminatoires vécues par des étudiants immigrants de première génération à l'extérieur du Collège selon les trois indicateurs mentionnés plus haut :

- de 17,2 % qui ont subi des insultes à l'intérieur du Collège, le taux se chiffre à 40,2 % à l'extérieur de celui-ci;
- de 39,7 % qui ont été la cible de moqueries ou de blagues douteuses dans le Collège, le taux augmente à 51,7 % à l'extérieur de l'établissement;
- de 1,7 % qui ont été victimes d'une agression physique dans le Collège, le taux s'élève à 11,5 % à l'extérieur de l'établissement.

Nous observons le même accroissement impressionnant des cas de conduites ou de pratiques discriminatoires vécues par des étudiants immigrants de deuxième génération à l'extérieur du Collège selon les trois indicateurs mentionnés plus haut :

- de 11,8 % qui ont subi des insultes à l'intérieur du Collège, le taux passe à 45,1 % à l'extérieur de celui-ci;
- de 31,4 % qui ont été la cible de moqueries ou de blagues douteuses dans le Collège, le taux se situe à 54,9 % à l'extérieur de l'établissement;
- de 2 % qui ont été victimes d'une agression physique dans le Collège, le taux atteint 14,7 % à l'extérieur de l'établissement.

IV. La quotidienneté, source d'égalité profonde?

Considérant tous les indicateurs, la probabilité de vivre des situations d'inégalité est plus importante à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'établissement. Ces données alimentent la thèse selon laquelle le Collège,

en tant qu'institution publique, joue le rôle d'un « rempart » contre la discrimination vécue de la part des étudiants et des étudiantes qui fréquentent l'établissement, en particulier pour les personnes issues de l'immigration. Conséquemment, il n'est pas étonnant de constater que, de manière très majoritaire (89,3 %), les étudiants considèrent que le Collège est un environnement respectueux de leur nationalité, de leur couleur de peau ou de leurs croyances religieuses, et ce, dans une proportion légèrement plus élevée pour les étudiantes (92,4 %) par comparaison avec les étudiants (87,7%) (voir le tableau 8). Fait intéressant, les étudiants de première génération d'immigration convergent, dans une proportion plus élevée (94,8 %), vers la même opinion.

Tableau 8 Opinions concernant l'appréciation du Collège en tant qu'environnement respectueux de la diversité

	En accord	En désaccord	Refus de répondre
Moyenne générale	89,3%	4,8%	5,9%
Genre			
Féminin	92,4%	2,9%	4,8%
Masculin	87,7%	6,1%	6,1%
Génération d'immigration			
Né au Canada, 2 parents né au Canada	89,9%	4,8%	5,4%
Né au Canada, 1 ou 2 parents nés à l'étranger (2e génération)	89,2%	4,9%	5,9%
Né à l'étranger (1re génération)	94,8%	3,4%	1,7%

Selon ces résultats, l'établissement d'enseignement représenterait ainsi un espace d'atténuation des situations de discrimination ou des situations qui s'apparentent à de la discrimination au sens de la loi. Trois facteurs importants peuvent expliquer ces résultats. Premièrement, il est fort probable que le fait de se côtoyer de manière régulière (presque tous les jours durant l'année scolaire) et pendant une longue période de temps (les programmes d'études ont une durée de deux à trois années) favorise la *familiarité* entre les étudiants. Le contraste avec le fait de croiser des personnes dans la rue ou dans l'espace public est évident : alors que l'anonymat des rapports interpersonnels caractérise l'espace public, l'établissement public, pour sa part, est marqué par la familiarité. Une pratique ou une conduite discriminante est susceptible d'être moins fréquente si l'auteur sait qu'il risque de revoir à nouveau sa victime, ce qui est le cas dans un Collège mais non dans la rue.

Deuxièmement, les étudiants d'un même Collège partagent sensiblement *le même objectif*, soit celui de la réussite scolaire. À notre avis, ce fait peut favoriser les rapprochements entre les étudiants, ce qui n'est pas le cas pour des citoyens dans la rue. Que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de la classe, un but commun peut engendrer un sentiment de similarité et de complémentarité, qui contribuera éventuellement à réduire la distance interculturelle entre des personnes ayant des parcours de vie différents sur le plan de la culture ou de la religion.

Troisièmement, rappelons que le Collège est un établissement public ayant adopté des politiques internes qui encadrent et protègent les droits de la personne. Pour les étudiants, il est fort probable que le respect de ces politiques, assuré par la direction du Collège, représentent pour eux une instance plus *accessible* que dans le contexte de l'espace public.

Les trois facteurs que nous venons de soulever, soit la familiarité, un objectif commun partagé et l'accessibilité des autorités chargées de respecter des politiques internes, correspondent bien au concept élaboré par Lori Beaman, celui d'égalité profonde. Cette professeure s'intéresse aux microprocessus qui fondent la négociation quotidienne des différences, notamment dans les institutions publiques⁶⁰. Le concept d'égalité profonde renvoie à une dimension souvent inexplorée de l'égalité, laquelle considère les microprocessus interpersonnels qui fondent la négociation quotidienne des différences en contexte pluraliste. Ledit concept aborde les mécanismes sociaux souvent insoupçonnés qui se construisent dans une certaine horizontalité entre des personnes dans leur vie quotidienne⁶¹. Ayant pour objet, entre autres choses, de critiquer les

⁶⁰ Lori G. BEAMAN, *Deep Equality in an Era of Religious Diversity*, Oxford, Oxford University Press, 2017; voir aussi Lori G. BEAMAN, « Deep Equality as an Alternative to Accommodation and Tolerance », (2014) 27-2 *Nordic Journal of Religion and Society* 89.

⁶¹ L. G. BEAMAN, préc., note 60, p. 13 :

Deep equality is a vision of equality that transcends law, politics, and social policy, and that relocated equality as a process rather than a definition, and as lived rather than prescribed. It recognizes equality as an achievement of day-to-day interaction, and is traceable through agonistic respect, recognition of similarity, and a concomitant acceptance of difference, creation of community, and neighborliness. It

approches souvent préconisées en matière de gestion de la diversité, inspirée de l’analogie de l’accommodement raisonnable, l’égalité profonde est en porte-à-faux avec une certaine verticalité des rapports de pouvoirs entre les personnes qui acceptent ou non d’accommoder et de tolérer de même que celles qui se trouvent ainsi à être ou non accommodées et tolérées⁶².

Nous pensons que les établissements publics sont des espaces où la probabilité de rencontrer ces microprocessus interpersonnels se révèle plus importante que dans la sphère publique marquée par l’anonymat des relations entre les citoyennes et les citoyens. En effet, dans un établissement public, les personnes sont appelées à se côtoyer de manière régulière pendant une longue période dans un environnement réglementé où tout le monde partage sensiblement le même objectif⁶³. Cet environnement nous semble propice à la présence de manifestations de cette égalité profonde, laquelle pourrait participer aux raisons expliquant une atténuation des discriminations. Le concept d’égalité profonde nous paraît ainsi utile afin d’alimenter notre hypothèse selon laquelle les

circulated through micro-processes of individual action and inaction and through group demonstrations of caring.

⁶² Cette approche consiste à regarder les pratiques innovantes, non répertoriées, en rapport avec la poursuite d’un idéal d’égalité : voir Lori G. BEAMAN, « Alternatives to Reasonable Accommodation », dans Lori G. BEAMAN (dir.), *Reasonable Accommodation. Managing Religious Diversity*, Vancouver, UBC Press, 2012, p. 208, à la p. 213. L’approche liée à l’égalité profonde favorise un modèle d’analyse des différences ethnoculturelles qui fait une place importante à la « navigation » entre les identités, de même qu’à la « négociation » qu’entreprennent les personnes dans leur quotidien, afin d’interagir en contexte multiculturel : voir, à ce sujet, Jennifer A. SELBY, Lori G. BEAMAN et Amélie BARRAS, « L’angle mort de la “laïcité ouverte” : les processus de navigation et négociations dans le vécu religieux au Canada », (2020) 67-1 *Social Compass* 45.

⁶³ La réalisation de l’égalité profonde se situe dans une perspective mitoyenne critique, entre une posture de conformité et une posture qui essentialise les différences. Selon L. G. BEAMAN, préc., note 60, p. 72, la recherche – négociée – des points que deux individus peuvent avoir en commun (tels des étudiants du collégial) vise à trouver des terrains d’entente et à former des espaces collaboratifs permettant la poursuite d’un idéal d’égalité.

établissements publics peuvent représenter des espaces d'atténuation des discriminations.

Par l'entremise du concept d'égalité profonde, Beaman tente de mieux comprendre ce qu'elle nomme des « non-événements » qui surviennent au sein des rapports interpersonnels. La tendance habituelle est plutôt de s'intéresser à la diversité culturelle et religieuse en considérant ce qui pose problème. Les politiques de gestion de la diversité se fondent ainsi sur la nécessité de « régler des problèmes », de prévenir des situations problématiques⁶⁴. Cependant, cette orientation néglige les rapports interpersonnels qui se déroulent bien entre individus ayant des parcours de vie différents. Bref, on délaisse régulièrement les non-événements de la diversité, justement parce qu'ils ne créent aucune difficulté. C'est le paradoxe des rapports sociaux de diversité : ils deviennent invisibles parce qu'ils n'engendrent pas de problèmes⁶⁵. Beaman insiste également pour dire que l'aspect problématique dans le cas de la diversité est l'utilisation de catégories rigides et fixes, qui tendent à stigmatiser les individus⁶⁶. En s'inspirant des travaux de Dorothy Smith, Beaman propose un véritable programme de recherches sur la diversité et l'égalité, où l'accent est mis sur le quotidien, afin de repérer ce qui est non problématique⁶⁷. L'absence de problématique serait, aux yeux de Beaman, une des traces de l'égalité profonde, en ce sens que les individus apprennent à vivre ensemble malgré

⁶⁴ Le fait de s'intéresser ainsi à la dimension quotidienne de l'égalité (notamment dans les micro événements tels des échanges informels comme il s'en trouve dans une salle de classe ou à la cafétéria d'un Collège) permet de prêter attention à ce *qui va de soi*, à ce qui ne pose pas de problème, à ce qui n'est pas relevé ni revendiqué. J. A. SELBY, L. G. BEAMAN et A. BARRAS, préc., note 62, proposent ceci aux chercheurs : au lieu de se pencher sur ce qui est négatif, sur le conflit, le danger, ceux-ci devraient étudier les expériences positives, la compassion, gentillesse et l'affection qui caractérisent l'action humaine.

⁶⁵ L. G. BEAMAN, préc., note 62, p. 208; Jennifer A. SELBY, Amélie BARRAS et Lori G. BEAMAN, *Beyond Accommodation. Everyday Narratives of Muslim Canadians*, Vancouver, UBC Press, 2018.

⁶⁶ Lori G. BEAMAN, « The Difference "Difference" Makes », dans Lori G. BEAMAN, *Deep Equality in an Era of Religious Diversity*, Oxford, Oxford University Press, 2017, p. 18.

⁶⁷ L. G. BEAMAN, préc., note 60, p. 23.

leurs différences, et le plus souvent sans écueils⁶⁸. D'après nous, c'est une des raisons principales pour lesquelles les situations de discrimination sont moins importantes à l'intérieur du Collège qu'à l'extérieur de celui-ci.

Conclusion

Dans notre article, nous avons discuté de l'idée selon laquelle les établissements publics, et en particulier les établissements d'enseignement collégial au Québec, peuvent représenter des espaces d'atténuation des discriminations. Alors que nous sommes dans un contexte social et politique marqué par la progression d'une dynamique restrictive en matière de droits de la personne, les établissements publics pourraient devenir des lieux où la probabilité de vivre des discriminations serait moindre. Au sein d'une société libre et démocratique, les institutions publiques sont appelées à jouer un rôle important quant à la préservation des valeurs commune : elles servent d'exemples en matière d'administration des différences de toutes sortes. Le principal constat qui se dégage de nos résultats est que les établissements publics, à l'instar du Collège à l'étude, sont appelés à relever ce défi.

Sans prétendre à une généralisation, nous estimons que notre portrait des relations interculturelles est généralement positif, en ce sens que la grande majorité des étudiants semblent apprécier le travail effectué par l'administration du Collège, bien que certains problèmes soient toujours à résoudre, notamment au sujet des situations d'inégalité vécues dans l'établissement. En définitive, il convient de rappeler que les institutions publiques constituent, au sein des sociétés actuelles traversées par la montée de discours haineux, des remparts protégeant les valeurs communes les plus chères dans une société libre et démocratique. Devant le brouhaha de la vie publique, marqué par l'anonymat des rapports

⁶⁸ Nous proposons ici d'entreprendre un déplacement théorique à partir de l'intérêt porté aux aspects *distinctifs* de la diversité, de ce qui se remarque, de ce qui fait débat, de ce qui se voit comme étant *différent*, vers un intérêt porté à la diversité comme étant inhérente aux relations humaines. L'idée est de voir les différences ethnoculturelles sous l'angle de leur mixité, et non de leur pureté. Nous suggérons par-là de poser un regard sur les navigations quotidiennes des différences, au travers de l'humour, du pardon et de l'humilité.

sociaux, les institutions publiques comme les Collèges peuvent alors symboliser des forteresses dans lesquelles tous les étudiants se sentiront respectés et protégés, quelles que soient leurs différences.