

OFDE

Observatoire sur la Formation
à la Diversité et l'Équité.

Faits saillants des résultats du *Sondage sur les effets de la Loi 21 sur les facultés et les départements d'éducation des universités québécoises et sur les personnes qui œuvrent et étudient en leur sein*

Document préparé par les membres du groupe de travail interuniversitaire formé au sein du réseau de l'Observatoire sur la formation à la diversité et l'équité (OFDE) :

Maryse Potvin, professeure, Université du Québec à Montréal
Lucian Nenciovici, doctorant, Université du Québec à Montréal
Emmanuelle Doré, professeure, Université du Sherbrooke
Stéphanie Tremblay, Professeure, Université du Québec à Montréal
Stéphanie Demers, professeure, Université du Québec en Outaouais
Bronwen Low, professeure, Université McGill
David Lefrançois, professeur, Université du Québec en Outaouais
Marilyn Steinbach, professeure, Université de Sherbrooke
Leonidas Nsabimana, doctorant, Université du Québec en Outaouais

Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives nationales du Québec et Bibliothèque et Archives Canada

Comprend des références bibliographiques.
Comprend du texte en anglais.
Monographie électronique en format PDF.

ISBN 978-2-924536-11-7

Dépôt légal : Bibliothèque et Archives nationales du Québec, Bibliothèque et Archives Canada, 2020
© Observatoire sur la formation à la diversité et l'équité (OFDE), 2020

« Ce document a été uniformisé et adopte l'écriture inclusive avec le point médian de même que l'orthographe rectifiée. »

Avec le soutien financier de nos partenaires :



I. OBJECTIFS

Objectifs et description du questionnaire et des analyses

Ce sondage visait à déterminer les effets de la Loi 21 (*Loi sur la laïcité de l'État*) sur les facultés et les départements d'éducation des universités québécoises et sur les acteurs·trices universitaires qui œuvrent ou étudient en leur sein. Un groupe de travail interuniversitaire a produit un questionnaire en ligne sur LimeSurvey, en français et en anglais, administré au sein des universités québécoises en mars et avril 2020. Ce questionnaire comprenait cinq parties avec des questions fermées (échelle de Likert) et ouvertes, afin que les répondant·e·s puissent donner des exemples¹ :

- La partie A visait à collecter de l'information générale sur les répondant·e·s : (i) la catégorie d'acteur·rice parmi cinq catégories d'employé·e·s (professeur·e ou maître·sse de langues, personne chargée de cours, superviseur·se de stage ou enseignant·e associé·e, membre du personnel administratif ou de soutien, cadre en milieu scolaire) et deux catégories d'étudiant·e·s (de premier cycle ou de cycles supérieurs) ; (ii) le genre ; (iii) la catégorie d'âge ; (iv) le statut migratoire (non-immigrant·e, né·e au Canada d'au moins un parent issu de l'immigration [2^e génération], immigrant·e de 1^{re} génération, autochtone) ; (v) la ou les langue(s) maternelle(s) ; (vi) l'appartenance ou non à une minorité visible ou religieuse ; (vii) l'université dans laquelle la·le répondant·e travaille ou étudie.
- La partie B visait à déterminer si une ou des **actions avaient été posées** par l'université, la faculté ou le département des répondant·e·s en lien avec la Loi 21.
- La partie C comportait deux parties. La première (**C1a**) s'adressait aux cinq catégories d'employé·es et visait à déterminer si des stagiaires en éducation de leur université, faculté ou département rapportaient avoir vécu des formes de **traitement négatif ou discriminatoire** depuis l'adoption de la Loi 21, et si (**C1b**) des **mesures institutionnelles** ont été prises pour prévenir ou empêcher des situations discriminatoires à l'endroit des stagiaires en lien avec la Loi 21. Une deuxième (**C2a**) s'adressait aux étudiant·es et visait à déterminer si, dans le cadre de leurs études, ils avaient été **victimes ou témoins de formes de traitement négatif** ou discriminatoire depuis l'adoption de la Loi 21 et (**C2b**) s'ils avaient été informés·es que des mesures institutionnelles avaient été prises pour prévenir ou empêcher des situations discriminatoires à l'endroit des stagiaires en lien avec la Loi 21.
- La partie D se scindait en deux sous-parties. La première (**D1**) s'adressait seulement aux cinq catégories d'employé·e·s et visait à déterminer si, à la suite de l'adoption de la Loi 21, des **modifications ont été apportées à la formation** en lien avec des contenus de cours liés

¹ Le questionnaire et le rapport complet des résultats seront mis en ligne en janvier 2021 sur le site de l'Observatoire sur la formation à la diversité et l'équité à : ofde.ca. Seules les données des questionnaires entièrement remplis (N = 972 sur 1875 questionnaires enregistrés) ont été conservées pour l'analyse. Ces données ont fait l'objet d'une analyse descriptive (fréquences, pourcentages). Les réponses aux questions ouvertes ont été analysées à l'aide de QDA Miner et à partir de catégories émergentes (théorisation ancrée). Les faits saillants des résultats obtenus sont présentés ci-dessous. Le rapport complet de cette enquête est disponible sur le site de l'Observatoire sur la formation à la diversité et l'équité (ofde.ca).

notamment à la laïcité, aux droits et libertés de la personne, à l'inclusion, à la diversité ou aux accommodements raisonnables. La deuxième (D2) s'adressait à toutes les catégories de répondant·e·s et visait à déterminer si, depuis l'adoption de la Loi 21, ils ou elles ont assisté à des **échanges plus conflictuels** en classe, ou entendu des propos qui ont heurté des personnes.

- La partie E se scindait en deux sous-parties. La première (E1) s'adressait aux employé·es et visait à déterminer s'ils avaient remarqué des **effets négatifs** associés à la Loi 21 (E1a) **sur les relations** entre les membres du personnel de leur université, faculté ou département, et (E1b) sur les relations entre les membres du personnel de leur université et les acteurs des milieux de pratique (p. ex. : enseignant·e·s associé·e·s directeurs, parents, etc.). La deuxième (E2) s'adressait seulement aux étudiant·es et visait similairement à déterminer s'ils avaient remarqué des effets négatifs liés à la Loi 21 sur les relations soit entre les étudiant·es, soit entre les étudiant·es et les membres du personnel de l'université, soit entre les étudiant·es et le personnel de pratique.

II. PARTIE A

Informations générales sur les répondant·e·s

- Sur 972 répondant·e·s, 914 (94 %), ont rempli le sondage en français et 58 (6 %) en anglais;
- Les acteurs·trices universitaires ayant répondu dans le plus grand nombre ont été les superviseur·e·s de stage ou enseignant·e·s associé·e·s (26,0 %) et les étudiant·e·s de premier cycle (27,8 %) : un pourcentage cumulatif d'un peu plus de 50 % des répondant·e·s proviennent de ces deux catégories de répondant·e·s ; ils ont été suivis des étudiant·e·s des cycles supérieurs (15,7 %), des professeur·e·s (15,3 %), des personnes chargées de cours (12,7 %) et des employé·e·s administratif·ve·s (1,5%) ou cadres scolaires (0,9 %);
- Environ 3 fois plus de femmes (74,0 %) que d'hommes (25,5 %) ont rempli le sondage ;
- Les groupes d'âge ayant répondu en plus grand nombre sont les 18 à 29 ans (26,3 %) et les 40 à 49 ans (27,9 %) : un peu plus que 50 % des répondant·e·s proviennent de ces deux catégories d'âge;
- La majorité des répondant·e·s (72,3 %) sont des non-immigrants ;
- La majorité des répondant·e·s (78,7 %) ont le français comme langue maternelle ;
- Un peu plus d'un répondant sur dix (11,9 %) appartient à une minorité visible ou religieuse ;
- Les universités ayant les plus grandes proportions de répondant·e·s sont l'UQAM (31,6 %), l'Université de Sherbrooke (22,2 %), l'Université de Montréal (10,1 %), desquelles proviennent un peu plus de 60 % des répondant·e·s.

III. PARTIE B

Actions posées par les universités

Parmi les 549 répondant.es-employé.e-s, la majorité (364, 66,3 %) ne savait pas si leur faculté, département ou université avaient posé ou non une action en lien avec la Loi 21. Parmi ces 185 répondant.e-s, 53 (9,7 %) ont affirmé que ce fut le cas, surtout chez les cadres (55,6 %) et les membres du personnel administratif (20,0 %) de l'Université McGill (50,0 %), de l'Université du Québec en Outaouais (16,0 %), de l'Université du Québec à Montréal (14,6 %) et de l'Université de Montréal (7,8 %).

Au total, 53 commentaires ont été émis par les acteurs, surtout par les professeur.e-s, superviseur.e-s de stages et chargé.e-s de cours. Les actions posées sont surtout de l'ordre des « positionnements institutionnels (n = 30), de la transmission d'informations (n=22), des soutiens aux étudiant.e-s (n-15) et de l'application stricte de la loi (n=5). En voici quelques exemples :

- Positions du Conseil académique, du syndicat, des départements ou des facultés » ;
- Directives auprès des superviseur.e-s « qu'aucune indication servant à identifier un.e étudiant.e ne serait, ni ne pouvait être colligée ou transmise aux CS » ;
- « Résolution sur le placement des stagiaires avec symbole religieux dans un autre milieu de stage si elle vivait des hostilités de la part d'un milieu de stage » ;
- « Lettre d'information sur le fait que la loi ne s'applique pas aux stagiaires ; orientation des stagiaires vers des CSS qui n'appliquent pas la loi ».

IV. PARTIE C

Traitements négatifs ou discriminatoires et mesures institutionnelles à cet égard

Traitements négatifs envers des stagiaires selon les employés (C1a)

Parmi les 549 répondant.e-s-employé.e-s, près de la moitié (48,3 %) ont affirmé ne pas savoir et 284 (51,8 %) savaient si oui ou non des stagiaires de leur faculté, département ou université avaient rapporté avoir subi des formes de traitement négatif ou discriminatoire en lien avec la Loi 21. Parmi ces 284 répondant.e-s, 36 (6,6 %) ont déclaré que de tels cas ont été rapportés, surtout par les cadres (33,3 % de « Oui »), et les membres de personnel administratif et de soutien (13,3 % de « Oui »), notamment à l'Université McGill (50,0 %), à l'Université du Québec en Outaouais (16,0 %), à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (10,0 %), et à l'Université de Montréal (9,1 %).

Sur les 47 commentaires recueillis, surtout émis par des professeur·e·s et superviseur·e·s de stages (n=39), les propos et les gestes négatifs et discriminatoires constituent les manifestations les plus souvent décrites (n = 18), suivis des effets sur la réussite et l'insertion professionnelle (n=13), les attitudes et regards (n=7), les effets sur les droits et libertés (n=6) et les effets psychologiques (n=3). Il s'agit de gestes discriminatoires surtout de la part d'enseignant.e.s associé.e.s ou des centres de services scolaires (CSS) en raison du port d'un signe religieux, se produisant à différentes étapes du stage (entrevue, évaluation), même si les étudiantes ne sont pas des employées des CSS et que la loi 21 ne s'applique donc pas à elles. Voici quelques exemples de commentaires :

- « Regards inappropriés chargés de haine » ;
- « Stagiaire voilée se faisant demander si elle compte enlever son voile » ;
- « Interdiction de réaliser son stage pour une femme voilée » ;
- « Stagiaire rapporte que son enseignante associée a justifié son échec au stage par le port du voile » ;
- « Certains maitres associés leur font des remarques dévalorisantes devant les élèves, à tort » ;
- « Des commentaires préjudiciables de la part de membres du personnel durant le stage (exprimaient ouvertement leur appui de la loi devant la stagiaire en lui faisant des commentaires, alors qu'elle était en position vulnérable, parce qu'en formation) ».

Certains commentaires suggèrent que l'application de la Loi 21 aurait créé un effet de légitimation des gestes, propos ou comportements hostiles à l'égard des personnes stagiaires portant un signe religieux dans les milieux de stage.

Les mesures institutionnelles selon les employé·e·s (C1b)

Sur les 118 (21,5 %) répondant·e·s-employé·e·s qui ont répondu oui ou non, 30 (5,5 %) ont affirmé que oui, des mesures institutionnelles ont été prises pour prévenir ou empêcher des situations discriminatoires à l'endroit des stagiaires en lien avec la Loi 21. La proportion de réponses affirmatives est, encore une fois, plus élevée chez les cadres (33,3 %), suivis cette fois des professeur·e·s ou maitres de langues (8,7 %), et plus fréquente à l'Université McGill (21,4 %), à l'Université du Québec à Montréal (9,9 %), à l'Université du Québec en Outaouais (8,0 %), et à l'Université de Montréal (6,5 %). La comparaison de ce classement avec le précédent suggère une certaine cohérence au sein des universités entre (i) l'ampleur des traitements négatifs ou discriminatoires rapportés par des stagiaires en lien avec la Loi 21 et (ii) l'ampleur des mesures institutionnelles prises pour contrer de tels traitements.

Les exemples des mesures prises pour prévenir ou empêcher des situations discriminatoires selon les employé·e·s (n=28) ont été surtout décrites par ceux qui enseignent : professeur·e·s, personnes

chargées de cours ou maître·sse·s de langues (79 %), superviseures ou des enseignant·e·s associé·e·s (11 %) vs personnel-cadre (7 %) et administratif (4 %). Les répondant·e·s ont surtout fait mention de prises de position institutionnelle (18 %), de mesures de soutien aux étudiant·e·s (57 %) et de transmission d'informations (25 %). Par exemple : « lettre envoyée au milieu scolaire » ou « stagiaire changée de milieu de stage ».

Étudiant·e·s victimes ou témoins de formes de traitement négatif ou discriminatoire (C2a)

Parmi les 423 étudiant·e·s répondant·e·s, 418 (98,8 %) ont affirmé oui ou non, et parmi eux, 70 (16,5 %) ont répondu avoir été victimes ou témoins de formes de traitement négatif ou discriminatoire liées à la Loi 21. Cette proportion de réponses affirmatives est supérieure à celle des employé·e·s (6,6 %), indiquant que les étudiant·e·s/stagiaires subissent davantage—ou ont la perception de subir davantage—des formes de traitement négatif ou discriminatoire associées à la Loi 21 que ce qui est connu des employé·e·s sondés. Le fait qu'**un·e étudiant.e sur six** ait répondu « Oui » à cette question indique une **présence importante de formes de traitement négatif ou discriminatoire liées à la Loi 21**. La proportion de réponses affirmatives est plus élevée chez les étudiant·e·s de premier cycle (19,6 %) que chez ceux des cycles supérieurs (11,1 %), et à l'Université Concordia (41,4 %), à l'Université de Montréal (28,6%), à l'Université du Québec à Montréal (26,5 %) et à l'Université du Québec à Chicoutimi (8,3 %).

Le sondage a recueilli 70 commentaires décrivant les formes de traitement négatif ou discriminatoire, dont auraient été témoins ou victimes les étudiant.es, ainsi que leurs effets. Les commentaires font état principalement de gestes et propos (37%), d'attitudes et regards (8%) et d'effets sur les droits et libertés (24%), psychologiques (6%) ou sur la réussite ou l'intégration professionnelle (5%). Les étudiant·e·s relatent des épisodes perçus comme de la discrimination directe et découlant du climat de polarisation engendré par la Loi 21, comme des cas d'intimidation « horizontale » par d'autres d'étudiant.e.s, et des gestes discriminatoires de la part de personnes en situation d'autorité, dans le milieu universitaire (professeur·e·s ou superviseur·e·s de stage) mais surtout dans le milieu de stage (enseignant·e·s associé·e·s). Les étudiant.e.s rapportent des situations variées allant des regards suspicieux ou haineux aux propos stigmatisants, aux refus de stages et aux questions insistantes sur leurs intentions à porter le voile. Par exemple :

- « Des exclusions d'équipes de travail, par leurs collègues ou par leurs professeur.es » ;
- Des propos haineux provenant d'EA ou de superviseur·e·s de stage, tels que : « on ne veut pas une enseignante qui convertit nos jeunes » ou bien « nous ne sommes pas à l'Halloween, nous ne voulons pas des femmes en costume au travail », ou "Go back to your country. We don't want people like you here".

Ces comportements se répercuteraient sur la réussite et l'intégration professionnelle des stagiaires. Certains auraient arrêté ou échoué un stage en raison d'une interdiction stricte de porter un signe religieux, d'autres auraient été placés dans un milieu de stage plus éloigné que prévu par l'université. Des étudiantes auraient par ailleurs été forcées d'enlever leur voile pour

conserver leur place de stage. D'autres auraient abandonné leur programme en raison de leur impossibilité présente ou future de porter un signe religieux. De nombreux commentaires dénoncent des cas d'exclusion des listes de suppléance sans aucune vérification préalable de l'intention de retirer ou non le signe religieux, ou font état des sentiments de dévalorisation, d'infériorité, d'anxiété, de détresse et de découragement.

Les mesures institutionnelles selon les étudiant·e·s (C2b)

Parmi les 423 répondant·e·s-étudiant·e·s, seulement 51 (12,1 %) ont déclaré avoir été informés.es que des mesures institutionnelles ont été prises pour prévenir ou empêcher des situations discriminatoires à l'endroit des stagiaires en lien avec la Loi 21. La proportion de réponses affirmatives est encore ici plus élevée chez les étudiant·e·s de premier cycle (13,3 % contre 9,8 %), ce qui suggère qu'ils-elles semblent plus touché·es par la Loi 21, notamment à l'Université Concordia (34,5 %), à l'Université du Québec en Outaouais (21,4 %) et à l'Université du Québec à Montréal (21,3 %). La comparaison de ce classement avec celui fourni au paragraphe antérieur suggère une certaine cohérence au sein des universités entre (i) l'ampleur des occurrences de traitements négatifs ou discriminatoires vécus par les stagiaires en lien avec la Loi 21 et (ii) l'ampleur de la mise en place de mesures institutionnelles pour contrer de tels traitements.

Les étudiant·e·s ont formulé 72 commentaires sur les mesures prises par leur université, surtout : 1) la transmission d'information (n = 34) par la faculté et les associations étudiantes, incluant l'information transmise aux partenaires en vue d'informer, sensibiliser et prévenir la discrimination liée à la Loi 21 ; ; 2) des soutiens aux étudiant·e·s (n = 22) comprenant des mesures concrètes pour pallier les effets discriminatoires de la loi, dont la possibilité de déplacer un·e étudiant·e d'un milieu de stage à un autre en cas de discrimination ; 3) des prises de position institutionnelle (n = 15) dont des résolutions facultaires exprimant des réserves ou des résistances à l'égard de la Loi 21, des votes de grève, des manifestations et autres. Selon les commentaires, les mesures prises par les universités reflèteraient une préoccupation centrale : garantir les droits et libertés des étudiant·es à risque de traitement négatif ou de discrimination.

Enfin, chez les répondant·e·s étudiant·e·s, quatre facteurs semblent augmenter la probabilité d'être victime ou témoin de formes de traitement négatif ou discriminatoire liées à la Loi 21 : (i) être de genre féminin (19,6 % vs 7,1 %), (ii) être issu de l'immigration de 1^{re} génération (36,3 %) ou de 2^e génération (30,8 %) vs les non-immigrants (3^e génération et plus) (8,7 %), (iii) avoir une autre langue que le français comme langue maternelle (anglais (37,5 %), allophones (38,6 %) par rapport au français (9,8 %)); et (iv) appartenir à une minorité visible et/ou religieuse (39,2 % vs 11,3 %).

V. PARTIE D

Modifications à la formation et échanges conflictuels en classe

Modification à la formation selon les employé·es (D1)

Parmi les 549 répondant·e·s-employé·e·s, 200 (36,5 %) ont dit savoir si, oui ou non, des modifications ont été apportées à la formation à la suite de l'adoption de la Loi 21, mais seulement 14 (2,6 %) ont déclaré que de telles modifications ont eu lieu, surtout parmi les chargé·e·s de cours (4,9 %), professeur·e·s ou maitres de langues (4,7 %). Ces proportions de réponses affirmatives sont manifestement plus faibles que celles observées aux items antérieurs, et proviennent surtout de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (10,0 %), de l'Université du Québec à Rimouski (7,7 %), de l'Université du Québec à Chicoutimi (7,7 %) et de l'Université McGill (7,1 %).

Les quelques précisions quant à ces modifications apportées à la formation (n = 15) indiquent qu'elles sont surtout de nature pédagogique (n = 12) ou liée à une transmission d'informations au sujet de la Loi 21 dans les cours (n = 3). Les commentaires ont mentionné des ajouts de contenus relatifs aux concepts d'inclusion et de diversité, la présentation de la Loi 21, une discussion à son sujet et sur ses impacts, une mise en relation de la Loi 21 avec les compétences professionnelles en enseignement, et le développement d'un climat inclusif d'apprentissage. Ces mesures ont été décrites notamment dans les termes suivants :

- « Explication de la Loi 21 dans les contenus de cours en lien avec l'interculturalité » ;
- « Ma position comme pédagogue a été plus portée sur le respect de la différence, de travailler avec cette différence, de donner aux étudiant·e·s une posture pour accueillir cette différence et agir en exemple pour développer cette posture ».

Échanges plus conflictuels en classe selon tous les répondants (D2)

La totalité des 972 répondant·e·s, employé·e·s et étudiant·e·s combinés (100,0 %) a répondu oui ou non, mais 88 (9,1 %), soit environ un répondant sur 11, ont déclaré avoir assisté à des échanges plus conflictuels en classe, ou entendu des propos qui ont heurté des personnes depuis l'adoption de la Loi 21. Cela suggère que l'adoption de la loi aurait engendré une certaine augmentation de ces incidents qui, malgré une ampleur restreinte, semble non négligeable. La proportion de réponses affirmatives la plus élevée est observée chez les étudiant·e·s de premier cycle (16,3 %), suivis des professeur·e·s ou maitres de langues (8,1 %). Ce constat suggère une nouvelle fois que les étudiant·e·s de premier cycle, qui se retrouvent en stage, semblent davantage touchés par la Loi 21, surtout ceux ou celles à l'Université McGill (35,7 %), à l'Université Concordia (28,6 %), à l'Université Laval (15,8 %) et à l'Université du Québec à Montréal (12,7 %). La comparaison de ce classement avec le précédent suggère que les répercussions de la Loi 21 seraient d'une plus grande ampleur au sein de certaines universités. L'Université Concordia et l'UQAM se trouvent aux quatre premiers rangs de ces deux classements.

Au total, 68 situations conflictuelles ont été décrites par les participants, surtout par les étudiant.es (n=50) suivis des employé.es (n=18), notamment les professeur.es, chargée.es de cours et maitres de langue (n=7) et les superviseur.es et enseignant.es associé.es (n=11). Les réponses ont permis de préciser les formes d'interactions de nature conflictuelle (geste ou propos; attitude ou regard) ; les effets de ces interactions (psychologiques; sur les droits et libertés ou sur la réussite ou l'insertion professionnelle); les propos qui concernent les postures de témoin, de victime ou d'acteur d'intimidation ; le lieu de l'événement décrit (instance universitaire, salle de cours universitaire, espace public à l'université, milieu de stage et école) et la posture adoptée ou relatée (favorable ou défavorable à la Loi 21). Chez toutes les catégories de répondant.e.s, les exemples de gestes d'intimidation (notamment à teneur islamophobe) et de propos polarisants demeurent plus nombreux que les attitudes ou regards. Ils sont aussi le plus souvent issus d'autres étudiant.e.s et d'enseignants universitaires. C'est ce que décrivent par exemple les commentaires suivants :

« Les enseignants et enseignantes évitent souvent le sujet en n'en parlant aucunement dans les cours. De plus, les étudiantes sont inquiètes ».

Les commentaires émanent aussi bien d'étudiant.e.s « victimes » que d'étudiant.e.s « témoins » de ces échanges. Plusieurs témoignages déplorent un changement radical d'attitudes à l'égard des femmes voilées avant et après l'adoption de la Loi 21, autant en classe :

« Lors des débats en classe, les étudiant.e.s ayant de fortes opinions sur la Loi 21 s'en prenaient aux filles voilées du groupe (t'en penses quoi, toi? etc.) ; « étudiant qui fait plusieurs propos racistes en essayant de supporter la Loi 21 » ; « C'est une seule opinion politique et on est obligé d'y adhérer pour ne pas être exclus des groupes sociaux de l'école. Il s'agit de propagande, de lavage de cerveau et ça brime la liberté d'expression ».

qu'en ligne;

« Propos racistes et méprisants au regard des cultures arabes sur le site web de l'université ».

lors d'événements;

« Des étudiant.e.s regardant leurs pairs avec des regards haineux et intolérants lors d'un match de football ».

ou lors de rencontres administratives.

« En rencontre prétrimestrielle, la personne à la direction refuse d'échanger sur la Loi 21 en prétextant l'absence de problème à ce sujet dans l'université concernée) ».

Les effets soulevés sont surtout d'ordre psychologique ;

« Durant un cours universitaire, une étudiante portant le hijab a pleuré durant une de ses interventions. Nous discutons de la Loi 21 et elle s'est ouverte en expliquant qu'elle doit toujours faire le double d'efforts et qu'elle part à reculons dans une école, tout simplement à cause de son hijab ! »

liés à l'isolement ;

« J'ai observé de l'isolement et de l'inconfort. Ce n'était pas des paroles que j'ai entendues, mais j'ai observé une moins bonne intégration des étudiantes portant le voile dans la dynamique de la classe ».

ou à l'atteinte aux droits et aux libertés de la personne.

« Des collègues discutant de la L21 dans le salon du personnel tenant des propos tels que : "on est au Québec ici, l'éducation doit être laïque...", "Ce genre de chose là n'a pas sa place dans les écoles...", " Elles ont juste à enlever leur voile si elles veulent garder leur emploi, c'est pas compliqué, me semble !" Et ce, sans se soucier si des personnes portant un voile (ou autre signe) étaient dans la pièce. Ce qui crée inévitablement un climat malsain (et violent pour les personnes de minorités religieuses portant un quelconque signe) entre les collègues d'une même école ».

Chez l'ensemble des répondant.e.s (employé.e.s et étudiant.e.s combinés), quatre facteurs semblent augmenter la probabilité d'avoir assisté depuis l'adoption de la Loi 21 à des échanges plus conflictuels en classe ou avoir entendu des propos pouvant heurter des personnes : (i) le fait d'être plus jeunes (18 à 39 ans [$> 10\%$] par rapport aux personnes âgées de 40 ans et plus [$\leq 5\%$]) ; (ii) le fait d'être une personne issue de l'immigration (de 1^{re} génération [$14,4\%$] ou de 2^e génération [$16,7\%$] par rapport aux individus non immigrants [$6,7\%$]) ; (iii) le fait d'avoir une langue maternelle autre que le français (anglais [$28,6\%$] ou personnes allophones [$17,1\%$] par rapport au français

[6,4 %]) ; (iv) le fait d'appartenir à une minorité visible ou religieuse (23,3 % contre 7,1 % chez ceux qui n'appartiennent pas à une minorité visible.

VI. PARTIE E

Effets négatifs sur les relations

Effets négatifs sur les relations entre les membres du personnel, selon les employé·es (E1a)

Parmi les 549 répondant·e·s-employé·e·s, 469 (85,5 %) ont répondu oui ou non et parmi eux, seulement 25 (4,6 %) ont déclaré avoir remarqué des effets négatifs associés à la Loi 21 sur les relations entre les membres du personnel de leur université, faculté ou département, surtout chez les professeur·e·s ou maitres de langues (7,4 %) et les membres du personnel administratif ou de soutien (6,7 %), et à l'Université du Québec à Rimouski (15,4 %), l'Université McGill (14,3 %), l'Université du Québec à Trois-Rivières (9,1 %) et l'Université du Québec en Outaouais (8,0 %).

Les commentaires reçus (n=25), surtout des professeur.es, chargé.es de cours et maitres de langue (n=14), et des superviseur.es ou enseignant.es associé.es (n= 9) ont fait état de tensions et polarisations (« *Tensions ouvertes entre les personnes d'opinions différentes. Insultes. Désolidarisation.* »), ainsi que de nombreux cas d'interactions négatives avec un.e ou des collègues:

- « Une professeure de mon département disant qu'il est "normal" et "correct" qu'une enseignante ne porte pas un foulard dans sa tête. » ;
- « Des propos discriminatoires ont été émis par des collègues en faveur de la Loi 21. Entre autres, lors d'une rencontre au niveau de la faculté qui portait sur la résolution à émettre afin de protéger les stagiaires. » ;
- « Une professeure disant que porter un foulard est une preuve de manque d'acceptation de la culture d'ici » ;
- « Les propos visent essentiellement le voile et l'employabilité...même s'il y a ouverture...car je travaillais au Service d'orientation et d'information scolaire ; certains considèrent les musulmans comme malhonnêtes, prêts à déjouer le système. » ;
- « On assiste à des préjugés et des propos racistes non déclarés. Favoritisme entre les gens du pays et les immigrants ».

Plusieurs commentaires pointent des effets sur les droits et libertés de la personne, découlant du climat et de relations problématiques et des effets psychologiques, liés aux sentiments des

victimes : sentiment de ne pas être considéré.e comme une personne humaine, injustice, peur des conséquences découlant de l'affirmation de ses croyances, auto-exclusion.

Deux facteurs semblent augmenter la probabilité d'avoir remarqué des effets négatifs associés à la Loi 21 sur les relations entre les membres du personnel de son université : (i) le fait d'avoir une langue maternelle autre que le français (anglais = 15,8 %, allophones = 8,5 % vs le français comme langue maternelle = 3,6 %) et (ii) le fait d'appartenir à une minorité visible et/ou religieuse (10,8%).

Effets sur les relations entre le personnel des universités et des milieux de pratique, selon les employé-es (E1b)

Parmi les 549 répondant.e.s-employé.e.s, 495 (86,5 %) ont répondu oui ou non et parmi ces derniers, 23 (4,2 %) ont déclaré avoir remarqué des effets négatifs associés à la Loi 21 sur les relations entre les membres du personnel de leur université et le personnel des milieux de pratique, surtout chez les cadres (11,1 %) et le personnel administratif ou de soutien (6,7 %), notamment de l'Université McGill (14,3 %), de l'Université du Québec à Montréal (7,0 %), de l'Université du Québec en Outaouais (4,0 %).

Au total, 23 commentaires émis surtout par des superviseur.es et enseignant.es associé.es (n= 10) et des professeur.es, chargé.es de cours et maitres de langue (n=11). Leurs observations viennent appuyer celles des stagiaires en enseignement, qui décrivent aussi des effets de la loi dans leurs stages. Les formes vont des propos (p. ex. : *parent qui déclare à propos d'une stagiaire voilée « J'veux pas la voilée ! »*) à des formes de violence dans les interactions entre acteurs (p. ex. : parents qui manquent de respect et crient » ; « propos islamophobes de la part de parents d'élèves et des élèves eux-mêmes » ; « malaise dans le salon du personnel lors de discussion »).

Deux facteurs semblent augmenter la probabilité d'avoir remarqué des effets négatifs associés à la Loi 21 sur les relations entre les membres du personnel de son université et les acteurs des milieux de pratique : (i) le fait d'être âgé entre 30 et 39 ans (8,5 %) vs les autres catégories d'âge (entre 0,0 % et 4,1 %) et (ii) le fait d'être allophone (8,5 %) par rapport aux francophones (3,3 %).

Effets sur les relations multiples, selon les étudiant-es (E2)

Parmi les 423 étudiant.e.s, la totalité (100,0 %) ont répondu oui ou non, mais seulement 57 (13,5 %) ont déclaré avoir remarqué des effets négatifs associés à la Loi 21 sur les relations soit entre les étudiant.e.s-es, soit entre les étudiant.e.s-es et les membres du personnel de leur faculté, soit entre les étudiant.e.s-es et les acteurs des milieux scolaires. La proportion de réponses affirmatives est plus élevée chez les étudiant.e.s de premier cycle (18,1 % contre 5,2 %) et à l'Université de Montréal (33,3 %), à l'Université du Québec à Montréal (22,8 %), à l'Université Concordia (20,7 %) et à l'Université McGill (14,3 %).

Les précisions ou commentaires quant à ces effets négatifs (n=57) ont surtout été émis par les étudiant.es du 1^{er} cycle universitaire (n= 49 contre n=8). Trois types d'effets négatifs spécifiques sur les relations entre les membres du personnel universitaire ou les acteurs des milieux de pratique se dégagent des commentaires : effets sur les relations interpersonnelles (n=5), sur le climat social ou professionnel (n=12) et des conflits ouverts (n = 3) (par ex. « Des conflits verbaux »

; « Des discussions entre un étudiant et un chargé de cours opposant leurs idées sur la loi. Ce n'était pas le propos du cours. »). Les étudiant·e·s sont plus souvent victimes que témoins. Ils constatent une légitimation des discours fondés sur des préjugés racistes de la part d'acteurs des deux milieux (parents, enseignants, etc.), ayant des effets négatifs sur le climat. Voici quelques exemples qui témoignent des effets de tous types :

- « Les enseignants posent toujours la question si je suis touchée par la Loi 21 ou pas. Si je suis autorisée à porter mon signe religieux. Ça me dérange à chaque fois de devoir répondre ».
- « Quand j'ai fait part à mon professeur des problèmes que la Loi occasionne à la minorité musulmane, celui-ci m'a invité à reconsidérer mon projet d'études et à considérer l'éventualité de changer de province ».
- "Some parents are now requesting the school for their child not to be with a specific teacher because he/she wears a religious symbol. This is very negative since parents are showing to their kids that it's "okay to not like a certain type of religion" even when we live in a society where people have different faiths. It also affects the relationship between interns and their associate teacher because if the intern wears a religious symbol, for example, and the associate teacher is for Bill 21, they will not have a good relationship."
- « Pour avoir fait des remplacements dans les écoles secondaires, j'ai remarqué que les personnes (prof, parents) racistes et islamophobes sont beaucoup plus à l'aise d'affirmer leurs propos dénigrants et irrespectueux et de remettre en question les compétences des femmes portant un foulard ».
- « Des propos racistes de la part des parents à l'égard d'enseignantes qui portent le voile ».
- « Plusieurs propos déplacés mentionnés dans des commentaires Facebook sur les publications d'une association étudiante concernant la Loi 21 ».

Trois facteurs semblent augmenter la probabilité d'avoir remarqué des effets négatifs associés à la Loi 21 sur les relations, soit : (i) le fait d'être une personne issue de l'immigration de 1^{re} génération (21,3 %) ou de 2^e génération (21,2 %) vs les non-immigrants (10,1 %) ; (ii) le fait d'avoir une langue maternelle autre que le français (l'anglais =31,3 %, allophone =28,6 % vs le français = 9,5 %) et (iii) le fait d'appartenir à une minorité visible et/ou religieuse (23,3 % contre 7,1 %).

VII. CONCLUSION

Ce sondage visait à déterminer les effets de la Loi 21 (Loi sur la laïcité de l'État) sur les facultés et les départements d'éducation des universités québécoises et sur les acteurs universitaires qui œuvrent et étudient en leur sein. Les données présentées dans ce rapport abrégé font état de situations problématiques depuis l'adoption de la Loi 21, soit plus précisément, en ordre décroissant : (i) **des traitements négatifs ou discriminatoires subis par les stagiaires des programmes de 1^{er} cycle en enseignement**, traitements qui seraient plus fréquents, banalisés, décomplexés, voire légitimés (alors que la loi ne s'applique pas aux stagiaires) ; (ii) **des effets polarisants, des échanges plus conflictuels en classe** ou des propos qui auraient heurté des personnes en lien avec la Loi 21, voire des **conflits ouverts** dans certains cas, et (iii) **des effets négatifs (psychologiques, sur la réussite et l'intégration professionnelle)** associés à la Loi 21, qui affectent les relations entre les différents acteurs du milieu universitaire et des milieux scolaires. Les effets négatifs constatés depuis la mise en œuvre de la Loi 21 affectent autant les relations entre les pairs, qu'avec le personnel universitaire et celui des milieux de stage.

En outre, les données montrent que certains répondant·e·s sont plus à risque d'avoir été victimes ou témoins de ces situations ou de ces effets problématiques ou discriminatoires. Les **facteurs de vulnérabilité** incluent le fait d'être un·e étudiant·e de premier cycle, d'être de genre féminin, d'être une personne issue de l'immigration, d'avoir une langue maternelle autre que le français et d'appartenir à une minorité visible et/ou religieuse.

Hormis ces répercussions problématiques, les données indiquent également la **mise en place d'actions institutionnelles** en lien avec la Loi 21. Au sein des universités, l'ampleur de ces actions tend à être cohérente avec l'ampleur des répercussions problématiques. Les principales actions mises en place selon les répondants sont : des mécanismes institutionnels visant à **prévenir ou à empêcher des situations discriminatoires** à l'endroit des stagiaires en éducation, des positionnements institutionnels, des informations transmises aux différents acteurs (notamment aux milieux scolaires) et des modifications apportées à la formation en lien avec des contenus de cours liés, notamment, à la laïcité ou aux accommodements raisonnables, aux droits et libertés de la personne, à l'inclusion et à la diversité.

Nous vous invitons à consulter le rapport complet du *Sondage sur les effets de la Loi 21 sur les facultés et les départements d'éducation des universités québécoises et sur les personnes qui œuvrent et étudient en leur sein* sera accessible sur le site de l'Observatoire sur la formation à la diversité et l'équité (ofde.ca) en janvier 2021.