

# POSITION DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

POUR L'ÉTUDE DU PROJET DE LOI 60 - CHARTE  
AFFIRMANT LES VALEURS DE LAÏCITÉ ET DE  
NEUTRALITÉ RELIGIEUSE DE L'ÉTAT AINSI QUE  
D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
ET ENCADRANT LES DEMANDES D'ACCOMMODEMENT

PRÉPARÉE POUR LA COMMISSION DES INSTITUTIONS  
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC  
DÉCEMBRE 2013



## INTRODUCTION

---

L'Université de Montréal souhaite présenter sa réalité à la Commission des institutions et lui exprimer son opinion sur le contenu du projet de loi 60 exclusivement, s'abstenant d'aborder toute question périphérique.

L'Université de Montréal est bien plus qu'un établissement d'enseignement supérieur : c'est un lieu de savoir et de réflexion, un partenaire-clé pour les divers secteurs d'activité socio-économique et un milieu de vie accueillant pour ses étudiants et ses employés, toutes origines confondues. Pour nos étudiants internationaux et nos professeurs recrutés à l'étranger, c'est un premier lieu de socialisation au Québec.

Avec ses 44 216 étudiants, dont 9 909 étudiants internationaux et résidents permanents provenant de 134 pays, l'Université de Montréal est non seulement un pôle majeur de formation disciplinaire et professionnelle mais aussi une force essentielle d'accueil et d'intégration.

Avec ses 5 700 professeurs, chargés de cours, professeurs de clinique et chercheurs de réputation internationale, ainsi que ses 3 400 employés administratifs et de soutien, notre institution compte parmi les 10 employeurs les plus importants de Montréal.

Lors de son plus récent exercice de planification stratégique, l'Université de Montréal a explicité un ensemble de valeurs sur lesquelles elle s'appuie depuis sa fondation en 1878 et qu'elle continue aujourd'hui d'actualiser à la lumière des enjeux du XXI<sup>e</sup> siècle. Ces valeurs, dans le cadre des *Orientations stratégiques 2011-2015* de l'Université de Montréal, ont été adoptées par l'Assemblée universitaire et par le Conseil de l'Université en octobre 2011.

Notre communauté se sent donc particulièrement interpellée par la question du *vivre ensemble* et c'est pourquoi nous avons tenu à nous faire entendre devant la Commission des institutions.

Avant de présenter notre position sur le projet de loi n°60 : *Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement*, nous vous soumettons quelques données sur la diversité au sein de notre établissement.

### **PLAN STRATÉGIQUE 2011-2015 : NOS VALEURS (EXTRAIT)**

#### **Autonomie universitaire**

Nous défendons la liberté de pensée et d'expression et l'indépendance de l'institution universitaire dans l'exercice de ses fonctions d'enseignement et de recherche. Nous reconnaissons également la valeur critique du travail intellectuel et sa fonction de vigie sociale.

#### **Ouverture, respect, diversité**

Par la diversité de sa communauté et la variété de ses programmes et des travaux de ses professeurs, l'UdeM reflète toute la complexité du monde et enseigne à ses étudiants le respect d'autrui et l'ouverture d'esprit.

# 1. DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE À L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL : DONNÉES PROBANTES

---

*Remarque préliminaire : nous ne pouvons pas broser le portait ethnoreligieux du personnel et de la population étudiante. Il pourrait être perçu comme étant discriminatoire de recueillir directement cette information. C'est pourquoi nous nous sommes appuyés sur l'origine ethnique pour illustrer la diversité de notre communauté. Soulignons toutefois que la pratique religieuse n'est pas exclusivement associée à l'origine ethnique.*

## **LA DIVERSITÉ AU SEIN DU PERSONNEL (DONNÉES 2012)**

- > Minorités ethniques : 5 % du personnel (hausse de 42 % depuis 2003)
- > Minorités visibles : 7 % du personnel (hausse de 52 % depuis 2003)

## **LA DIVERSITÉ AU SEIN DE LA POPULATION ÉTUDIANTE (DONNÉES 2013)**

- > Étudiants internationaux et résidents permanents : 9 909 personnes provenant de 134 pays

## **LES ENJEUX DE GESTION À LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES (DRH)**

- > Dans les vingt dernières années, la DRH n'a rapporté aucun grief ni arbitrage en lien avec l'objet du projet de loi 60.
- > Au cours des trois dernières années, à la connaissance du secteur des relations de travail, trois demandes d'accommodement reliées à des croyances ou des rites religieux ont été reçues. Un seul cas a été refusé, car il occasionnait des contraintes excessives.
- > Depuis 2004, deux mesures disciplinaires ou administratives ont été prises pour sanctionner des gestes ou des propos xénophobes.

## **LES DEMANDES D'ACCOMMODEMENT FONDÉES SUR LE MOTIF RELIGIEUX SOUMISES AU BUREAU DE L'OMBUDSMAN**

- > Depuis cinq ans, le Bureau de l'ombudsman a reçu en moyenne une ou deux demandes annuellement en lien avec la discrimination ou les accommodements fondés sur des motifs religieux. Seulement deux dossiers ont été jugés recevables et fondés en 2008-2009, et aucun depuis 2009-2010. Par conséquent, le Bureau n'a eu à traiter que des demandes de conseils et d'assistance, tant de la part des demandeurs que des gestionnaires.

- > Cette absence de plainte s'explique par le fait que les gestionnaires font preuve de sensibilité et d'ouverture en matière d'accommodements fondés sur les motifs de discrimination prohibés par la Charte des droits et libertés de la personne.
- > Le Vice-rectorat aux études et la Direction des ressources humaines font un travail important de sensibilisation, de formation et de veille.
- > Quelques exemples de demandes d'avis en lien avec des motifs religieux : formation ou évaluation différées en raison d'un congé religieux, local de prière, exemption d'activité, exemption de transiger avec un intervenant du sexe opposé, identification d'une étudiante portant le niqab.

#### **LES ALLÉGATIONS DE HARCÈLEMENT SOUMISES AU BUREAU D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT (BIMH)**

- > Parmi les comportements vexatoires rapportés au BIMH, en moyenne cinq par année sont des allégations de harcèlement, qui incluent les comportements liés à la religion (entre 2009 et 2012).
- > Ces cas ne sont pas liés aux objectifs visés par le projet de loi 60 en termes d'affirmation de la neutralité religieuse de l'État et de ses employés.
- > Les comportements rapportés ne touchent pas le port des signes ostentatoires ou les accommodements raisonnables, mais plutôt la perception d'une discrimination sur la base d'un motif religieux.

#### **LA COHABITATION INTERCONFESSIONNELLE À L'UdeM : UNE SITUATION HARMONIEUSE**

À la lumière de ces éléments factuels, nous constatons que la diversité religieuse n'est pas une source de tension à l'Université de Montréal.

Les situations problématiques sont marginales et ne justifient pas l'ajout de mécanismes à ceux déjà existants, qui remplissent par ailleurs très bien leurs fonctions préventive et curative.

## 2. POSITION DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL SUR LE PROJET DE LOI 60

---

### **UNE ADHÉSION AUX VALEURS**

Nous souscrivons pleinement aux valeurs suivantes énoncées dans le projet de loi 60 :

- > la neutralité religieuse de l'État ;
- > le caractère laïc de l'État ;
- > l'égalité entre les femmes et les hommes.

### **LA LIBERTÉ ACADÉMIQUE : UNE COMPOSANTE ESSENTIELLE DE NOTRE IDENTITÉ**

Nous tenons à réaffirmer notre attachement à cette valeur universitaire fondamentale, indissociable de notre mission, et à exprimer notre inquiétude quant aux effets éventuels de l'adoption du projet de loi 60 sur l'exercice de cette liberté et sur notre rôle d'université. À nos yeux, la liberté académique représente une forme de garantie pour nous prémunir de toute forme d'intolérance.

### **UN BESOIN D'AUTONOMIE DANS L'APPLICATION**

Nous appliquons déjà les critères jurisprudentiels qui balisent les demandes d'accommodement et qui sont réaffirmés dans le projet de loi 60.

Nous le faisons —et nous souhaitons continuer à le faire — en toute autonomie, en conformité avec notre mission, dans le respect de nos valeurs, en les adaptant à notre réalité et en les intégrant à nos mécanismes internes.

Au plan de la gestion de nos ressources humaines, la mise en vigueur du projet de loi 60 poserait des problèmes d'application importants, en plus d'alourdir inutilement les processus de gestion de la diversité pourtant déjà balisés par la Charte des droits et libertés de la personne et par la jurisprudence.

Notre université jouit d'une excellente renommée internationale et la perception du projet de loi 60 représente déjà une menace pour le recrutement de professeurs et d'étudiants étrangers.

Notre mission en est une de recherche : la diversité religieuse n'est pas pour nous une menace, mais un objet d'étude et notre institution un terrain d'observation et un lieu de transfert des connaissances.

Notre mission en est aussi une d'enseignement : en tant qu'universitaires, nous sommes également des artisans du *vivre ensemble*. Nos outils de travail sont la persuasion et la pédagogie plutôt que la dissuasion par la contrainte; nos actions sont basées sur la tolérance plutôt que l'intolérance.

Notre mission comprend enfin un devoir de service à la collectivité, une œuvre utile que nous nous efforçons d'accomplir, notamment en participant au débat public : sensibiliser, éclairer les autorités et la population sur des questions complexes et délicates, privilégier les arguments et la rationalité nécessaires à un dialogue constructif et serein.

Notre institution compte dans ses rangs plusieurs experts reconnus dans le domaine, sur lesquels elle peut s'appuyer pour traiter les conflits potentiels et dont elle peut mettre l'expertise au service du gouvernement du Québec et de la société québécoise.

## CONCLUSION

---

Nous souscrivons aux principes de neutralité religieuse et de laïcité de l'État et d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à toutes les valeurs sous-jacentes à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Nous défendons l'exercice de la liberté académique, qui suppose une entière liberté de conscience et d'expression pour laisser place au discours critique et au pluralisme des opinions, qui sont nécessaires à la recherche, à l'enseignement et au service à la collectivité, et qui sont bénéfiques pour l'ensemble de la société.

Nous nous sommes dotés de mécanismes internes pour gérer la diversité religieuse, dans le respect des chartes et des critères jurisprudentiels, mais également dans le respect de la mission et de l'autonomie universitaires.

Nous tenons à apporter notre contribution à ce débat de société, en mettant notre savoir et notre savoir-faire au service de la population du Québec.

Nous tenons à demeurer une institution attrayante pour les étudiants internationaux et accueillante pour les citoyens d'adoption.

Nous tenons enfin à demeurer un milieu de vie francophone, libre, ouvert sur le monde, inclusif, un lieu d'échange d'idées et de savoir pour tous.