

**COLLÈGE  
D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL  
MARIE-VICTORIN**

**Politique numéro 38  
POLITIQUE D'ÉDUCATION INTERCULTURELLE**

**Adoptée le 4 mars 2009**  
CA-09-145-1227

L'usage du genre masculin inclut le genre féminin; il n'est utilisé que pour alléger le texte.

## PRÉAMBULE

L'accueil et l'*intégration* des immigrants sont d'une importance capitale pour la société québécoise. Les efforts du Québec en la matière reposent sur des valeurs et des principes communs. La Charte des droits et libertés de la personne du Québec reflète plusieurs de ceux-ci. Au nombre de ces valeurs : le caractère démocratique de la société québécoise, le français comme langue commune et publique, l'égalité des hommes et des femmes et le caractère *laïque* des institutions publiques.

Depuis les dix dernières années, le Québec accueille en moyenne chaque année environ 40 000 immigrants : 85% de ces personnes choisissent de s'établir dans la métropole et dans ses environs. L'immigration permet à Montréal de recevoir une main-d'œuvre qualifiée et d'enrichir la société d'apports culturels et sociaux diversifiés qui viennent renforcer ses atouts en lui donnant accès à des réseaux internationaux indispensables dans le contexte de mondialisation. Elle crée une grande demande de formation, que ce soit pour l'apprentissage de la langue française, la reconnaissance des acquis, la mise à niveau des connaissances face aux ordres professionnels ou les études dans divers programmes collégiaux de la formation initiale ou de la formation continue.

Ces immigrants ainsi que les membres des *communautés culturelles*<sup>1</sup> portent un bagage culturel et identitaire différent et diversifié. De nouveaux défis se posent alors aux cégeps en ce qui a trait à l'*intégration* et l'*éducation interculturelle*.

### Au Cégep Marie-Victorin

Par sa situation géographique et sa composition culturelle actuelle, le Cégep Marie-Victorin évolue dans un environnement diversifié. À cela, il faut ajouter la présence de nombreuses langues et groupes culturels dans sa communauté environnante. Nous avons une connaissance restreinte de cette réalité. L'un des buts de cette politique est de nous amener à colliger plus complètement ces informations et à les tenir à jour. Les enjeux liés à la diversité culturelle du Cégep Marie-Victorin exigent la poursuite d'une réflexion approfondie sur les principes et les valeurs partagées de même que l'examen de certaines pratiques en matière d'*éducation interculturelle*. En outre, le Cégep Marie-Victorin « s'est donné pour vision de se distinguer comme un collège innovateur, ouvert sur sa communauté et sur le monde, qui s'appuie sur les forces de son personnel et qui prépare les étudiants à interagir dans le monde contemporain<sup>2</sup>. »

L'un des axes du Projet éducatif du Cégep Marie-Victorin est « la découverte d'autrui et du monde<sup>3</sup> ». Les étudiants et les membres du personnel sont appelés à aller « ... à la rencontre des autres cultures, à la découverte d'autres langues et d'autres civilisations<sup>4</sup>... ».

Évaluant ses réalisations antérieures, le Projet éducatif affirme sa « volonté institutionnelle de privilégier une vision éducative axée sur l'ouverture aux autres et sur le monde. Cette volonté apparaît à la fois comme un acquis, mais aussi comme un appel à conserver ce dynamisme dans ce qu'il a de stimulant<sup>5</sup> ». C'est de ce point de vue que la présente politique vient compléter les réalisations du Cégep en ce domaine.

En ce sens, cet appel à l'ouverture interculturelle est fondé sur une tradition bien ancrée au Cégep. Depuis longtemps, le Cégep Marie-Victorin a su accueillir une population étudiante diversifiée et multiculturelle pour laquelle il a pu élaborer des projets, des programmes ou proposer des parcours de formation adaptés. Mentionnons le Centre d'éducation multiculturelle, le programme d'études réservé aux jeunes Inuits, le Prétexte (un centre d'aide en français), les cours de francisation, la présence de personnes d'origines culturelles diverses parmi les étudiants et les membres du personnel, le

---

<sup>1</sup> Les définitions des termes en italique qui apparaissent dans le présent document se retrouvent dans l'annexe 2 – Lexique.

<sup>2</sup> Cégep Marie-Victorin, *Plan stratégique de développement 2004-2008*, p.8.

<sup>3</sup> Cégep Marie-Victorin, *Projet éducatif*, 2003.

<sup>4</sup> Cégep Marie-Victorin, *Projet éducatif*, 2003.

<sup>5</sup> Cégep Marie-Victorin, *Projet éducatif*, 2003

programme d'accès à l'égalité à l'emploi, les réalisations du Bureau du développement international et les très nombreuses manifestations culturelles comme les spectacles musicaux multiculturels, la participation au Mois de l'Histoire des Noirs, la Semaine d'actions contre le racisme et la Semaine nationale des rencontres interculturelles.

La *Politique d'éducation interculturelle* du Cégep Marie-Victorin s'inscrit donc dans la continuité des principes élaborés dans le cadre du Projet éducatif du Cégep ainsi qu'en harmonie avec les politiques suivantes :

- Politique institutionnelle de gestion des ressources humaines (n° 16)
- Politique linguistique institutionnelle relative à l'emploi et à la qualité de la langue française au Cégep Marie-Victorin (n° 24)
- Politique des communications (n° 25)
- Politique contre le harcèlement psychologique et la violence (n° 29)
- Politique d'internationalisation de la formation (n° 33)
- Règlement relatif aux conditions de vie au Cégep Marie-Victorin (n° 9)

## **ARTICLE 1 - OBJECTIFS**

La *Politique d'éducation interculturelle* vise à faire du Cégep Marie-Victorin un modèle d'établissement collégial au Québec avec des pratiques novatrices en *éducation interculturelle*.

Le Cégep Marie-Victorin veut, par cette politique, offrir aux différents intervenants et à la population étudiante du Cégep un cadre de référence qui permettra de guider leurs actions en matière d'*éducation interculturelle* en vue de :

- 1.1 Instaurer un mécanisme de collecte et d'analyse de données sur la réalité multiculturelle dans les différents secteurs d'activité du cégep Marie-Victorin.
- 1.2 Appuyer les efforts déployés par les différents acteurs (directions et services, enseignants, etc.) afin de favoriser l'accueil, l'*intégration* harmonieuse et la réussite des étudiants issus des *communautés culturelles* minoritaires fréquentant le Cégep Marie-Victorin.
- 1.3 Promouvoir le *vivre ensemble* par les relations interculturelles harmonieuses dans le cadre du Cégep comme milieu de vie.
- 1.4 Favoriser une meilleure compréhension des responsabilités de chacun en matière de *gestion de la diversité*.
- 1.5 Travailler ensemble à un meilleur encadrement des processus de décisions en regard des valeurs partagées telles que le respect mutuel, la non-*discrimination* et l'égalité, notamment celles des sexes, les valeurs relatives à la résolution pacifique des conflits, la communication ouverte et la solidarité.
- 1.6 Assurer la mise en place d'une structure de référence et de médiation en matière de diversité culturelle.
- 1.7 Participer ensemble à la résolution de problèmes potentiels en matière de *gestion de la diversité*.
- 1.8 Affirmer le respect des compétences à développer dans les programmes d'études et des règles et pratiques pédagogiques en vigueur.

## ARTICLE 2 - DOMAINE D'APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble des individus (étudiants, employés de soutien, enseignants, professionnels, cadres) et des services et départements du Cégep. Elle s'applique aussi aux partenaires corporatifs et commerciaux du Cégep dans la mesure où ceux-ci poursuivent des activités en relation avec le Cégep.

## ARTICLE 3 - PRINCIPES GÉNÉRAUX

- 3.1 Le Cégep Marie-Victorin, comme établissement d'enseignement, se définit par son caractère public, francophone et *laïc*.
- 3.2 Le Cégep Marie-Victorin adhère pleinement aux applications du principe d'égalité telles que définies dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.
- 3.3 Le Cégep Marie-Victorin, tel que stipulé dans sa Politique contre le harcèlement psychologique et la violence, réproouve toute forme de harcèlement, tout commentaire déplacé et toute action potentiellement discriminatoire fondés sur le sexe, l'origine ethnique, la couleur, la religion, la langue ou les pratiques culturelles d'un groupe ou d'un individu.
- 3.4 Le Cégep Marie-Victorin, son personnel et ses étudiants sont appelés à adhérer aux principes fondateurs de l'*éducation interculturelle* au Québec à savoir :
  - a) la maîtrise du français, langue commune de la vie publique;
  - b) la connaissance de l'anglais comme langue seconde;<sup>6</sup>
  - c) le respect du *patrimoine culturel et social* de la majorité francophone au Québec;
  - d) l'ouverture sur le monde et l'intérêt envers le *patrimoine* des autres communautés;
  - e) la promotion de l'égalité des chances dans tous les secteurs de la vie au Cégep;
  - f) l'amélioration de la compréhension interculturelle par les échanges, le dialogue, l'étude, l'enseignement et l'animation interculturelle.

## ARTICLE 4 - CHAMPS D'ACTION PRIVILÉGIÉS

Dans le cadre de cette politique, le Cégep privilégie les champs d'action suivants :

- 4.1 L'accueil et l'*intégration* harmonieuse des personnes issues des communautés culturelles

Le Cégep Marie-Victorin entend travailler à l'accueil, à l'*intégration* harmonieuse et à la réussite des étudiants issus des communautés culturelles en mettant en place des stratégies adaptées à leurs besoins.

- 4.2 L'amélioration continue des *compétences interculturelles*

Le Cégep Marie-Victorin travaille à l'amélioration des *compétences interculturelles* de l'ensemble de son personnel ainsi que de ses étudiants en leur offrant, dans le cadre de ses programmes de formation et de perfectionnement, la possibilité d'évoluer dans un contexte diversifié basé sur le respect, l'ouverture et l'*équité* pour tous.

---

<sup>6</sup> Au Centre d'éducation multiculturel, l'anglais est le plus souvent la langue d'enseignement.

#### 4.3 La gestion dans le contexte interculturel du Cégep Marie-Victorin

Le Cégep Marie-Victorin entend développer auprès de ses cadres des outils en matière de *compétences interculturelles*, levier important de l'engagement de l'institution sur la voie de l'*éducation interculturelle*. Le Cégep Marie-Victorin inscrit ses actions et ses interventions dans un cadre de respect, dans une approche d'amélioration continue et des pratiques de gestion basées sur :

- a) l'égalité des chances;
- b) l'écoute et l'ouverture;
- c) l'information et la transparence;
- d) un environnement exempt de toutes formes de racisme, de *discrimination*, de *profilage* ou d'exclusion fondées sur l'origine ethnique ou nationale, la couleur de la peau, la langue, le sexe, la religion ou les pratiques culturelles;
- e) la reconnaissance et la valorisation des contributions des personnes de diverses cultures;
- f) l'animation et l'éducation interculturelles.

#### 4.4 Les accommodements raisonnables

Afin d'atteindre les objectifs visés par sa *Politique d'éducation interculturelle*, le Cégep Marie-Victorin s'engage à recevoir et à traiter respectueusement toute demande d'*accommodement raisonnable* dans l'esprit de contrer la *discrimination* directe ou indirecte, dans les limites fixées par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et les autres lois applicables, en fonction de ses politiques et priorités institutionnelles et de ses ressources humaines et financières.

En particulier, le Cégep tiendra compte du fait que « l'obligation d'*accommodement raisonnable* comporte des limites, celles de la contrainte excessive<sup>7</sup> ».

### ARTICLE 5 - PROCESSUS DE MÉDIATION INTERCULTURELLE

- 5.1 S'appuyant sur les objectifs énoncés à l'article 1, le Cégep Marie-Victorin favorise la médiation comme espace et moyen de résolutions de tous types de conflit.
- 5.2 Le Cégep Marie-Victorin entend offrir à l'ensemble de ses intervenants et aux étudiants un cadre de médiation interculturelle dont l'objectif sera de favoriser la résolution de conflits potentiels en matière de relations interculturelles.
- 5.3 Le Cégep Marie-Victorin verra à la mise en place de ressources en médiation interculturelle afin d'offrir le soutien nécessaire à la direction, aux différentes unités administratives du Cégep, aux enseignants ainsi qu'à l'ensemble des étudiants sur toute question relative aux relations interculturelles dans la vie du Cégep.

### ARTICLE 6 - RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Les membres du personnel et les étudiants sont appelés à développer leurs *compétences interculturelles* et à favoriser le *vivre ensemble* dans l'esprit des principes et des objectifs de la présente Politique d'éducation interculturelle.

La Direction générale est responsable de l'application de la Politique d'éducation interculturelle. Elle entend inscrire l'*éducation interculturelle* dans son Plan stratégique de développement et dans ses plans d'action annuels.

---

<sup>7</sup> Bosset, Pierre. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Réflexion sur la portée et les limites de l'obligation d'accommodement raisonnable en matière religieuse*, février 2005.

La mise en œuvre de la *Politique d'éducation interculturelle* est réalisée en lien avec les responsabilités des directions du Cégep, notamment :

- 6.1 La Direction des études et des communications voit à l'enrichissement et à la mise à jour des contenus de formation en matière d'*éducation interculturelle* en collaboration avec la Commission des études, les départements, les différents personnels associés et les enseignants. Elle voit aussi à la promotion, aussi bien à l'interne qu'à l'externe, de la *Politique d'éducation interculturelle* ainsi que des initiatives ou de toute autre action en matière d'*éducation interculturelle*.
- 6.2 La Direction de la formation continue et des services aux entreprises voit à l'accomplissement de ses divers mandats en lien avec la francisation, la formation aux entreprises, les programmes de DEC et d'AEC dans ses différents secteurs de formation, dans un esprit d'ouverture et de promotion de la diversité.
- 6.3 La Direction des ressources humaines collabore avec différents services pour organiser des activités de formation et d'information visant l'atteinte d'un ou de plusieurs objectifs de la Politique ainsi que la mise en place de moyens d'action, visés par le Plan stratégique de développement, notamment en matière de promotion de l'*équité* en emploi.
- 6.4 La Direction des affaires étudiantes coordonne des activités d'éducation et d'animation interculturelles organisées dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique ou du Plan stratégique de développement en matière d'*éducation interculturelle*.
- 6.5 Le Comité interculturel du Cégep a un rôle de conseiller auprès de la Direction générale en matière d'*éducation interculturelle* dans l'application de la Politique. Il est composé de la manière suivante :
  - Le responsable de l'éducation interculturelle, nommé par la Direction générale.
  - Un représentant des étudiants.
  - Deux représentants des enseignants provenant de deux secteurs différents (préuniversitaire, technique ou formation générale)
  - Un représentant des professionnels.
  - Un représentant du personnel de soutien.
  - Un représentant du Centre d'éducation multiculturel.
  - Deux personnes représentant la Direction.
- 6.6 Le Responsable de l'éducation interculturelle veille à la tenue régulière des rencontres du comité interculturel. Il s'assure de la collecte et de l'analyse des données pertinentes sur la réalité multiculturelle du cégep. Il a un rôle d'animation et d'information culturelles. Il reçoit et traite les plaintes et les litiges à caractère interculturel avec les directions concernées. Il offre un service de médiation au besoin. Il constitue, à titre consultatif, une banque de données des pratiques courantes s'inscrivant dans les orientations de la Politique. Il donne à la Direction générale son avis sur toute question afférente aux échanges interculturels et à la promotion des droits. En cas de désaccord, la Direction générale agit comme instance de recours.

## **ARTICLE 7 - CADRE JURIDIQUE**

Cette politique s'inscrit dans l'esprit des lois, ou politiques suivantes :

- La Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel

- La Charte des droits et libertés de la personne du Québec
- La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics
- La Politique ministérielle d'*intégration* scolaire et d'*éducation interculturelle* (MEQ, 1998)
- L'énoncé de Projet de politique en matière d'accueil et d'*intégration* des immigrants (MICC)

## **ARTICLE 8 - ÉVALUATION**

En collaboration avec les directions du Cégep, la Direction générale établit le plan d'action annuel et dresse le bilan de l'application de la présente politique à l'occasion de son rapport annuel. Cette politique sera évaluée au printemps 2010.

## **ARTICLE 9 - DISPOSITIONS FINALES**

- 9.1 Le préambule fait partie de la présente politique.
- 9.2 La Direction générale est responsable de l'application de la présente politique.
- 9.3 La présente politique est adoptée par le Conseil d'administration le 4 mars 2009.
- 9.4 La présente politique abroge toute autre déclaration, procédure ou politique adoptée antérieurement en matière d'*éducation interculturelle*.

## **ANNEXES**

Les annexes font partie de la présente Politique. Elles servent de guides pour accompagner les divers intervenants du Cégep Marie-Victorin en matière interculturelle.

### **Annexe 1**

Citations juridiques pertinentes

### **Annexe 2**

Lexique interculturel



## ANNEXE 1 – CITATIONS JURIDIQUES PERTINENTES

### La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

1. La présente Loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de *discrimination* en emploi, soit les femmes, les personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur *intégration* scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1), les autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible.

### La Charte des droits et libertés de la personne du Québec

#### CHAPITRE I.1

#### DROIT À L'ÉGALITÉ DANS LA RECONNAISSANCE ET L'EXERCICE DES DROITS ET LIBERTÉS

##### *Discrimination* interdite

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

##### Non-discrimination dans l'embauche

16. Nul ne peut exercer de *discrimination* dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

1975, c. 6, a. 16.

## ANNEXE 2 – LEXIQUE INTERCULTUREL

### Accommodement raisonnable

Notion juridique découlant de l'application des chartes, canadienne et québécoise, des droits et libertés. Le discours juridique fait référence à l'obligation d'accommodement raisonnable. Un accommodement raisonnable est un effort de compromis substantiel pour s'adapter à une personne (ou à un groupe) afin d'éliminer ou d'atténuer un effet de discrimination directe ou indirecte, sans toutefois subir de contrainte excessive.

### Communauté culturelle

Groupe organisé, composé d'immigrants et de leurs descendants arrivés après la formation du pays d'accueil et qui partage un héritage culturel distinct. Exemple : la communauté italienne à Montréal.

### Compétences interculturelles

Un élément clé de la *gestion de la diversité interculturelle* est d'amplifier les *compétences interculturelles*, et ce, entre autres choses, par des activités de formation et d'accompagnement individuel. Celles-ci constituent des leviers importants de transformation de la culture organisationnelle.

Le développement des *compétences interculturelles* renvoie nécessairement à l'adoption de nouveaux comportements et fait référence à quatre savoirs du domaine de l'interculturel et de la diversité :

- Le **savoir** ou l'acquisition de connaissances sur la culture, l'égalité, l'*équité*, l'*accommodement raisonnable*, etc.
- Le **savoir-faire** ou l'acquisition des aptitudes. Par exemple, la communication adaptée à l'interlocuteur ou à l'interlocutrice d'une autre origine ou culture, le décodage du non verbal, etc.
- Le **savoir-être** ou l'acquisition des attitudes. Par exemple, la réflexion sur les préjugés, les stéréotypes, les différences de valeurs, etc.
- Le **savoir-vivre ensemble** ou l'acquisition des aptitudes à développer des relations ouvertes et harmonieuses avec ses concitoyens.

### Discrimination

Acte individuel ou collectif de rejet systématique et répété d'une personne ou d'un groupe qui a pour effet la perte de droits pour ceux qui en sont l'objet.

Action de séparer, de distinguer des individus ou des groupes selon des critères sociaux particuliers. C'est le fait de réserver à quelqu'un un traitement différent, négatif ou défavorable à cause d'un motif tel que l'origine ethnique ou nationale, l'âge, la religion, le sexe, etc.

### Diversité interculturelle

La *diversité interculturelle* se rapporte, principalement, aux différences d'ordre culturel et linguistique, de même qu'à la diversité des valeurs et des coutumes. Elle se définit par les relations et les communications entre les individus de différentes cultures. Elle se manifeste dans la juxtaposition et l'*intégration* en société du

groupe majoritaire et des différents groupes minoritaires. La *diversité interculturelle* met l'accent sur la présence de minorités visibles et de minorités culturelles.

### **Éducation interculturelle**

Approche visant à apprendre à mieux *vivre ensemble* dans un contexte de diversité culturelle au sein d'une société démocratique. Cette approche implique le respect de l'autre considéré comme égal, l'ouverture à la diversité culturelle par l'acquisition de connaissances et le développement d'attitudes propices aux échanges interculturels.

### **Égalité des sexes**

Principe qui affirme que tous les individus bénéficient des droits et libertés proclamés et garantis par les chartes. C'est également un principe qui vise à éliminer toute forme de *discrimination* en vertu des aspects que couvrent la Charte des droits et libertés de la personne, du Québec, et la Charte canadienne des droits et libertés.

### **Équité**

Principe fondé sur le sentiment de ce qui est juste et de ce qui est injuste, au-delà des normes juridiques. L'*équité* tient compte des caractéristiques particulières des individus ou des groupes afin de les placer sur un plan d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application systématique d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité de la société. L'*équité* est invoquée pour éviter une application uniforme qui équivaldrait à une injustice.

### **Gestion de la diversité**

La *gestion de la diversité* ou *diversité interculturelle* peut se définir par la réponse légale et organisationnelle dont une organisation se pourvoie pour s'adapter à la population desservie et gérer les ressources humaines. Elle se décrit donc souvent comme le processus qui consiste à se munir de politiques et de pratiques en matière de ressources humaines qui visent à créer le vivre ensemble.

La *gestion de la diversité* est aussi une manière plus globale de gérer la diversité de la main-d'œuvre et de la clientèle. Cela en fait un élément central de réussite pour une entreprise. Elle est également une façon de s'inscrire dans une approche d'amélioration continue, de constitution d'un milieu motivant et productif et de résolution de problèmes. La *gestion de la diversité* apporte également un nouveau style de gestion des affaires de l'entreprise.

### **Intégration**

Processus d'adaptation à long terme, multidimensionnel et distinct de l'assimilation, qui elle, renvoie à l'adoption intégrale de la culture de la société d'accueil et à la fusion avec le groupe majoritaire.

Adhésion aux valeurs communes de la part des immigrants, mais aussi ouverture à la diversité et la mise en œuvre de moyens précis de la part du milieu social qui les accueille.

Trois composantes :

- Intégration linguistique : apprentissage, dans l'optique d'un processus continu;
- Intégration économique : pouvoir accéder au marché du travail;

- Intégration sociale : établissement de liens significatifs avec les membres de la société d'accueil et apprentissage des valeurs, des codes, des normes et des référents culturels de cette société.

### **Interculturalisme<sup>8</sup>**

Modèle d'échange dans les rapports avec des personnes de culture autre que la nôtre, à partir de notre propre regard culturel, mais dans le respect et la prise en considération des différences liées à la culture de l'autre. Il s'agit d'une interrelation, d'un rapport dynamique entre des entités culturelles différentes, qui s'influencent entre elles, ce qui constitue le moteur de l'*intégration*. L'*intégration* des immigrants dans le respect de leur culture est le but fondamental de l'*interculturalisme* et de la pratique interculturelle.

### **Laïque**

Qui est indépendant de toute confession religieuse. (Petit Robert)

### **Patrimoine culturel et social**

Ensemble des formes et des lieux constitutifs de la mémoire collective de la société, fondant la permanence et la pérennité des appartenances et des liens de sociabilité. Il marque, en ce sens, la continuité des appartenances des uns et des autres.

### **Profilage racial**

Le *profilage racial* désigne toute action entreprise par une ou des personnes d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs tels la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent.

### **Valeurs communes**

Ensemble des valeurs qui animent la société québécoise et qui sous-tendent les chartes des droits et les institutions. Ce sont notamment les valeurs de la justice sociale telles que la non-discrimination, l'égalité – notamment celles des sexes – la responsabilité et les valeurs relatives à la participation démocratique comme la négociation, la résolution pacifique des conflits, la solidarité et l'information.

### **Vivre ensemble**

La coexistence de la diversité des modes de vie et des valeurs entre les citoyens peut être regardée sur deux plans. Le premier concerne les relations entre les citoyens eux-mêmes, qui se doivent d'être harmonieuses et ouvertes. Le second se rapporte à la prise en compte politique du pluralisme par les États nationaux

---

<sup>8</sup> Par opposition, le **multiculturalisme** est un modèle d'échange avec les personnes des autres cultures fondé sur la coexistence de plusieurs cultures dans un même pays. Le pays est une mosaïque culturelle où chaque groupe culturel conserve systématiquement et continue à pratiquer les valeurs de sa culture d'origine. Il n'y a pas d'incitatif ou d'objectif d'intégration des immigrants à la culture du groupe majoritaire.

## RÉFÉRENCES

Les définitions retenues dans ce lexique ont été extraites ou adaptées des documents suivants :

1. Conseil supérieur de l'éducation, *Éduquer à la citoyenneté*, 1998.
2. Emploi-Québec, Mouvement québécois de la qualité, *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*, 2005. < <http://bibnum2.banq.qc.ca/pgq/2006/3111549.pdf> >
3. Gouvernement du Québec, *Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, 1998.
4. LABELLE, Micheline, *Un lexique du racisme : Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes*, UNESCO et Centre de recherche sur l'immigration l'ethnicité et la citoyenneté, Université du Québec à Montréal, 2006.
5. LAMIZET, Bernard, *La médiation culturelle*, L'Harmattan, 1999.
6. LEGENDRE, Rénaud, *Dictionnaire actuel de l'Éducation*, 2<sup>e</sup> édition, Guérin, 1993.