

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

PERCEPTIONS DE RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES SUR LA  
DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE, DES PRATIQUES D'ACCÈS ET DE  
MAINTIEN À L'EMPLOI DES MEMBRES DES MINORITÉS RACISÉES

THÈSE

PRÉSENTÉE

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DU DOCTORAT EN SOCIOLOGIE

PAR  
CHRISTIAN VILNEY

FÉVRIER 2021

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.10-2015). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENT

Je tiens à remercier mon directeur de thèse, monsieur Joseph Yvon Thériault, pour sa grande connaissance et sa simplicité. Il est un exemple de sagesse, de générosité et d'humilité. Malgré toute sa capacité, il s'est toujours mis à la hauteur du plus petit afin de l'aider. Remerciement à Dorcas Destinoble, directrice de « femmes en emploi » pour les discussions constructives que j'ai eues avec elle. Remerciement à mon collègue et ami de longue date Emerson Jean Baptiste pour ses encouragements. Merci à Danielle Destinoble de m'avoir fourni plusieurs conseils sur la manière d'appréhender cette étude. Je remercie Oliver, Christelle et Christopher Vilney ; Yanick Désir, Ducasse et Martinez Vilney, Léona David et Derlie Destinoble pour leur soutien.

## TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLAUX.....	i
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES.....	ii
RÉSUMÉ.....	iii
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I PROBLÉMATIQUE ET QUESTION DE RECHERCHE.....	8
1.1 Les obstacles rencontrés de nos jours par les minorités racisées.....	8
1.2 Héritage (antécédents et passé) des minorités racisées, notamment de la minorité racisée noire.....	11
1.2.1 Le passé esclavagiste des membres de la minorité racisée noire.....	12
1.2.2 Régulation, législation et décisions judiciaires du passé.....	15
1.2.3 les théories racistes occidentales.....	19
1.3 La question de l'égalité.....	23
1.3.1 Le paradoxe égalité et inégalité.....	24
1.4 Les modes de régulation contemporaine, les politiques et les lois antidiscriminatoires.....	27
1.4.1 Le développement de la législation canadienne à partir de 1947 et les lois antidiscriminatoires.....	28
1.4.2 Les politiques provinciales : Les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) au Québec.....	39
1.5 L'objet de notre recherche.....	51
1.6 Question de recherche et hypothèses.....	52
CHAPITRE II REVUE DE LITTÉRATURE : DISCRIMINATION.....	55

2.1 La discrimination.....	55
2.1.1 Discrimination raciale et racisme.....	61
2.1.2 Racisme et hostilité.....	67
2.1.3 Le racisme et l'État.....	71
2.1.4 Néoracisme, racisme différentialiste et racisme culturel.....	73
2.1.5 Mutation du racisme : l'exemple américain.....	76
2.1.6 La discrimination (ou le racisme) comme conditionnement et construction du groupe dominant.....	77
2.2 L'habitus comme générateur de pratiques et la discrimination comme pratique.....	79
CHAPITRE III PRATIQUES DISCRIMINATOIRES ET SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE : DÉBAT ET FACTUALITÉ.....	84
3.1 Les minorités racisées à Montréal.....	84
3.2 Nature systémique du racisme au Québec, pratiques de la vie quotidienne.....	88
3.3 Nature systémique du racisme au Québec : tabou, dénégation et dissimulation.....	91
3.4 Nature systémique du racisme au Québec : le système éducatif.....	96
3.4.1 Un système éducatif contraignant pour les jeunes des minorités racisées.....	98
3.5 Nature systémique du racisme : la protection de la jeunesse et profilage racial.....	100
3.5.1 Le profilage racial.....	102
3.6 Nature systémique du racisme et de la discrimination : Le monde du travail, l'accès à l'emploi, chômage et bas revenu.....	107
3.7 Nature systémique du racisme et de la discrimination : des pratiques de l'emploi comparées aux politiques d'accès à l'emploi.....	110
3.8 Les efforts de l'État, politiques et pratiques dans l'accès à l'emploi.....	118
CHAPITRE IV ENQUÊTE SUR LA DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI.....	123
4.1 Choix de la méthodologie.....	123
4.2 Méthode de recherche et collecte des données.....	125
4.2.1 Échantillon.....	125
4.2.2 Recrutement.....	130
4.2.3 Entretiens.....	131
4.2.4 Déontologie.....	132
4.2.5 Traitement des données.....	133

CHAPITRE V ANALYSE PRÉLIMINAIRE DES DONNÉES : LES POLITIQUES ET LES PRATIQUES D'ACCÈS À L'EMPLOI. ....	135
5.1 La perception des politiques d'accès à l'égalité en emploi .....	136
5.1.1 L'équité et l'accès à l'égalité en emploi.....	137
5.1.2 Non-existence de quotas .....	140
5.1.3 L'atteinte des cibles de représentation .....	142
5.1.4 La représentation des minorités racisées dans les postes de responsabilité. ....	145
5.2 Les pratiques d'accès à l'égalité en emploi.....	147
5.2.1 L'équité en emploi : les pratiques.....	147
5.2.2 Non-existence de quotas .....	148
5.2.3 La représentation des minorités racisées dans les postes de responsabilité : les pratiques. ....	149
5.2.4 Pratiques avant l'entrevue d'emploi.....	151
5.2.5 Pendant l'entrevue .....	155
5.2.6 Après l'entrevue. : Les tendances dans les résultats de sélection.....	159
5.2.7 Les pratiques de maintien en emploi.....	163
5.2.8 Racisme et discrimination dans l'accès à l'emploi.....	171
5.2.9 Rôle des stéréotypes et des préjugés dans les pratiques discriminatoires .....	180
CHAPITRE VI L'ANALYSE SECONDAIRE : LA PERCEPTION DES POLITIQUES ET DES PRATIQUES .....	187
6.1 La perception des politiques d'accès à l'égalité en matière d'emploi.....	187
6.2 La perception des pratiques du marché de l'emploi .....	191
6.2.1 Perception des pratiques d'embauche et barrières à l'entrée .....	191
6.2.2 Perception des pratiques de maintien à l'emploi .....	192
6.2.3 Perception des pratiques de promotion.....	193
6.2.4 Perception du rôle des stéréotypes et des préjugés dans les pratiques discriminatoires et la sous-représentation .....	194
6.2.5 Le racisme : une question qui concerne les membres des minorités racisées de toutes les générations.....	195
CHAPITRE VII DISCUSSION ET COMPARAISON ENTRE LES POLITIQUES ET LES PRATIQUES .....	197

7.1 Certaines pratiques subtiles de discrimination et de racisme rendent-elles inefficace l'égalité des chances pour les membres des minorités racisées ?.....	198
7.2 Malgré les différentes approches des PAE, pourquoi la sous-représentation des membres des minorités racisées dans l'emploi persiste-t-elle ?.....	201
7.3 pourquoi la sous-représentation des minorités racisées dans l'emploi serait-elle une des conséquences du racisme et de la discrimination ?.....	205
7.4 Si les pratiques discriminatoires sont subtiles aujourd'hui, existe-t-il encore certaines manifestations simples qui ont survécu, et qui permettent de l'appréhender ?.....	208
7.5 Vérification de nos hypothèses et réponse à notre question de recherche .....	210
CONCLUSION.....	214
BIBLIOGRAPHIE .....	221
ANNEXE A.....	242
ANNEXE B.....	243
ANNEXE C.....	244

## LISTE DES TABLAUX

Tableau 1.1	page 48
Tableau 1.2	Page 50
Tableau 1.3	Page 129

## LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

BIT : Bureau international du travail

CLE : Centre local d'emploi

CLSC : Centres locaux de services communautaires

CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

CSN : Confédération des syndicats nationaux

L'AFPC : L'alliance de la fonction publique du Canada

ONU : Organisation des Nations Unies

PAÉE : Programme d'accès à l'égalité en emploi

PCF: Programme de contrats fédéraux

PLÉME : Programme légiféré d'équité en matière d'emploi

PRIIME : Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi.

PIDCP : Pacte international relatif aux droits civils et politiques

RMR : Région métropolitaine de recensement

SQ : Sureté du Québec.

UQAM : Université du Québec à Montréal

## RÉSUMÉ

Nous proposons d'examiner dans cette étude la perception des pratiques d'accès et de maintien à l'emploi des membres des minorités racisées. Il s'agit d'une recherche qualitative avec une approche hypothético-déductive. L'étude a été réalisée avec les participants de 14 organismes et entreprises de Montréal. Les individus interrogés étaient des responsables : directeurs, membres du personnel des ressources humaines et de la haute direction. Le sujet traitait de la perception que ces gens ont des politiques et des pratiques d'accès à l'égalité en emploi. Nous avons posé une question de recherches : la sous-représentation des membres des minorités racisées est-elle une conséquence des pratiques discriminatoires à tous les niveaux de l'emploi ? Nous avons également émis les trois hypothèses suivantes. Premièrement, que certaines pratiques subtiles de discrimination rendraient inefficace le principe d'égalité des chances pour les membres des minorités racisées. Deuxièmement, que l'objectif d'éliminer la sous-représentation des minorités racisées dans l'emploi ne serait pas concrétisé parce qu'il n'était pas intégré dans une véritable politique d'action. Troisièmement, que même si les pratiques discriminatoires et racistes sont subtiles aujourd'hui, les stéréotypes constitueraient une des manifestations envers les membres des minorités racisées, qui n'aurait pas changé depuis son apparition, et qui permettrait d'établir la présence de racisme et de discrimination. Nous avons trouvé que la sous-représentation des membres des minorités racisées serait une des conséquences des pratiques discriminatoires qui sévissent dans l'emploi. Ces pratiques se retrouveraient à tous les niveaux : du recrutement à la promotion pour un poste. Il a été très instructif de constater que ces pratiques semblent rendre inefficace le principe d'égalité des chances, que les politiques d'accès à l'égalité en emploi n'ont pas éliminé la sous-représentation et que les pratiques discriminatoires et racistes peuvent être identifiées à travers les préjugés et les stéréotypes : les Noirs sont paresseux, les Noirs sont lents, etc. Cette étude nous a fait comprendre qu'il y aurait encore du chemin à faire pour atteindre l'égalité en emploi.

Mots clés : Discrimination, discrimination systémique, accès à l'emploi, intégration à l'emploi, racisme, communauté noire, perception, minorités racisées, minorités visibles, habitus.

## INTRODUCTION

Cette thèse porte sur les perceptions d'acteurs des ressources humaines qui travaillent dans différentes organisations publiques, privées et parapubliques de l'île de Montréal, quant à l'application des programmes d'accès à l'égalité ou des plans d'équité en emploi et quant à la persistance de discriminations à l'égard des minorités racisées dans leurs organisations. L'emploi nous intéresse du fait que c'est un facteur d'intégration socio-économique important. De ce fait, l'existence de la discrimination systémique dans l'emploi peut engendrer des conséquences à court, à moyen et à long terme. Par exemple, elle peut affecter négativement le champ de l'emploi, remettre en question les processus de recrutement, entraîner l'échec de personnes compétentes dans un processus de sélection, faciliter le recrutement de candidats moins qualifiés et contaminer tous les secteurs d'activité. Nous avons constaté, dans les statistiques, un fort pourcentage de chômage des gens appartenant à une minorité racisée par rapport aux personnes non racisées. Ainsi, « En 2016 au Québec le taux de chômage pour les personnes appartenant à une minorité visible se situait à 11,7 %, soit près du double de celui des personnes non racisées, qui était de 6,6 % » (Schepper, 2018, p. 1). En ce qui concerne la pauvreté :

25,2 % du total de la population appartenant à une minorité visible se trouvait en situation de pauvreté, contre 13,1 % pour les personnes non racisées. Le revenu d'emploi médian en 2016 de la population se considérant comme une

minorité visible est de 23 002 \$ et le revenu moyen est de 30 998 \$, alors que pour les personnes non racisées, ces revenus sont évalués à 32 620 \$ et 41 998 \$ (Schepper, 2018, p. 1,2).

Quand nous regardons le taux de chômage et la pauvreté au Québec, cela nous pousse à une grande réflexion sur la place des minorités racisées. Comment expliquer un taux de chômage plus élevé et des revenus plus bas des membres des minorités racisées malgré les politiques d'équité en emploi et les programmes d'accès à l'égalité en emploi ? Ces politiques ont-elles rempli leur rôle ? De plus, il a été remarqué dans le secteur public qui est censé exemplaire :

Que plusieurs secteurs publics du Québec peinent à augmenter significativement l'inclusion des personnes de minorités visibles dans leurs effectifs. Ainsi, outre le réseau de la santé, les minorités visibles sont sous-représentées par rapport à leur poids démographique dans l'ensemble des secteurs publics étudiés, et ce, même à Montréal où les personnes de minorités visibles représentent près du tiers de la population. De plus, selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, les minorités visibles sont aussi sous-représentées en dehors de Montréal par rapport à leur population régionale (Schepper, 2018, p. 3,4I).

Si malgré les politiques d'intégration à l'emploi cette sous-représentation persiste dans l'ensemble du secteur public, à l'exception du secteur de la santé, comment l'expliquer ? S'agit-il des problèmes de la discrimination ? Cette sous-représentation est-elle une conséquence des pratiques discriminatoires à tous les niveaux de l'emploi ? Ces politiques, ont-elles contribué à l'élimination de la sous-représentation des minorités racisées ? C'est important de trouver des réponses à ces questions. Notre étude porte sur les perceptions des acteurs des ressources humaines sur les pratiques d'accès et de maintien à l'emploi qui visent les membres des minorités racisées de Montréal. Elle se propose d'examiner les politiques comme l'équité en emploi et les programmes d'accès à l'égalité par rapport aux pratiques en cours dans certains organismes et entreprises. Il s'agit des pratiques que l'on retrouve dans le recrutement, le maintien à l'emploi et les promotions.

La loi concernant l'équité en matière d'emploi définit les minorités visibles en utilisant les concepts de « race » et de « couleur ». Pour elle, les personnes appartenant à ce groupe ne font pas partie de la « race blanche » et ne sont pas de couleur blanche. Selon cette loi, « Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». (L.C. 1995, ch. 44, p.3). Ainsi au Canada, les minorités visibles ne sont ni « blanches » ni autochtones. Selon Statistiques Canada, ce groupe comprend les « Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Latino-américain, Arabe, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais » (Statistique Canada). Selon Statistiques Canada, la définition du concept de minorités visibles renvoie essentiellement à la « couleur » et à la « race ». En ce sens : « conformément aux définitions relatives à l'équité en matière d'emploi, les personnes qui ont déclaré “Latino-Américain” et “Blanc”, “Arabe” et “Blanc” ou “Asiatique occidental” et “Blanc” ont été exclues de la population des minorités visibles » (<https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/ref/guides/99-010-x/99-010-x2011009-fra.cfm>). Dans cette thèse, nous utiliserons l'expression de minorité racisée pour désigner : le « regroupement de personnes cibles du racisme et d'un processus de racisation, c'est-à-dire l'attribution d'une signification raciale, biologique, à des différences culturelles » (Québec, 2015, p. 8). Nous avons fait ce choix de vocable, parce que selon le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion « Il est préférable de n'utiliser l'expression minorité visible que dans les statistiques où cette catégorie est utilisée, par exemple dans les programmes d'accès à l'égalité en emploi. L'expression minorité racisée est à privilégier » (Québec, 2015, p. 8). Ainsi, nous ferons comme plusieurs de nos collègues sociologues. Car, même si « les scientifiques disent que l'espèce humaine présente une unité biologique profonde », néanmoins « des personnes sont catégorisées socialement sur la base de leur couleur ou de leur type physique et s'y identifient souvent, les sociologues parlent plutôt des « personnes racisées » et de « minorités racisées » (Québec, 2015, p. 8). Dans cette thèse, nous utiliserons l'expression de « *minorités racisées* » à la place de celle de « minorités visibles ».

Selon Torczyner et ses collaborateurs, la minorité racisée noire est la plus importante minorité racisée de l'île de Montréal, bien qu'il emploie toujours l'expression "la plus importante [...] minorité visible" (Torczyner et al. 2010. p. 5). De ce fait, en parlant des minorités racisées, nous ferons allusion, quelquefois, à cette communauté. Selon des données de statistiques Canada, les membres des minorités visibles ayant un certificat, diplôme ou grade supérieur au baccalauréat vivant au Québec de tout âge, de sexe masculin, le total de la population des minorités visibles affiche 9,5 % de chômage, tandis que la population de ceux qui n'appartiennent à aucune minorité visible enregistre un taux est de (3,9 %) (Statistiques Canada, recensement 2016). Dans cette même catégorie, les hommes noirs affichent le plus haut taux de chômage (11,9 %), ensuite viennent la population des hommes asiatiques occidentaux (11,3 %) et les minorités multiples (11,3 %). Les minorités multiples sont constituées de personnes "ayant déclaré plus d'un groupe de minorités visibles en cochant au moins deux réponses, p. ex., « Noir » et « Sud-Asiatique » (Statique Canada, recensement 2016). Pour les individus de tous sexes confondus, qui n'ont aucun certificat, diplôme ou grade, de tout âge vivant au Québec, le total de la population des minorités visibles affiche 16,5 % de taux de chômage, alors que la population n'appartenant à aucune minorité visible a enregistré un taux de chômage de 12,9 %. Dans cette catégorie également, les Noirs remportent la palme avec un taux de chômage de 21,5 % (Statique Canada, recensement 2016). Un article qui a paru dans la presse canadienne en 2017 expliquait que « depuis 40 ans, le taux de chômage chez les jeunes des communautés noires est deux fois plus élevé que la moyenne » (Presse canadienne, 2017). Une fiche socio-économique publiée par l'iris (Institut de recherches et d'information socio-économique) déclare que : « Selon le recensement de 2016, 13 % de la population québécoise disait appartenir à une minorité visible. Le taux de chômage chez les personnes de minorité visible se situait à 11,7 %, soit près du double de celui des personnes non racisées » (Schepper, 2018, p. 1). De plus, selon Labelle et ses

collaboratrices, ‘les « Noirs » sont le groupe le plus susceptible de déclarer avoir vécu, parfois ou souvent, une expérience de discrimination ou de traitement injuste’ (Labelle et al. 2007, p. 79). On peut décrire la situation ainsi : « Bref, aux plans de l’emploi et des revenus, la situation des personnes appartenant à des minorités visibles est plus difficile que celle des personnes qui n’en font pas partie ». (Schepper, 2018, p. 2)

En général, les déclarations que nous avons citées proviennent d’auteurs, des statistiques ou des membres des minorités racisées. Dans cette étude, nous nous proposons d’examiner les pratiques envers les membres de ces minorités dans leur rapport avec l’emploi, selon un point de vue différent : celui des acteurs des ressources humaines.

Dans notre problématique, nous présentons premièrement les obstacles auxquels seraient confrontés les membres des minorités racisées comme la pauvreté, le chômage, les problèmes d’emploi. Deuxièmement, nous aborderons le lourd héritage qui est légué à la minorité racisée noire. Cet héritage contiendrait trois piliers : leur passé esclavagiste, la régulation et la répression judiciaire ainsi que les théories racistes occidentales. Troisièmement, il sera question des modes de régulations contemporaines, des politiques, des traités et des lois antidiscriminatoires. Nous ferons alors mention, du développement de la législation canadienne à partir de 1947 et des lois antidiscriminatoires, des politiques provinciales comme les programmes d’accès à l’égalité en emploi (PAÉE) au Québec. Quatrièmement, nous traitons de l’objet de notre recherche. Enfin, cinquièmement, nous exposerons notre question de recherche et nos hypothèses.

Dans notre revue de littérature et cadre théorique, nous parlerons premièrement, de la discrimination. Nous discuterons particulièrement, de la discrimination raciale et du racisme, du racisme et de l'état, du néoracisme, du racisme différentialiste et du racisme culturel, de la mutation du racisme ainsi que de la discrimination comme conditionnement et construction du groupe dominant. Deuxièmement, nous examinerons l'habitus comme générateur de pratiques et la discrimination comme pratique. Notre troisième chapitre traite des pratiques discriminatoires et de la société québécoise. Nous commencerons ce chapitre avec le portrait des minorités racisées de Montréal. Ensuite, il est question de la nature systémique du racisme au Québec et à Montréal, des pratiques de la vie quotidienne. Puis, nous traitons les tabous, la dénégation et la dissimulation des pratiques racistes. Après cela, nous considérons la nature systémique du racisme en ce qui a trait au système éducatif et judiciaire à Montréal, dans l'accès à l'emploi, au chômage, aux bas revenus, aux pratiques d'accès à l'emploi comparées aux politiques. Enfin, nous discutons des efforts de l'État ou de ses tentatives pour circonscrire le racisme.

Le chapitre quatre qui s'intitule : enquête sur la discrimination dans l'emploi, présente notre méthodologie. Dans celle-ci, nous expliquons pourquoi notre analyse est qualitative, les étapes de notre démarche hypothético-déductive, notre méthodologie de recherche, notre collecte de données, notre échantillon, notre recrutement, nos entretiens, notre déontologie et la manière dont nous allons traiter nos données.

Le chapitre cinq fait l'analyse des politiques et des pratiques d'accès à l'emploi. À propos des politiques, nous analyserons la perception des participants sur les politiques d'emploi comme l'équité, l'accès à l'égalité en emploi, le fait qu'il n'y a pas de quotas (un pourcentage bien défini à respecter lors du recrutement), l'atteinte des cibles de représentation, et la représentation des minorités racisées dans les postes de

responsabilité. Quant aux pratiques, nous considérons les perceptions de nos participants dans tous les aspects de l'emploi : de l'offre d'emploi à la promotion pour un poste.

Le chapitre six fait une analyse un peu plus en profondeur des politiques d'accès à l'égalité en emploi et des pratiques d'emploi. Après les politiques, l'analyse des pratiques du marché de l'emploi se porte sur la perception des pratiques d'embauche et barrières à l'entrée, sur la perception des pratiques de maintien à l'emploi et sur la perception des pratiques de promotion.

Enfin, le chapitre sept présente une discussion sur des questions qui concernent la sous-représentation des minorités racisées dans l'emploi, les pratiques subtiles de discrimination et de racisme, l'inefficacité des politiques de l'égalité des chances pour les minorités racisées, une manifestation simple du racisme qui permet de l'identifier. Nous terminerons ce chapitre avec la vérification de nos hypothèses et la réponse à notre question de recherche.

## CHAPITRE I

### PROBLÉMATIQUE ET QUESTION DE RECHERCHE

Dans notre problématique et question de recherche, nous traitons des obstacles rencontrés par les minorités racisées, du lourd héritage, de la question de l'égalité, des modes de régulation contemporaine et des politiques antidiscriminatoires, de l'objet de notre recherche, de notre question de recherche et de nos hypothèses.

#### 1.1 Les obstacles rencontrés de nos jours par les minorités racisées.

Les obstacles rencontrés par les minorités racisées sont nombreux. Il est évident que lorsque nous parlons d'obstacles, nous faisons allusion aux problèmes socio-économiques de tout acabit qu'elles rencontrent. Ces obstacles peuvent être des barrières qui empêchent les membres de ces minorités de s'épanouir, d'atteindre leur pleine potentialité et de contribuer à la société en général. Ces obstacles affectent l'individu, la société et le système économique. Torcyner a déclaré que : « la discrimination raciale est un obstacle au potentiel économique, à la productivité et à la cohésion sociale ». (Torczyner et collaborateurs. 2010. p. 7). Au début des années 80, certains obstacles liés à l'emploi des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités racisées ont poussé la commission royale à donner le mandat à la juge Rosalie Abella de mener une enquête et de proposer des solutions. En effet, le mandat stipulait que :

les mesures prises par les employeurs canadiens pour accroître l'embauche et la productivité des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles n'ont pas encore entraîné de changements sensibles dans les méthodes d'emploi qui ont pour effet involontaire d'écartier un nombre démesuré de ces personnes des possibilités d'embauche et d'avancement (Abella, 1984, p. i).

Entre autres, la charge de la commissaire lors de ce mandat, qui a conduit à la loi sur l'égalité en matière d'emploi, était : « d'enquêter sur les moyens les plus efficaces et équitables de promouvoir les chances d'emploi, d'éliminer la discrimination systémique et d'assurer à tous les mêmes possibilités de prétendre à un emploi » (Abella, 1984, p. ii). La discrimination des femmes, des personnes handicapées, des autochtones et des minorités racisées était le cœur du problème d'emploi sur lequel la commissaire devait enquêter. À la suite du rapport de la juge, la loi sur l'équité en matière d'emploi a été publiée afin d'éliminer la discrimination dans l'emploi pour les groupes précités. Nous discuterons en profondeur de la loi sur l'équité en matière d'emploi, une mesure fédérale, au point (1.4.1), du développement de la législation canadienne à partir de 1947 et les lois antidiscriminatoires. Sur le plan provincial, les programmes d'accès à l'égalité en emploi ont vu le jour afin d'aider les groupes cibles de discrimination en emploi. Nous explorons également ces programmes au chapitre (1.4.2). Pourquoi continue-t-on à parler de la discrimination systémique en tant qu'obstacle qui empêche les minorités racisées d'avoir les mêmes possibilités que les groupes non racisés et de prétendre à l'emploi, alors qu'une loi sur l'équité en emploi et des PAÉE ont déjà été adoptés pour régler le problème ? Pourquoi le même problème de discrimination se pose-t-il encore pour les minorités racisées au niveau de l'emploi ? Pourquoi ces minorités expérimentent-elles aujourd'hui des problèmes liés à la pauvreté, au logement, aux bas revenus, au chômage ?

Plusieurs études, plusieurs déclarations d'auteurs mettent en évidence les difficultés des minorités racisées (ou visibles). Selon Labelle, « il ne fait pas de doute que le domaine du logement constitue *« un lieu où se manifestent des comportements*

*discriminatoires liés à la logique de marché et un secteur où le racisme explicite a été prouvé et mesuré* » [...] “La discrimination se conjugue avec la couleur” (Labelle, 2007, p. 83). Selon Pierre Alfred, ‘Les minorités dites visibles font souvent face à des discriminations raciales et sociales dans [...] le logement’ (Pierre, 2005, p. 56). Il semblerait que si quelqu’un veut avoir accès à un logement décent ou sortir de la pauvreté, il vaut mieux ne pas faire partie des minorités racisées. La couleur de votre peau sera déterminante, car il semblerait qu’il y a l’existence d’un lien entre la couleur de la peau et la qualité du logement et de l’emploi. Ainsi,

certaines populations, sur la base [...] de leur couleur de peau, semblent en effet avoir à faire face à plus d’obstacles que d’autres [...] il semble également que les difficultés rencontrées sur le marché de l’emploi se répercutent sur le marché du logement ou, tout au moins, s’appuient sur des fondements similaires dans ces deux champs. (Lenoir-Achdjian et Morin, 2008, p. 32).

Donc, les membres des minorités racisées notamment de la minorité noire semblent avoir plus des difficultés à se trouver un logement ou à vivre dans un logement décent à cause de la couleur de leur peau et de leur origine. Pareillement, ils expérimenteraient des difficultés économiques parce qu’ils ne trouvent pas d’emploi ou d’emploi décent pour les mêmes raisons. Ainsi, les obstacles se cumulent pour ces gens. Pour Ledoyen, “la discrimination est à la fois raciale et sociale, et tend à prendre des proportions dramatiques” (Ledoyen, 2001, p. 17-18). Donc, il s’agirait de la combinaison de plusieurs facteurs préjudiciables aux minorités racisées. Ces affirmations sur la discrimination malgré les dispositions fédérales et provinciales suscitent de nombreuses interrogations auxquelles nous devons répondre dans ce travail.

Somme toute, les données de l’introduction et du chapitre I (1,1) montrent que les membres des minorités racisées semblent avoir plus de difficultés dans les domaines du logement, de l’emploi et des revenus que ceux qui ne font pas partie de leur groupe. Ils seraient également frappés par la discrimination dans l’emploi, afficheraient un plus haut taux de chômage “” près du double de celui des personnes non racisées” (Schepper, 2018, p. 4) et les plus bas revenus. Toutefois, des lois, des dispositions et

des politiques ont été adoptées aux niveaux fédéral et provincial afin de mettre fin à la discrimination en emploi. Alors, comment appréhender la persistance de la discrimination systémique ? Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer. Les paragraphes qui suivent fournissent quelques pistes de réflexion.

## 1.2 Héritage (antécédents et passé) des minorités racisées, notamment de la minorité racisée noire.

Selon la *loi sur l'équité en matière d'emploi* : « font partie des minorités visibles, les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche » (L.C. 1995, ch. 44, loi sur l'équité en matière d'emploi). Ces gens qui ont immigré au Canada proviennent de différentes parties du monde. Selon Brenda Cordillo,

Le terme « minorités visibles » englobe dix groupes : les Noirs, les Indo-Pakistanaïes, les Chinois, les Coréens, les Japonais, les personnes venant du Sud-Est asiatique, les Philippins, les autres personnes venant des îles du Pacifique, les habitants de l'Asie occidentale et les Arabes, et les Latino-Américains (Cordillo, 1993).

La place nous manquerait si nous devions examiner indistinctement et en profondeur, dans cette thèse, tous ces groupes qui ont contribué à bâtir le Canada et le Québec. Même si une définition a été donnée à l'expression : « minorités visibles dans » la loi sur l'équité en matière d'emploi qui fut adoptée le 27 juin 1986, certains des groupes de personnes qu'elle décrit vivaient déjà au pays depuis plusieurs siècles, dont la minorité racisée noire. Nous parlerons un peu de cette dernière dans ce chapitre. Donc, pour comprendre les obstacles auxquels font face les minorités racisées il est nécessaire de considérer certains événements de leur passé. Alors, comme piste de réflexion, nous aborderons le passé esclavagiste de la minorité racisée noire, la régulation et certaines décisions du système judiciaire ainsi que les théories racistes occidentales.

### 1.2.1 Le passé esclavagiste des membres de la minorité racisée noire.

Nous parlons dans cette partie de notre thèse, particulièrement de ce groupe (la minorité racisée noire), pour plusieurs raisons. Premièrement, pour sa présence très ancienne au pays. Deuxièmement, pour sa représentativité (la plus importante minorité racisée sur l'île de Montréal). Troisièmement, pour la notoriété de son histoire marquée par l'esclavage. Quand nous parlons de la minorité racisée noire, nous faisons allusion aux afrodescendants ou aux gens qui ont la peau foncée et dont les ancêtres proviennent de l'Afrique, sans égard à la langue utilisée pour la communication.

L'on n'est pas sans savoir que « depuis les débuts de la Nouvelle-France (...) Mathieu Da Costa » un Noir était présent dans la province (D'Almeida, 2010, p. 7). Selon Bessières,

Si l'on excepte trois individus identifiés au Canada dans la première moitié du XVIIe siècle, dont le célèbre Mathieu Da Costa, interprète auprès des Amérindiens en 1606 pour le compte de Pierre Du Gua de Monts, force est de constater que les premiers Noirs arrivent au Québec à la fin XVIIe siècle et sont surtout, pour ne pas dire exclusivement, des esclaves (Bessière, 2013, p. 33).

Quoiqu'il en soit, depuis 1606, au moins un Noir est historiquement répertorié et nommé dans le texte de Bessières, présent en Nouvelle-France qui est devenue aujourd'hui le Québec.

Il semble que « sous le régime français » des esclaves noirs « ont été acquis dans les colonies anglaises grâce à la contrebande ou comme prisonniers de guerre. Il est arrivé aussi que des marchands canadiens, faisant affaire dans les colonies du Sud, en Louisiane ou dans les Antilles françaises, soient revenus dans la vallée du Saint-Laurent en compagnie d'esclaves noirs » (Bessière, 2013, p. 34). De plus, le roi de

France avait permis en 1689 de faire venir des esclaves noirs en Nouvelle-France. Il est important de souligner ce fait :

En mai 1689, suite à plusieurs demandes, le roi de France permit d'importer des esclaves noirs en Nouvelle-France et l'esclavage devint officiel en 1709. Ces esclaves provenaient surtout des colonies françaises des Antilles, la Martinique, la Guadeloupe et surtout Saint-Domingue (aujourd'hui Haïti), car à l'époque la Nouvelle-France n'était qu'une escale relativement secondaire dans le commerce triangulaire entre l'Europe, l'Afrique et l'Amérique. (Icart, 2001, p.37)

Cette pratique qui était déjà généralisée dans plusieurs colonies a atteint une certaine légitimité en Nouvelle-France en devenant officielle en 1709.

La façon de vivre des esclaves noirs, dans les colonies françaises, aurait été régie par le code noir. Selon ce code, l'esclave noir est un bien meuble. Même si le « Code noir » n'a pas été édicté « dans la vallée du Saint-Laurent, il appert que les propriétaires d'esclaves se soient à peu près conformés aux dispositions de celui en vigueur aux Antilles françaises, promulgué en 1685 » (Bessière, 2013, p. 34). Considéré comme un bien et la possession de son propriétaire, l'esclave noir pouvait être troqué, vendu, prêté ou donné. Il était la propriété de son maître. Bessière nous fait une description de l'esclave noir, en tant que possession, qui nous permet de comprendre un peu sa réalité. Selon lui, l'esclave noir « est donc possédé comme un animal ou un objet. À ce titre, il peut être donné (en héritage ou du vivant de ses maîtres), prêté (pour régler une dette du maître), échangé ou vendu selon la volonté du propriétaire » (Bessière, 2013, p. 34).

Les mauvaises habitudes auraient la vie dure. Malgré l'abolition de l'esclavage, les nouveaux affranchis (milieu du XIXe siècle) demeuraient en bas de l'échelle sociale. L'esclavage que les membres de la minorité racisée noire avaient vécu demeurerait un lourd héritage pour eux, « les Noirs de Montréal [...] Sauf exception [...] restent au bas de l'échelle, travaillant comme barbiers, cireurs de chaussures, domestiques, garçons

d'ascenseur, chasseurs, porteurs d'eau, porteurs, cuisiniers, cochers, journaliers, menuisiers, charpentiers ou travailleurs agricoles » (Bessière, 2013, p. 35).

Pourquoi les Noirs de Montréal auraient-ils vécu dans de telles conditions ? La raison est évidente, c'est qu'après l'abolition de l'esclavage, les préjugés auraient demeuré. Au XIXe siècle : « le racisme ambiant tendait à maintenir les Noirs comme une main-d'œuvre bon marché [...] il n'y a donc pas d'élite au pouvoir parmi les Noirs et les professions libérales sont réservées aux Blancs » (Bessière, 2013, p. 36). À cause de leur passé d'esclaves, ils auraient été victimes de préjugés et de stéréotype. En l'occurrence, « Après l'abolition de l'esclavage, de nombreux préjugés sont demeurés bien ancrés dans les consciences collectives. Les Noirs étaient perçus comme des êtres dépendants et paresseux » (Bessière, 2013, p. 36). Le lourd fardeau de l'esclavage laisserait des cicatrices. C'est ainsi qu'une majorité de Blancs « justifiait la discrimination infligée aux Noirs par leurs antécédents d'esclaves » (Bessière, 2013, p. 36).

Malgré la création de la fédération canadienne en 1867, les préjugés (ou plusieurs préjugés) auraient subsisté. Dès lors, certaines professions seraient presque strictement réservées aux personnes de la minorité racisée noire à Montréal. C'est ainsi que « dès les années 1880, les compagnies de chemin de fer recrutent des Antillais et des Américains pour travailler à Montréal comme Red Cap et surtout comme porteurs ou garçons de voitures-lits. Rapidement, la profession de "porteur" devient synonyme de Noirs » (Bessière, 2013, p. 36). Ces porteurs se seraient battus contre leur condition de travail pénible et leur marginalisation au début du XXe siècle. Ainsi,

frustrés des conditions de travail pénible qu'on leur impose et sans véritables perspectives professionnelles de promotion, les porteurs décident de s'organiser au début du XXe siècle. Ils vont ainsi mener plusieurs combats contre le

syndicat et le patronat afin d'améliorer leur sort. Du même souffle, leur mouvement allait mettre en branle un processus général de contestation de la marginalisation de tous les Noirs au sein de la société québécoise et canadienne. (Bessière, 2013, p. 38).

Au cours des années 50 et pendant la Révolution tranquille, d'autres Noirs francophones (surtout des Haïtiens) sont rentrés au Québec et « allaient participer activement à l'édification du Québec moderne, à la réorganisation de l'appareil étatique dans tous les secteurs d'activité, surtout l'éducation, la santé et l'ingénierie » (Bessière, 2013, p. 38). Ensuite, une deuxième vague d'Haïtiens est venue dans les années 70 pour « constituer une main-d'œuvre industrielle formée et bon marché » et pour travailler « dans le secteur du taxi à Montréal » (Bessière, 2013, p. 38). Quoique ces nouvelles populations ne soient pas les descendants des premiers Noirs québécois, ils partageront la même communauté de destin. Selon une étude réalisée en 2013 « les Noirs sont toujours victimes de discrimination » et « On ne tient pas compte non plus de l'apport de tous ces Noirs québécois anonymes qui, par leur présence, leur travail et leur culture, enrichissent quotidiennement le patrimoine du Québec » (Bessière, 2013, p. 38).

Il semble que l'esclavage aurait laissé de profondes cicatrices sur les membres de la minorité racisée noire. La déclaration suivante de Pierre résume la situation : le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine des Nations unies relatait dans un rapport sur la situation des Noirs au Canada en 2017 que le racisme anti-noir découle de « l'histoire d'esclavage, de ségrégation raciale et de marginalisation » (Pierre, 2019).

### 1.2.2 Régulation, législation et décisions judiciaires du passé.

La législation a été, de nombreuses années, défavorable pour les minorités racisées, notamment les Noirs au Québec et au Canada. On sait bien que les lois et les règles qui

déterminent les directions sociales à prendre contribuent également à appréhender les mentalités et les perceptions dominantes. Lorsque les lois et les usages vont dans le même sens, c'est une preuve que les pratiques se conforment aux politiques. Alors, il n'y aurait aucune ambivalence possible sur la direction sociale prise, car elle serait claire et évidente. Nous venons d'analyser les pratiques sociales de l'esclavage et ses conséquences sur la minorité racisée noire d'aujourd'hui. Quelles politiques ont accompagné cette pratique ? Quelles lois ont encouragé la discrimination envers les minorités racisées ? nous faisons le point sur ce sujet en les examinant.

Le code noir qui a été élaboré par Jean-Baptiste Colbert (1616 - 1683) et promulgué par Louis XIV en mars 1685 qui décrit la manière de traiter l'esclave noir sur les îles françaises aurait été suivi en nouvelle France. Comme nous venons de le voir au sous-titre précédent sur l'esclavage, le code noir considérait l'esclave noir comme un bien ou un animal. Il était la propriété du maître, et ce dernier pouvait en disposer comme bon lui semble.

Après l'abolition officielle de l'esclavage en 1834 et la création du Canada en 1867, on pourrait penser que la situation légale des membres de la minorité racisée noire allait changer. Non, il semble qu'il y aurait justification de « la discrimination infligée aux Noirs par leurs antécédents d'esclaves », de plus, « la création du Canada en 1867 allait, d'une certaine manière, confirmer leur marginalisation au sein du pays en dépit de leur contribution à la formation ethnique du peuple canadien » (Bessière, 2013, p.36). Ce jugement de Bessière semble indiquer que la discrimination subie par les membres de la minorité racisée noire de l'époque aurait été justifiée par leur antécédent, leur passé ou leur histoire d'esclave. La déférente antinoire aurait même conduit à des stratagèmes politiques pour empêcher la rentrée d'autres « Noirs » au Canada. Surfant sur cette vague, « On retiendra ici la proposition de Wilfrid Laurier, en 1911, visant

clairement à interdire l'immigration des Noirs au Canada sous prétexte que le climat ne pourrait pas leur convenir », tandis que, deux ans plus tôt, « en 1909, le pôle Nord était découvert par un Noir américain : Matthew Henson ». (Bessière, 2013, p. 36). Cela semble démontrer à quel point la classe politique n'était pas favorable à une augmentation des membres de cette minorité racisée au pays.

C'est ainsi que trois mesures d'accompagnement discrètes auraient été prises afin de rendre efficace cette disposition. Premièrement, « on envoya aux États-Unis des agents chargés de dissuader les Noirs » ; deuxièmement, « aux douanes, on appliqua à la lettre les normes financières, psychologiques et médicales, et l'on donna des primes aux douaniers qui réussissent à déclarer des Noirs inaptes à l'immigration » et troisièmement, « on tenta enfin de persuader les compagnies ferroviaires américaines de refuser aux Noirs leur passage au Canada » (Walker, 1985, p. 17). On comprend bien que « leur vie n'est pas pour autant plus facile » après la formation du Canada », car « ils sont l'objet d'une forte discrimination dans tous les domaines, notamment dans la législation canadienne et dans les emplois » (Bessière, 2013, p. 36).

Les décisions judiciaires semblaient également favoriser la discrimination et la ségrégation de la minorité racisée noire. Nous pouvons citer comme exemple le procès *Loew's Montréal* en 1919 où la Cour d'appel du Québec aurait rendu une décision en faveur de la ségrégation raciale. Cette décision stipulait que :

la direction du théâtre a le droit d'imposer des restrictions et d'édicter des règlements quant aux places à attribuer aux spectateurs pendant une représentation. En conséquence, tout homme de couleur en possession d'un billet et qui voudra occuper un siège qu'il sait défendu aux gens de couleur par la direction, ne pourra protester si on lui interdit l'entrée du théâtre (extrait d'un

jugement de la Cour d'appel du Québec dans le procès Loew's Montréal Theatres Ltd. C. Reynolds, en 1919) – cité dans (Walker, 1985, p. 5).

Cette décision semble viser toutes les minorités racisées de couleur. À travers ce jugement, la Cour d'appel du Québec semblait soutenir les règlements ségrégationnistes et racistes d'un théâtre. Elle encouragerait du même coup la ségrégation sociale dans un environnement public.

Même si les tentatives d'implanter, en 1920, « la ségrégation dans la loi » ont échoué, il n'en demeure pas moins que, dans la pratique, les tribunaux prenaient des décisions en faveur de la ségrégation (Walker, 1985, p. 19). Par ces décisions, les pratiques ségrégationnistes deviendraient légalement convenables dans la société. C'est ainsi que « dans un jugement rendu en 1940, la Cour suprême du Canada ne trouva rien de répréhensible au fait que la taverne du Forum de Montréal ait refusé de servir un Noir. La discrimination raciale n'allait pas à l'encontre de la loi au Canada » (Walker, 1985, p. 19). L'effet catalyseur de ce type de décisions serait de maintenir les minorités racisées (de couleur) comme des individus inférieurs aux « Blancs ». De ce point de vue, la société serait incitée à patauger dans un racisme antinoir, cautionné par le système judiciaire. Nous sommes en 1940, et selon Walker (cité précédemment), la « discrimination n'allait pas à l'encontre de la loi au Canada ». Nous pouvons nous mettre d'accord sur le fait que des pratiques de 1940 peuvent avoir leur répercussion sur les pratiques sociales actuelles. Les membres de la minorité racisée noire ont réagi de manière concertée contre ces situations d'infériorité. Il faudra attendre 1945, pour voir la « situation inférieure stagnante depuis des générations » des membres de la minorité racisée noire changée sur le plan légal avec « la déclaration canadienne des droits qui interdit toute forme de discrimination » (Walker, 1985, p. 20).

Aujourd'hui encore, même si les Chartes des droits interdisent la discrimination, cette dernière semble se faire sentir par le profilage racial, les mesures disciplinaires discriminatoires à l'école, des mesures disproportionnées envers les membres de la minorité racisée (noire) perçue comme des non adaptés (Turenne, 2005, p. 10). Ainsi, dans la non-légalité, les minorités racisées se feraient encore victimiser.

### 1.2.3 les théories racistes occidentales

Le système esclavagiste avait placé les minorités racisées (noires), au bas de l'échelle sociale sous tous les plans. Économiquement, ils auraient été des esclaves, des opprimés et des exploités. Après l'abolition de l'esclavage, ils devenaient de la main-d'œuvre à bon marché et des exploités. Ainsi, occupaient-ils les emplois les plus ingrats, ceux dont les « Blancs » ne voulaient pas. Socialement, ils étaient les plus vulnérables. À cause de leur antécédent d'esclave, « la barrière sociale qui avait été érigée avant 1867 s'était cristallisée sous l'effet catalyseur des théories racistes occidentales, en une classification fondée sur le concept race » (Walker, 1985, p. 19). Ici, « occidentale désigne ce qui est relatif à la civilisation européenne par opposition aux civilisations asiatique, africaine » (Larousse, [www.larousse.fr](http://www.larousse.fr)). La théorie du racisme est qualifiée d'Occidentale parce qu'elle provient de l'occident et place l'Occidental comme l'humain supérieur. Il s'agit d'une théorie qui érige les Européens et leurs descendants (eurodescendants ou Blancs) au sommet de la hiérarchie des « races ». Comment ces théories auraient-elles présenté les membres des minorités racisées ? Quelle conséquence auraient-elles sur la situation actuelle des membres de ces minorités ?

Ces théories répandues par des chercheurs européens et américains (eurodescendants) au cours de la seconde moitié du XIXe siècle ont été très populaires. Premièrement, une d'entre elles, selon Walker, qui était répandue par ces chercheurs, stipulait que « la

diversité culturelle et physique des ethnies provenait des traits génétiques inhérents à chacune d'entre-elles » (Walker, 1985, p. 15). Pour appuyer cette façon de penser, ces chercheurs firent :

valoir le contraste qui existait entre les progrès de l'Europe au point de vue des techniques, de l'éducation, du niveau de vie et des libertés individuelles, et les conditions vécues sur d'autres continents ; en outre, à mesure qu'elles étendaient leurs tentacules sur la plus grande partie du globe, les puissances européennes soumettaient de façon croissante à leur autorité des peuples à la peau noire ou cuivrée (Walker, 1985, p. 15).

Puisque les scientifiques de l'époque se passionnaient pour les raisonnements logiques et les statistiques, l'explication devenait simple. Ces différences entre les groupes humains allaient avoir une explication scientifique qui tiendrait compte des progrès techniques de l'Europe et sa capacité à dominer les autres plus foncés. Donc, puisque ces Européens dominaient et assujettissaient les peuples noirs à l'esclavage, ces chercheurs sont venus à la conclusion que ceux qui dominaient (européens et descendants) en étaient supérieurs. Ils établissent ainsi une hiérarchie qui commence de la plus blanchie et qui se termine à la plus noircie. L'homme noir venu d'Afrique est à la base de cette hiérarchie. Pour cette raison, l'homme européen en tant qu'être supérieur doit imposer la civilisation et la foi occidentales aux autres. Ainsi, cette théorie trouvait déjà une assise dans l'exploitation de la minorité racisée (noire) et l'esclavage négrier. Dès lors, « comme on présumait que le crâne de l'homme européen nordique était le siège de la plus haute intelligence, il s'ensuivait que tous les crânes aux formes et dimensions divergentes devaient nécessairement être associés à des hommes moins intelligents » (Walker, 1985, p. 15). Pour eux, le « Noir » venu de l'Afrique (l'afrodescendant) appartient à la « race » la moins intelligente. Ainsi, l'esclavage des membres de la minorité racisée noire a servi de base au racisme et à la discrimination raciale dont ils sont l'objet.

Deuxièmement, la théorie de Darwin sur l'évolution des espèces était appliquée aux « races humaines » afin de les classer. On déduit alors que chacun des groupes a atteint des stades d'évolution différents. Il a découlé de ces recherches un classement des humains en « races » qui suivent une évolution lente dans le temps. Dès lors,

« L'appartenance à une race conférait non seulement un type physique, mais aussi des aptitudes et des comportements particuliers ; par exemple, certaines races étaient, d'après leurs gènes, appelés à diriger, tandis que d'autres étaient destinées à n'être que des serviteurs. On avait en définitive obtenu une preuve "scientifique" que les relations maître-serviteur issues de l'esclavage et de l'impérialisme étaient naturelles et légitimes » (Walker, 1985, p. 16).

En conséquence, il devient légitime pour les Blancs, les maîtres, de dominer les esclaves noirs parce que ces derniers sont destinés à être dirigés. Cette explication était construite pour justifier l'esclavage des « Noirs » et la traite négrière par les Européens « blancs ».

Même si elles sont venues de l'extérieure, ces théories, sont bien accueillies au Canada, et cela pour une raison fondamentale. L'idéologie raciste qui fait l'éloge de la supériorité blanche et de l'infériorité noire « coïncidait avec la réalité d'une population noire dépendante », et des maîtres (blancs) qui s'identifiaient aux bâtisseurs européens (Walker, 1985, p. 16). Cette idéologie a régné sur le pays et marqué les lois, les comportements et les décisions des tribunaux. Aujourd'hui encore, elle existe, mais a pris d'autres formes ici comme ailleurs. De ce fait, « Dans la grande majorité des cas, le racisme contemporain, au Québec comme ailleurs, demeure un phénomène diffus, sournois » (Nepveu, 2009, p. 54). Les gens ne crient pas sur les toits qu'ils sont racistes, mais l'idéologie demeure bien vivante. Selon Icart, le racisme est « *un héritage continu*, une séquelle du colonialisme et de l'esclavage dont l'effet persistant des iniquités et des injustices historiques se fait toujours sentir » (Icart, 2001, p. 28).

Le racisme est présenté par Icart comme un « *héritage Continu* ». La situation ne saurait être différente au Québec. Car, à cause des circonstances historiques, le Québec a fait partie de l'aventure européenne du racisme. Le Québec ne pouvait pas s'y échapper, du fait que :

le racisme est né avec l'aventure coloniale européenne en Amérique. Le Québec d'aujourd'hui est un *héritage* direct de l'aventure coloniale française en Amérique du Nord. Le Québec est donc, comme toutes les colonies européennes en Amérique, né sous le signe du racisme et doit, comme toutes les sociétés occidentales, faire face à la persistance de cette réalité (Icart, 2001, p. 33).

Ainsi, pour Icart, le Québec est « *un héritage direct* » de cette « aventure coloniale », né sous le signe du racisme. Les effets de ce racisme ne se font-ils pas sentir, aujourd'hui, dans le domaine de l'emploi, en tant qu'ordonnement de « désirabilité », dans laquelle « la catégorie noire » est la moins voulue « sur l'échelle de la désirabilité sociale » ? (Eid et al. 2012. p.41). Il est triste que nous soyons obligés de répondre par l'affirmative. Cette étude de Eid a été réalisée dans le cadre des résultats d'un testing mené dans le grand Montréal. Il s'agissait de mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées.

Nous venons d'examiner trois piliers sur lesquels se fonderait la discrimination envers les membres des minorités racisées. Premièrement, le passé esclavagiste de cette communauté constitue un lourd héritage qui a ses conséquences aujourd'hui. La position sociale et les privilèges obtenus dépendent beaucoup du passé d'un groupe. Pendant l'esclavage, la minorité racisée noire occupait le bas fond de la société coloniale esclavagiste. Aujourd'hui, sa position ne semble pas appréciablement bougée puisqu'elle se retrouve dans la condition la moins désirée (bas fond) socialement et économiquement. De ce fait, la place qu'elle occupe dans la société, de même que la perception que l'on se fait d'elle est le produit de ce passé. Deuxièmement, les législations défavorables et certaines décisions du système judiciaire ont fait subir à ses

membres la discrimination, le racisme et la ségrégation. Autrefois, ces méfaits se trouvaient autorisés par le code noir, des règlements défavorables et des décisions discriminatoires de nos cours de justice. Aujourd'hui, ces façons de faire s'aperçoivent dans le profilage racial de toutes sortes. Troisièmement, les théories racistes occidentales qui dévalorisent les minorités racisées ou de couleur. D'après ces théories, ils sont moins intelligents génétiquement et ont besoin de la direction du maître « blanc ». Pour parler du racisme dans la province, Icart a utilisé l'expression d'« héritage direct de l'aventure de la colonisation française ». En tant qu'esclaves, ses membres étaient considérés comme des êtres inférieurs et étaient victimes de discrimination « légale ». Aujourd'hui en tant que citoyens, ses membres sont victimes de discrimination systémique (discrimination raciale subtile et non légale). En fin de compte, la conséquence de ces trois piliers (comme antécédents et héritage des minorités visibles) s'est fait ressentir dans la société sous forme de discrimination raciale.

### 1.3 La question de l'égalité

Il est évident que le traitement accordé à un esclave n'est pas égalitaire. Un traitement différentiel qui défavorise un individu ou un groupe est aussi inégalitaire. De même, un groupe qui est victime de discrimination ou de racisme ne bénéficie pas, non plus, d'un traitement égalitaire. Comment peut-on comprendre la notion d'égalité ? Qu'est-ce qu'elle englobe ? Existe-t-il un paradoxe entre l'égalité et l'inégalité ? Nous traitons ces questions dans les lignes qui suivent.

### 1.3.1 Le paradoxe égalité et inégalité

Les concepts « égalité » et « inégalité », comme les côtés pile et face d'une même monnaie, coexistent. Ils font l'objet de débats depuis des siècles à travers les textes de plusieurs auteurs. Selon Jean Jacques Rousseau, trois facteurs ont favorisé l'émancipation des inégalités : le regroupement, la sédentarité et la propriété. Ceux-ci ont servi à l'agrandissement des inégalités, qui seraient moins grandes à l'état de nature que dans la société institutionnellement constituée. Rousseau déclara :

si l'on compare la diversité prodigieuse d'individus et de genres de vie qui règne dans la différence de la vie animale et sauvage, où tous se nourrissent avec les mêmes aliments, vivent de la même manière, et font exactement les mêmes choses, on comprendra combien la différence d'homme à homme doit être moindre dans l'État de nature que dans celui de la société, et combien l'inégalité naturelle doit augmenter dans l'espèce humaine par l'inégalité d'institution (Rousseau, 2001, p. 221).

Les formes de sociétés humaines que l'on connaît sont généralement hiérarchisées en classes socio-économiques ou en castes. Si dans la première, un certain mouvement est possible, même s'il est difficilement réalisable, dans la seconde, le mouvement est presque inexistant. Dans une société hiérarchisée en castes, il est quasiment impossible de changer de caste. Les positions sociales sont généralement fixes.

Les questions économiques ont joué un rôle important dans la hiérarchisation sociale. Par exemple, on pourrait établir des rapports entre le droit de propriété et une certaine hiérarchisation sociale. Une hiérarchisation entre ceux qui détiennent ce droit et ceux qui ne l'ont pas. Dans ce cas, les premiers (ceux qui détiennent le droit de propriété) occuperaient le haut du pavé. Plusieurs tentatives ont été entreprises afin de promouvoir l'universalité de l'égalité entre les individus d'une même société, quoique dans certaines d'entre elles l'égalité était circonscrite dans des limites qui excluent une partie de l'humanité. Si dans la Grèce antique, « cette égalité partagée du premier cercle est prélevée sur un ensemble, d'abord indistinct de femmes, d'enfants, d'esclaves et

d'étrangers», qui s'exerçait entre les soi-disant «égaux» est qualifiée par Sfez d'«extrémité de l'inégalité, qui exclut de l'humanité une partie non négligeable» (Sfez, 1989, p. 31). Dans la vision chrétienne, toutefois, elle est englobante et s'étend à l'humanité entière. De ce fait, l'acception chrétienne de l'égalité est qualifiée de «virtuelle», de «théorique» en ce sens qu'elle n'est pas objectivement perceptible dans les relations sociales, mais s'expérimente uniquement dans les rapports de l'individu avec l'Être suprême, en l'occurrence il s'agit d'une «égalité de l'âme» (Sfez, 1989, p. 51-53). Ainsi, cette égalité de l'âme reste fonctionnelle même en présence d'inégalité sociale. Avec le temps, plusieurs personnes ont compris que les luttes pour l'égalité doivent être livrées sur des axes plus concrets comme les relations sociales, les relations économiques et les rapports de genre. Déjà, à l'époque de Diderot, l'«égalité recherchée» par le pauvre paysan «est l'égalité civile et des droits politiques» (Sfez, 1989, p. 65). Quand on parle d'égalité, il ne faut pas oublier de faire la différence entre «l'égalité formelle», c'est-à-dire une égalité qui concerne certaines catégories sociales et «l'égalité substantielle ou de fait» qui va au-delà des catégories (Barles, 2001, p. 86). Pour Barles, «L'égalité formelle ne fait qu'appliquer les règles et la catégorisation juridiques, tandis que l'égalité substantielle remet en cause le bien-fondé de ces règles si elles empêchent l'égalité de fait» (Barles, 2001, p. 85). Donc, l'égalité substantielle repose sur l'équité ou les résultats et l'égalité formelle ou juridique sur le droit. Selon Barles,

L'égalité formelle [...] exige le traitement égal entre les individus au sein d'une même catégorie juridique (homme — femme, par exemple). Tant que chaque homme et chaque femme, à qualification et ancienneté égales, sont rémunérés de la même manière, l'égalité salariale formelle est respectée. Mais l'égalité formelle n'empêche pas qu'aujourd'hui, l'écart salarial entre les hommes et les femmes, à qualification et ancienneté égales [...]. L'égalité formelle peut donc faire fi de discriminations sexistes à l'embauche, car elle n'envisage l'égalité qu'à l'intérieur de certaines catégories. «*L'égal devient inégal pour les inégaux*» [...]. Il s'agit de traiter de manière semblable les semblables. (Barles, 2001, p. 86, 87).

De ce fait, à travers l'égalité formelle ou juridique, la discrimination peut continuer d'exister. Le principe de l'égalité peut être même menacé et l'inégalité prospère lorsque l'égalité est intégralement formelle, juridique ou de droit. Ce qui peut amener à de graves inégalités entre les différentes communautés d'une même société. De ce fait,

Le principe d'égalité est en effet menacé si la société dont il fonde l'ordre juridique voit s'étendre de nouvelles et graves inégalités. Or celles-ci ne touchent pas seulement aux revenus, mais aux liens fondamentaux qui relient chaque individu à la société, tels que le travail, le logement, l'éducation ou la culture. Lorsque ces liens sont fragilisés, voire rompus, l'égalité des droits risque d'apparaître comme une pétition purement formelle. - (Barles, 2001, p. 85).

Cependant, l'égalité substantielle va au-delà des inégalités, elle dépasse les clivages et les catégorisations, elle renvoie à « l'égalité de fait ». Selon Barles, « L'égalité substantielle diffère de l'égalité formelle en transcendant l'égalité catégorielle (entre les groupes sociaux et les catégories juridiquement reconnues) » (Barles, 2001, p. 87). Ici, il y a la question éthique et morale qui entre en ligne de compte. Barles fait référence à cette « *égalité morale* », qui [...] amène à distinguer le traitement des individus « *comme des égaux* » (égal respect : toute personne doit jouir du même respect que son voisin pour être considérée comme égal) et le traitement « de manière égalitaire ». L'égalité substantielle s'inscrit dans cette idée d'égal respect » (Barles, 2001, p. 87, note en bas de page). Elle passe par l'équité. Quand on parle de l'égalité substantielle, la notion de l'équité est prise en compte.

En résumé, quand on parle d'égalité formelle, on parle d'égalité juridique ou de droit. Toutefois, cela peut engendrer des inégalités. Cependant, quand on parle d'égalité substantielle, on fait allusion à l'équité, à l'éthique et à la morale. Chaque fois qu'on parle d'égalité formelle et d'égalité substantielle, un grand débat s'ouvre entre l'égalité juridique et l'équité.

Ainsi quand quelqu'un parle d'égalité, il est important de savoir à quelle sorte d'égalité il fait référence. S'agit-il de l'égalité formelle ou de l'égalité substantielle ? Ce n'est pas parce que quelqu'un parle d'égalité que sa définition se rapporte inévitablement à l'égalité substantielle, c'est-à-dire qu'il fait allusion à l'équité, à la justice naturelle et à l'impartialité. La question d'égalité est très importante en démocratie ou l'être humain est censé être d'égale nature. Voici la définition de l'égalité qui se trouve dans le rapport de la commission sur l'égalité en matière d'emploi : « L'égalité signifie, tout au moins, l'absence de discrimination dommageable » (Siberman Abella, 1984, p. 2). Cette définition établit un lien étroit entre l'absence de discrimination dommageable et l'égalité. Dans notre étude quand nous parlons d'égalité, nous faisons allusion à l'égalité substantielle. Cette forme d'égalité qui vise l'équité.

#### 1.4 Les modes de régulation contemporaine, les politiques et les lois antidiscriminatoires

Quand nous parlons de modes de régulation politique, il est évident que nous faisons allusion aux politiques, aux lois émises afin de donner une direction à la société. Si les membres des minorités racisées sont victimes de discrimination raciale, d'autres formes de discrimination existent. On peut s'entendre sur le fait que la régulation, les politiques et les lois contemporaines, en général, sont antidiscriminatoires au Canada et au Québec. Des efforts ont été faits dans ce sens, puisque des traités ont été signés, des lois ont été votées et des politiques ont été adoptées afin d'éliminer la discrimination. Le Canada comme société démocratique fonctionne sur un cadre légal. Ainsi, des traités de diverses sortes sont signés avec les organisations internationales pour garantir le respect des droits fondamentaux des groupes diversifiés de la société. Nous analyserons plusieurs traités et lois qui garantissent les droits fondamentaux des citoyens et qui les protègent contre la discrimination.

#### 1.4.1 Le développement de la législation canadienne à partir de 1947 et les lois antidiscriminatoires.

Notre analyse des lois se fait de manière chronologique. Nous avons trouvé important de commencer par la loi sur la citoyenneté canadienne, puisqu'elle a créé la nationalité canadienne. Cette loi est entrée en vigueur le 1er janvier 1947. Elle accorde la citoyenneté canadienne automatiquement à toute personne née au Canada et à tout enfant naturel né à l'étranger dont le père était né Canadien ou citoyen britannique résident au Canada. Selon l'encyclopédie canadienne, « il s'agit de la première loi sur la nationalité qui définit les personnes comme étant des Canadiens » (Gill et Grey, 2006). Avant elle, ceux qui étaient nés au Canada et les immigrants naturalisés étaient des sujets britanniques. De plus, « La version actuelle de la Loi prévoit que les citoyens nés au Canada et les citoyens naturalisés sont sur un pied d'égalité en ce qui a trait aux droits, et sont tous soumis aux devoirs des citoyens » (Gill et Grey, 2006). Avec cette loi, les membres des minorités racisées nés au pays peuvent se prévaloir de la citoyenneté canadienne. De plus, elle garantit l'égalité de traitements et de droit entre ceux qui sont naturalisés et tout autre citoyen canadien. Enfin, selon elle, tous les citoyens (naturalisés ou de naissance) sont soumis aux mêmes devoirs.

En 1952, le Canada a ratifié la Convention internationale de 1948 pour la prévention et la répression du crime de génocide. Selon cette Convention : « le génocide s'entend de l'un quelconque des actes ci-après, commis dans l'intention de détruire, ou tout ou en partie, un groupe national, ethnique, racial ou religieux » (article 2, convention pour la prévention et la répression du crime de génocide). Ces actes sont : « meurtre de membres du groupe ; atteinte grave à l'intégrité physique ou mentale de membres du groupe ; soumission intentionnelle du groupe à des conditions d'existence devant entraîner sa destruction physique totale ou partielle ; mesures visant à entraver les naissances au sein du groupe et transfert forcé d'enfants du groupe à un autre groupe »

(Article 2, convention pour la prévention et la répression du crime de génocide). Cette ratification est importante pour le citoyen canadien. Car, par elle, le gouvernement canadien garantit la protection de l'individu ; peu importe son origine ethnique, raciale ou religieuse ; de tout acte qui répond à la définition du génocide, selon les Nations unies. Cette convention fut approuvée par l'assemblée générale le 9 décembre 1948.

Puis, le 10 décembre 1948, l'assemblée générale des Nations-Unies adopta, à Paris, la Déclaration universelle des droits de l'homme qui reconnaît que « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité » (article 1, Déclaration des droits de l'homme). Selon William A. Shaba, le préambule de cette déclaration établit « l'idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations » (Shaba, 1998, p. 67). La Déclaration des droits de l'homme a marqué de façon définitive l'évolution du droit au Canada. Tout ce qui concerne le droit de la personne allait s'améliorer par rapport à cette déclaration. Ainsi, William A. Shaba déclara :

Au Canada, la Déclaration a joué un rôle important dans le développement des droits de la personne. Son élaboration et, ensuite, son adoption furent de nature à contraindre le Parlement canadien à examiner la question de sa mise en œuvre au niveau national. Par conséquent, la Déclaration canadienne des droits fut adoptée en 1960. Cependant, la protection insuffisante que présentait cet instrument poussa le constituant à préparer la Charte canadienne des droits et libertés, proclamée en 1982. Les travaux préparatoires de la Charte canadienne démontrent que ses rédacteurs s'inspirèrent abondamment du contenu de la Déclaration afin d'assurer une compatibilité et une complémentarité entre les deux instruments. (Shaba, 1998, p. 68).

L'influence du droit international sur le droit canadien est visible, notamment dans le respect des droits de la personne. Il devient impérieux que nos gouvernants respectent les déclarations qu'ils ont signées avec l'Organisation des Nations Unies (ONU) ainsi que les autres organisations internationales concernant les droits de la personne. La Déclaration des droits de l'homme a incité notre gouvernement à faire des efforts en ce

sens. Par conséquent, le parlement canadien a été stimulé à examiner la question des droits de la personne. Sur cette lancée, le premier ministre canadien, John Diefenbaker, un conservateur, a présenté en 1960, la déclaration canadienne des droits de la personne qui est, selon l'encyclopédie canadienne « la première loi fédérale au pays qui protège les droits de l'homme et les libertés fondamentales » (Mc Connell, 2006). Ensuite, le parlement canadien ratifia, en 1964, la Convention internationale concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (adoptée à Genève le 25 juin 1958, Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail). Un pas a été amorcé, dans la lutte, pour les travailleurs qui sont victimes de la discrimination dans le domaine de l'emploi et des professions.

Concernant les langues officielles, il y a eu également des avancées. Pour se prémunir contre le sentiment d'exclusion des francophones dans le pays et faire apaiser les tensions entre ces derniers et les anglophones, le gouvernement fédéral a mis sur pied la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme en 1963. La suite des événements qui s'en suivent est logique. Sur recommandation de la commission, qui a été érigée par le premier ministre Lester B. Pearson, la loi sur les langues officielles a été créée et est entrée en vigueur le 7 septembre 1969. Cette loi « institue le français et l'anglais comme langues officielles du Canada. En conformité avec elle, toutes les institutions fédérales doivent fournir des services en anglais ou en français en fonction de la demande » (Laurendeau, 2006). Dans le but de surveiller l'application de cette loi, le bureau du commissaire aux langues officielles fut aussi créé. De plus, toutes les lois du parlement canadien doivent être écrites en français et en anglais.

La législation canadienne a été fructueuse dans les années 70-80 en ratification de convention et promulgation de loi contre la discrimination, la discrimination dans l'emploi et le respect des droits fondamentaux. De ce fait, en 1970, le Canada ratifie la

Convention internationale de 1965 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale qui a été adoptée et ouverte à la signature et à la ratification par l'Assemblée générale dans sa résolution 2106 A (XX) du 21 décembre 1965. Selon l'article 1 de la convention,

l'expression « discrimination raciale » vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.- (Article 1, Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale).

La ratification de cette convention représente un pas vers les minorités racisées, victimes de la discrimination raciale au pays. Dans sa définition de discrimination raciale, la Convention fait mention de l'exclusion fondée sur la race dans les domaines politique, économique, social et culturel, et dans tous les domaines de la vie publique. Cette définition touche directement la question de l'emploi en pointant du doigt le domaine économique. Pour elle, le fait d'exclure des gens de ces domaines à cause de leur « race » est une atteinte aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales. Quelques années plus tard, soit en 1976, le Canada ratifie le Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Ainsi le Canada, comme les États signataires de ce pacte s'engagent à : « Garantir que toute personne dont les droits et libertés reconnus dans le présent Pacte auront été violés disposera d'un recours utile, alors même que la violation aurait été commise par des personnes agissant dans l'exercice de leurs fonctions officielles » (Article 2.3a, Pacte international relatif aux droits civils et politiques). Par conséquent, aucune personne qui occupe une fonction officielle d'un pays signataire, y compris le Canada, ne devrait agir à sa guise en violant les droits et libertés reconnus dans ce pacte sans s'attendre à un éventuel recours contre lui. Après la reconnaissance des droits civils et politiques survient, la même année (1976), la ratification du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (qui a été adopté le

16 décembre 1966 par l'Assemblée générale des Nations unies dans sa résolution 2200 A [XXI] -). À partir de 1976, « Le Canada doit soumettre des rapports périodiques au Comité des droits de l'homme de l'ONU en vertu du PIDCP, ce qu'il a fait depuis la ratification du Pacte » (Gouvernement du Canada, 2017).

Pour ce qui est des droits de la personne et de la discrimination, nous avons connu en 1971, la Politique canadienne du multiculturalisme. Devant le parlement canadien, « le gouvernement fédéral du premier ministre Pierre Trudeau déclare son engagement au principe du multiculturalisme, et ce faisant s'engage à protéger et à promouvoir la diversité » (Brunet et Driedger, 2011). Dès lors, le concept multiculturalisme est utilisé pour désigner : premièrement, « une société caractérisée par son hétérogénéité ethnique ou culturelle » ; deuxièmement, « un idéal d'égalité et de respect mutuel entre les groupes ethniques ou culturels dans une population » et troisièmement, « des mesures mises en place par le gouvernement fédéral en 1971 et ensuite adoptées par plusieurs provinces » (Brunet et Driedger, 2011). Ce qu'il ne faut pas négliger dans le concept du multiculturalisme canadien, c'est que le gouvernement canadien affirmait une politique de « la préservation des identités ethniques, et non pas leur assimilation » (Houle, 1999, p. 101). L'égalité et le respect des différents groupes qui composent la société canadienne sont au centre de cette politique. On souhaite avoir une société inclusive où toutes les communautés seraient acceptées avec les mêmes droits et privilèges. Dans ce courant de droits à l'égalité et la non-discrimination, la Loi canadienne sur les droits de la personne a été adoptée en 1977 ; puis, la Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été ratifiée par le Canada en 1981. Un an plus tard, soit en 1982, le concept de multiculturalisme refait surface dans la Charte canadienne des droits et libertés qui déclare, dans les « dispositions générales » n° 27, que : « Toute interprétation de la présente Charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens. » (Charte canadienne des droits

et libertés). Il convient de prêter une attention particulière à La Charte canadienne des droits et libertés à cause de son importance. Celle-ci fait partie de la loi suprême du Canada puisqu'elle est enchâssée dans la constitution canadienne.

#### A - La Charte canadienne des droits et libertés.

La Charte canadienne des droits et libertés est d'une importance capitale dans la régulation, puisque la loi constitutionnelle de 1982 l'a intégrée dans la Constitution. Selon Azzi, cette dernière (la loi constitutionnelle de 1982) représente un tournant dans l'histoire du pays pour deux raisons fondamentales : 1) « elle intègre la Charte canadienne des droits et libertés à la Constitution, la loi suprême du pays » et 2) elle « règle la question laissée en suspens de l'indépendance du Canada, permettant aux Canadiens d'amender leur Constitution sans demander d'abord le consentement britannique » (Azzi, 2012). Ainsi, la Charte canadienne des droits et libertés fait partie intégrante de la constitution canadienne. Elle « garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ces droits et libertés ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique » (paragraphe 1, partie 1, Loi constitutionnelle de 1982). La Charte protège les droits des Canadiens de vivre dans une société libre et démocratique. Les autres lois qui vont suivre doivent être en accord avec elle, car elle sert de règles de base. Aucune autre loi ne peut restreindre une règle de droit dans la Charte, sauf si c'est fait dans les limites prévues par celle-ci.

Même si la loi constitutionnelle a intégré la Charte dans la constitution canadienne depuis 1982, il fallait attendre le 17 avril 1985 pour que l'article 15 (sur les Droits à l'égalité) entre en vigueur. Cet article stipule que « 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 » (article 15.1, Charte canadienne des droits et libertés). Ce qui paraît préoccupant pour le législateur, dans l'article 15.1, est la discrimination. Cet article prône l'égalité des individus et interdit la discrimination de toutes sortes. À plusieurs égards, les minorités racisées sont concernées, puisque leurs membres peuvent subir toutes les catégories de discrimination citées dans l'article (15,1). Ces membres peuvent subir la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique. De plus, ils peuvent subir également, pour ceux que cela concerne, la discrimination fondée sur la religion, le sexe, l'âge, les déficiences mentales ou physiques. Ils sont également interpellés par tous les aspects de l'article 15.2 sur les programmes de promotion sociale qui déclare que : « L'article (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur "race", de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques » (article 15.2). À tous les niveaux, ils sont, plus que tout autre groupe social, tant par la visibilité physique que par les autres manifestations ordinaires, les plus exposés à la discrimination. Ainsi toute disposition pour combattre la discrimination les touche au premier plan.

## B - Loi sur l'égalité en matière d'emploi et programme d'équité en emploi

La Loi sur l'équité en matière d'emploi fut adoptée le 27 juin 1986 « à la suite de la parution du rapport de la juge Rosalie Abella à qui le gouvernement du Canada avait demandé en juin 1984 "d'enquêter sur les moyens efficaces et équitables de

promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi" » (<http://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/evenements/22162.html>). Il s'agit de promouvoir l'égalité des chances dans un contexte difficile pour certains groupes d'avoir accès à l'emploi malgré l'existence des lois contre la discrimination. Pourquoi cette difficulté ? La Commission a révélé les raisons en déclarant

qu'en dépit de lois visant à lutter contre la discrimination et de mesures facultatives d'action positive pour les employeurs, des barrières systémiques à l'emploi continuent d'exister pour les femmes, les peuples autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées. Ainsi, les possibilités d'emploi sont habituellement restreintes pour ces gens ; ils ne participent guère aux décisions qui les touchent et on reconnaît peu leur contribution en tant que Canadiens. (<http://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/evenements/22162.html>).

Malgré les lois sur la discrimination, ce système parsemait d'embûches toutes les routes qui donnent accès à l'emploi (telles que l'éducation, la formation, etc.) que les groupes visés pourraient emprunter. Par conséquent, « La Loi reprend les objectifs de la Charte et adopte une stratégie globale en vue d'éliminer les barrières systémiques à l'emploi afin de garantir la participation totale des groupes défavorisés au sein de la population active ». (<http://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/evenements/22162.html>).

Certaines personnes pourraient penser que, si une loi pour aider les groupes désignés a été conçue, c'est parce que ceux-ci sont incapables, par leur propre moyen de parvenir à l'égalité. La juge Rosalie pense tout à fait le contraire. Ses expériences professionnelles et de vie, les documents consultés et les témoignages entendus pendant son enquête lui ont permis d'aboutir à la conclusion suivante :

Ce n'est pas que les membres des groupes désignés\* ne sont pas intrinsèquement capables de parvenir à l'égalité par leurs propres moyens, mais que les obstacles sociaux et autres qui entravent leur route sont si considérables et si ancrés qu'il est impossible de les surmonter sans une intervention. Attendre et espérer que les obstacles disparaissent avec le temps serait faire preuve d'impassibilité et d'une inconscience impardonnable. L'égalité en matière d'emploi ne deviendra réalité que si nous mettons tout en œuvre pour y parvenir.

-Juge Rosalie Silberman Abella Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi, 1985 (Canada, 2011, p. 3)

Les mesures qui s'y trouvent sont conçues pour contrer les obstacles sociaux si ancrés qui entravent les groupes visés. De ce fait, l'équité en matière d'emploi exige qu'on traite tout le monde de manière équitable, même s'il est important de tenir compte des différences de chaque individu en particulier. Cela ne signifie pas des emplois pour un groupe de privilégiés, mais les mêmes possibilités pour tout le monde. Elle exclut les quotas (un pourcentage bien défini de personnes à recruter dans les différents groupes qui serait proportionnel à la représentation du groupe dans la population). Cela ne signifie pas l'accès à l'emploi pour une poignée de privilégiés qualifiés ou pouvant le devenir, mais la possibilité d'emploi pour tous les gens qualifiés ou pouvant le devenir. Le principe de l'ancienneté et celui de l'équité en matière d'emploi convoitent le même objectif, c'est-à-dire : assurer l'égalité des occasions d'emploi pour tous, sans discrimination ni favoritisme. Pour l'équité en matière d'emploi, non seulement les normes et les critères doivent être reliés à l'emploi, mais ils doivent être aussi réalistes. Ces normes et ces critères doivent être la règle à tout moment, en période de vache maigre comme en période d'abondance (de grand profit). De cette manière, on peut arriver à équilibrer les forces sur le marché de l'emploi.

#### C - Les politiques fédérales sur l'égalité et l'équité en matière d'emploi

Les débats sur la question de l'égalité et de l'équité ont été déterminants au cours des années 50-60. Dans ce contexte, la Déclaration canadienne des droits de 1960 a joué un rôle prépondérant, car on y trouve la notion d'« égalité » (Canada, 1960, part. 1.b). Ainsi, si l'on voulait atteindre l'objectif de l'égalité entre les Canadiens, il fallait éliminer la discrimination. Dans le même ordre d'idée, des mesures pour l'équité en emploi ont été prises dans ce sens. Selon l'Alliance de la fonction publique du Canada (L'AFPC), « l'objectif des mesures d'équité en matière d'emploi est d'offrir l'égalité

des chances» (L'APC, 2018, p.6). Plus tard, pour consolider ces mesures, des programmes d'accès à l'égalité en emploi ont vu le jour. Selon Icart,

au Canada, les premiers PAÉE datent de 1967, pour donner suite aux recommandations de la Commission royale sur le bilinguisme et le biculturalisme. Ils visaient à favoriser l'embauche de francophones dans la fonction publique fédérale. En 1972, les femmes et les Amérindiens sont ajoutés comme groupes cibles à ce programme. La loi sur l'équité en emploi, promulguée en 1985, à la suite du rapport de la juge Rosalie Abella, entrain en vigueur en 1986. (Icart,1997, p. 4).

En 1980, le programme d'action positive a été mis sur pied pour intégrer les autochtones, les handicapés et les femmes. Cinq ans plus tard, soit en 1985, le gouvernement fédéral adopta le projet de loi 62 sur l'«équité en matière d'emploi» consécutivement à la publication du rapport de la Juge Rosalie Abella de 1984 (<http://142.236.154.113/fra/ptlotIntent/emt/information/historique.shtml>). L'article 15 de la Charte canadienne, que nous avons mentionné précédemment soutient le principe de l'égalité en matière d'emploi. Tout cela amène à l'adoption de la loi sur l'équité en matière d'emploi en 1986. Ainsi, la méthode utilisée par le Canada pour atteindre l'égalité en matière d'emploi, désigné par l'expression d'«équité en matière d'emploi», a été mise en place par la juge Rosalie Silberman Abella qui avait présidé la Commission sur l'équité en matière d'emploi en 1984 (<http://142.236.154.113/fra/pt/ot/ntemt/emt/information/historique.shtml>). Cette loi s'adresse tant aux employés de la fonction publique fédérale qu'à ceux du secteur privé.

L'établissement de politiques et de programmes qui faciliteraient la représentation de tous les groupes devenait donc nécessaire pour combattre la discrimination systémique sur le marché de l'emploi. C'est ainsi qu'en 1988, deux programmes sont mis en branle pour faciliter l'application de la loi sur l'équité en matière d'emploi, il s'agit du PLÉME (programme légiféré d'équité en matière d'emploi) et du PCF (Programme de contrats fédéraux). Le PLÉME s'adresse aux organismes d'obédience fédérale d'au

moins cent employés et les PCF visent les employeurs fournisseurs du gouvernement sous contrat d'au moins 200 000 \$ et ayant un minimum de 100 employés.

Le Canada s'est aussi doté de la Commission canadienne des droits de la personne, qui a la responsabilité de vérifier, contrôler et surveiller l'application de cette loi. Notons que la stratégie utilisée était le respect volontaire de la loi par l'employeur. La stratégie adoptée ne possédait pas en elle-même la force de persuasion nécessaire pour faciliter l'application des politiques. D'autres moyens devraient être mis en place pour éliminer les pratiques discriminatoires existantes. Ainsi, une deuxième loi sur l'équité en matière d'emploi est entrée en vigueur le 24 octobre 1996 après approbation royale en 1995. Certains correctifs étaient apportés, mais l'objet demeurait le même :

[...] réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, en plus d'un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. (L.C. 1995, chap. 44).

Les employés fédéraux de même que les employeurs du secteur privé sont visés par cette loi. L'existence de ces dispositions allait-elle encourager à elle seule la suppression de pratiques préjudiciables à certains groupes au niveau de l'emploi ? Il semble que non, puisque des critiques ont continué à être émises quant à leur capacité d'empêcher le harcèlement des minorités et de permettre l'embauche des membres des groupes défavorisés. La présidente de la Commission canadienne des droits de la personne, Jennifer Lynch, a déclaré devant le comité sénatorial permanent des droits de la personne en 2008 que « le taux de représentation des minorités visibles demeure en deçà de leur taux de disponibilité sur le marché du travail » ([http://www.chrccdp.ca/media\\_roorn/speeches-fra.aspx?id=456](http://www.chrccdp.ca/media_roorn/speeches-fra.aspx?id=456)).

#### 1.4.2 Les politiques provinciales : Les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) au Québec

Les acteurs sociaux, dont les mouvements de pression pour les droits, ont dénoncé la discrimination que subissaient les membres de certains groupes minoritaires sur le marché de l'emploi. Ces actions ont contraint la classe politique à mettre en place des mesures pour remédier à ces problèmes. Ainsi, « les PAE ont été conçus d'abord et avant tout pour permettre aux membres des minorités d'exercer leur droit à l'égalité sans discrimination dans l'accès à l'emploi » (CDPDJ, 2011, p. 20). Quels sont ces programmes ? Comment ont-ils vu le jour ? Nous répondrons à ces questions en discutant des droits de la personne, des lois et des PAÉE.

Le droit au Québec comme dans le reste du Canada a été influencé par la Déclaration des droits de l'homme. Cette déclaration de 1948 de l'ONU a été déterminante dans la lutte pour les droits de la personne et la préservation de ceux-ci. Ainsi, la Charte des droits et libertés de la personne du Québec a été créée dans cette mouvance de lutte pour les droits. Selon Shaba, « la Charte des droits et libertés de la personne du Québec est calquée, en grande partie, sur la Déclaration » des droits de l'homme de 1948 (Shaba, 1998, p. 68). À plusieurs égards, elle fait référence à celle-ci quand elle aborde la question de la protection des droits de la personne. Cette motivation pour les libertés et la protection des droits a donné à la population, qui est sous l'emprise de l'Église catholique, un engouement pour le changement.

Ainsi, Le Québec a connu beaucoup de mutations à partir des années 1960, le début de la Révolution tranquille. Les Québécois ont mis de côté les règles de l'Église catholique pour devenir une société démocratique et laïque dans laquelle les femmes peuvent clamer l'égalité avec les hommes. Ce n'est pas sans raison que la Charte québécoise des droits et libertés de la personne qui condamne toute discrimination fondée sur le sexe a été adoptée la même année que celle déclarée par l'ONU année internationale

de la femme, 1975. Ainsi, cette Charte (projet de loi 50), en son article 10, interdit la discrimination qu'elle définit comme « une distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge » (Article 10, Charte des droits et libertés de la personne). Même si cette loi a été promulguée dans la foulée de la lutte des femmes et au cours de l'année internationale de la femme, il n'en demeure pas moins qu'elle a été le moteur des nombreuses réformes qui ont visé toute personne sans distinction de race, de couleur, ou de sexe. De plus, il faut noter que les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) ont été insérés dans la Charte québécoise en 1985 dans le but de combattre la discrimination systémique des communautés victimes et leur donner la possibilité d'atteindre l'équité en emploi.

Puis, en 1987, les autorités provinciales ont mis au point un système qui allait toucher les organismes qui recevaient un contrat ou des subventions d'un minimum de 100 000 dollars du gouvernement. Selon cette approche, les organismes qui ont un minimum de 100 personnes devraient recruter des femmes, des Amérindiens et des minorités visibles (ou minorités racisées), sous la menace d'être rayés de la liste gouvernementale des fournisseurs s'ils contrevenaient à cette disposition. Cette mesure a-t-elle eu du succès ?

Pour régler la question de la discrimination dans le secteur public, la loi sur l'accès à l'égalité dans l'emploi dans les organismes publics, la loi 143, a été adoptée le premier décembre 2000 par l'Assemblée nationale. Cette loi, entrée en vigueur le 1er avril 2001, avait pour objectif de rendre l'accès à l'emploi moins difficile pour les communautés culturelles dans les organismes publics, municipaux, scolaires, les établissements de santé et des services sociaux qui ont au minimum cent personnes. Elle vise la représentation de tous dans les différents types de compétences (article 3, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics).

Depuis la loi 143, plusieurs PAÉE ont été mis en place afin de faciliter l'intégration et de régler la question du traitement inégal et de la discrimination dans l'emploi. Nous pouvons citer par exemple « Québec Pluriel », un programme créé en 2004 qui est destiné aux gens qui ont moins de cinq ans dans la province qui sont citoyens, résidents permanents ou qui ont reçu une lettre d'acceptation de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada. Il s'agit d'un programme de monitorat qui vise les membres des minorités racisées âgés de 16 à 24 ans et ceux des communautés culturelles âgées de 16 à 35 ans, qui est offert dans les régions de Gatineau, Montréal, Laval, Longueuil, Sherbrooke et Québec (six territoires).

En 2005, un autre programme plus étendu, le programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) a vu le jour. Celui-ci est géré par Emploi Québec à travers les Centres locaux d'emploi (CLE) et vise à favoriser l'entrée sur le marché du travail à des personnes issues de l'immigration et des minorités visibles. Selon Emploi Québec, il s'agit d'« une mesure incitative auprès d'employeurs afin de soutenir l'intégration en milieu de travail des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible lors de leur première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence » (Emploi Québec, 2009, p. 4). Trois objectifs étaient visés : encourager par une subvention les entreprises québécoises à embaucher des immigrants et des minorités visibles (minorités racisées), donner à ces gens une possibilité d'acquérir une expérience en Amérique du Nord et faciliter leur maintien en emploi. Nous pouvons aussi citer le programme appelé « Passerelle à l'emploi » qui a été créé pour remédier en même temps aux difficultés des immigrants à trouver un emploi à Montréal et combler le manque de ressources en région. Il devait faire le lien entre des offres d'emploi que l'on n'arrive pas à combler en région avec les demandes des immigrants de Montréal. Il consistait à donner à ceux qui étaient admissibles, l'aide financière pour couvrir leurs frais de déplacement, d'aménagement et l'accompagnement d'un organisme qui facilite leur intégration.

Depuis lors, d'autres mesures ou approches accessoires sont prises par la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). En 2011, la Commission « a collaboré à la rédaction, à la publication et à la diffusion du Guide d'information générale à l'intention des différents responsables du dossier de l'accès à l'égalité en emploi à l'intention des commissions scolaires et des cégeps » (Labelle, 2014, p. 13). Au cours de cette même année, elle « a participé à la rédaction des Étapes de mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité en emploi » (Labelle, 2014, p. 13). L'année suivante, soit « En 2012, elle a procédé à la mise à jour du Guide d'information générale à l'intention des différents responsables du dossier de l'accès à l'égalité en emploi du réseau collégial » (Labelle, 2014, p. 13). Puis en 2013, elle « a contribué à la rédaction, à la publication et à la diffusion des Mesures essentielles dans un programme d'accès à l'égalité en emploi à l'intention des gestionnaires et des personnes concernées par l'accès à l'égalité dans les commissions scolaires et les cégeps » (Labelle, 2014, p. 13). La commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est l'institution qui a pour mission de surveiller à l'application de la Charte et des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

A-Les politiques provinciales : La commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), la Charte et le programme d'accès à l'égalité.

La Charte québécoise des droits et libertés de la personne adoptée le 27 juin 1975 par l'Assemblée nationale du Québec garantit, en son article 10, le droit à l'égalité et interdit la discrimination. La question de l'emploi est tellement fondamentale que la Charte l'aborde du début à la fin. De plus, cette question est associée à la discrimination comme obstacle à la jouissance de ce droit. Dans son article 16, la Charte déclare que :

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.).

Ici la discrimination est interdite dans plusieurs aspects de l'emploi. De l'embauche aux promotions, en passant par les apprentissages, la probation, la formation professionnelle, la mutation, le déplacement, de même que dans la suspension, le renvoi et les conditions de travail. Elle n'exclut pas, non plus, les catégories et les classifications d'emploi. Partout, au niveau de l'emploi, la discrimination est interdite.

De ce fait, la Charte interdit la discrimination aux portes d'entrée de l'emploi, c'est-à-dire les établissements de placement. Elle anticipe toutes stratégies discriminatoires qui pourraient être exercées afin de barrer l'accès à certains groupes. Son article 18 stipule qu'« un bureau de placement ne peut exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel » (1975, c. 6, a. 18). La Charte aborde également la question de salaire dans son article 19. Il paraît que rien n'a été oublié par la Charte en ce qui concerne les questions d'égalité dans le domaine de l'emploi.

Dans sa partie II, la Charte présente la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Selon l'article 57, cette commission a deux responsabilités. Premièrement, elle doit « veiller au respect des principes énoncés dans la présente Charte ainsi qu'à la protection de l'intérêt de l'enfant et au respect des droits qui lui sont reconnus par la Loi sur la protection de la jeunesse ». Deuxièmement, elle doit « veiller à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics » (L.R.Q., chapitre C-12, article 57, p.13). Parmi les deux missions ou responsabilités de la Charte, une concerne l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. La partie III de la Charte se porte sur les « programmes d'accès à l'égalité ». L'objet d'un programme d'accès à l'égalité en emploi est défini dans son article 86. Il s'agit de « corriger la situation de personnes faisant partie de groupes

victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public » (L.R.Q., chapitre C-12, article 86, p.22). La question de la discrimination constitue le point principal de cet article ou de tout programme d'accès à l'égalité en emploi. Il s'agit de permettre un libre accès aux groupes victimes de discrimination. La question de l'égalité d'accès à l'emploi a été tellement importante que la Loi et les programmes sur l'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) sont encadrés dans la Charte même. En effet, « Un programme d'accès à l'égalité en emploi est, eu égard à la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe ou l'origine ethnique, réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (chapitre A-2.01) ». (L.R.Q., chapitre C-12, article 86, p.22).

Les programmes d'accès à l'égalité peuvent être classés en cinq types : 1) le programme s'appliquant à certains organismes publics en vertu de la Loi, 2) le Programme d'obligation contractuelle pour les entreprises privées, 3) le Programme résultant d'une enquête ou d'une décision d'un tribunal, 4) le Programme volontaire d'accès à l'égalité et 5) le Programme s'appliquant aux ministères et à certains organismes gouvernementaux. Les Programmes d'accès à l'égalité en emploi ont été conçus en 1985 comme mesure pour pallier la discrimination des groupes visés comme celles des femmes, des autochtones, des minorités visibles, des minorités ethniques et des personnes handicapées. Nous allons examiner chacun des programmes cités plus haut. Lors de cet examen, nous considérerons le décret ou la loi qui a instauré le programme, le but de ce dernier, de même que les entreprises ou les organismes qui y sont assujettis.

Premièrement, le Programme s'appliquant à certains organismes publics en vertu de la Loi. Évidemment, nous faisons allusion à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics qui est entrée en vigueur le premier avril 2001. La section 1 de la loi présente son objectif qui est le suivant :

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. (Québec, A-2.01 - *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* dans des organismes publics)

Ce programme s'intéresse au personnel des organismes assujettis dans le but de le rendre représentatif de la diversité. Selon la CDPDJ,

La Loi touche l'ensemble des organismes publics qui emploient 100 personnes et plus : le secteur municipal (villes) ; les réseaux de l'éducation (commissions scolaires, cégeps, universités, etc.) ; le réseau de la santé et des services sociaux (hôpitaux, CLSC, etc.) ; les sociétés d'État (Hydro-Québec, Loto-Québec, etc.) ; la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers. (CDPDJ).

Les organismes publics concernés par ce programme sont ceux qui emploient un minimum de cent personnes. Les organismes publics cités plus hauts par la CDPDJ comptent cent personnes et plus dans leurs effectifs. Ils sont tenus, selon cette législation, de faciliter l'intégration en leur sein des membres des groupes visés. En d'autres termes, leurs personnels doivent être représentatifs de la diversité.

Deuxièmement, il y a le Programme d'obligation contractuelle pour les entreprises privées. Ce programme qui a été créé par décret du gouvernement du Québec en 1987 vise les entreprises privées. En effet, il fait partie des règles relatives aux subventions et aux contrats émis par ce gouvernement. La CDPDJ fournit même la liste des entreprises qui sont soumises à ce programme. Celles-ci sont estimées à 150 au 31 janvier 2016. Les entreprises soumises doivent contenir « plus de 100 employés soumissionnant pour un contrat de biens ou de services d'une valeur de 100 000 \$ et plus » et celles « comptant plus de 100 employés qui obtiennent une subvention de

100 000 \$ et plus » (CDPDJ). Au Québec, les employeurs des entreprises soumises ont deux responsabilités : celle « de s'assurer que leurs politiques et pratiques en gestion des ressources humaines ne soient pas discriminatoires » et celle « de répondre aux demandes d'accommodements qui leur sont formulées par leurs employés » (CDPDJ). La question de la discrimination est toujours au cœur de ces programmes.

Troisièmement, le Programme résultant d'une enquête ou d'une décision d'un tribunal. Il s'agit d'entreprises privées ou d'organismes publics ou l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité en emploi a été imposée en vertu du règlement sur les programmes d'accès à l'égalité. Selon l'article 88, « la Commission peut, après enquête, si elle constate une situation de discrimination prévue par l'article 86, proposer l'implantation, dans un délai qu'elle fixe, d'un programme d'accès à l'égalité » (L.R.Q., chapitre C-12, article 88, p.17). Il faut comprendre que la commission peut décider de mener des enquêtes de son propre chef. Dans d'autres circonstances, des enquêtes sont initiées à la suite d'une plainte. Dans un cas comme dans l'autre, si la commission conclut que des personnes sont exclues à cause de la discrimination, elle peut proposer l'imposition d'un programme. Si sa proposition n'est pas suivie, elle peut alors se tourner vers un tribunal pour obtenir l'implantation d'un tel programme. Ainsi, elle favoriserait l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi.

Quatrièmement, le Programme volontaire d'accès à l'égalité. Ce programme s'applique aux entreprises et organismes qui désirent implanter de manière volontaire un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Selon la Charte des droits et libertés de la personne, les établissements qui ont le désir ont le droit de procéder à cette implantation volontaire. Selon l'article 87 de la Charte, ils peuvent demander à la commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) de les accompagner dans leur démarche. La ligne directrice concernant la validité des programmes de ce genre a été adoptée par la Commission depuis 1986. Sous ce rapport, le rôle de la

commission consiste à « fournir de l'assistance-conseil, sur demande, aux entreprises ou organismes qui désirent implanter un programme volontaire d'accès à l'égalité » (CDPDJ, site internet).

Cinquièmement, le Programme s'appliquant aux ministères et à certains organismes gouvernementaux. L'article 92 de la Charte des droits et libertés de la personne déclare que « le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe » (Québec, Chartes des droits et libertés de la personne, mise à jour le 1<sup>er</sup> novembre 2017). Selon cet article de la loi, le gouvernement doit donner l'exemple dans le domaine de l'accès à l'égalité en emploi.

Ces cinq programmes que nous venons de citer visent deux objectifs spécifiques qui sont : d'« Assurer une représentation équitable des personnes issues de groupes victimes de discrimination dans tous les types d'emploi d'une organisation » et de « Repérer et corriger les règles et pratiques en gestion des ressources humaines susceptibles d'avoir des effets discriminatoires » (CDPDJ). Les objectifs ambitionnés par les PAÉE sont optimistes dans la mesure où l'on veut arriver à une représentation équitable dans tous les types d'emplois et, à la fois, repérer et corriger les pratiques et des règles de gestions qui pourraient avoir des effets discriminatoires. Les objectifs à atteindre sont nobles.

Les éléments du contenu des PAÉE (Programmes d'accès à l'égalité en emploi) sont porteurs d'espoir. Le contenu des PAÉE contient des objectifs quantitatifs pour chaque groupe visé, une analyse des politiques et des pratiques de gestion des ressources humaines, des mesures d'égalité des chances, des mesures de soutien et de contrôle, de même qu'un échéancier. Nous vous présentons ci-dessous un tableau présentant le

contenu des programmes d'accès à l'égalité. Les éléments servant à remplir ce tableau sont tirés du site de la CDPDJ.

Tableau 1.1

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi
<i>Contenu :</i>
<i>Un programme d'accès à l'égalité en emploi comprend généralement les éléments suivants</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des objectifs quantitatifs par groupe visé dans chaque catégorie d'emploi ;</li> <li>• Une analyse des politiques et des pratiques en gestion des ressources humaines, plus particulièrement le recrutement, la formation et la promotion du personnel ;</li> <li>• Des mesures de redressement accordant des avantages préférentiels aux personnes issues des groupes visés, en tenant compte des compétences requises par l'emploi ;</li> <li>• Des mesures d'égalité des chances qui permettent de lever les obstacles à l'égalité en emploi ;</li> <li>• Des mesures de soutien, de consultation, d'information et de contrôle ;</li> <li>• Un échéancier pour l'atteinte des objectifs fixés.</li> </ul>

Source : CDPDJ.

Quand on évalue la pertinence du contenu des programmes d'égalité, on comprend que s'il avait été mis en place et suivi, la discrimination systémique serait fortement affaiblie au niveau de l'emploi dans la province.

Selon les programmes d'accès à l'égalité, les employeurs ont des obligations. Ces dernières concernent leurs effectifs, leurs systèmes de recrutement et l'implantation de programmes de correction quand il y a discrimination. En ce qui concerne la quantité d'employés, l'employeur a l'obligation d'« analyser ses effectifs afin de déterminer,

pour chaque catégorie d'emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés à l'aide d'un questionnaire d'identification » (CDPDJ). Ce questionnaire permet à l'employeur d'identifier la provenance de tout candidat pour un poste quelconque, de manière à diversifier son effectif. L'employeur a également l'obligation d'« analyser son système de recrutement afin de repérer les obstacles à l'égalité » (CDPDJ). Les obstacles peuvent être divers et nombreux. Ils peuvent résider dans le choix des recruteurs, du profil du candidat désiré, des objectifs poursuivis et des préférences de l'employeur. Enfin, l'employeur a l'obligation de « développer et implanter un programme d'accès à l'égalité s'il y a sous-représentation des groupes visés ». Qu'entendons-nous par sous-représentation ? Selon la CDPDJ,

quand les membres de groupes victimes de discrimination ne sont pas représentés équitablement. La sous-représentation est l'écart entre la représentation d'un groupe visé dans un emploi de l'organisation et la représentation d'un groupe visé parmi l'ensemble des personnes qui ont la compétence pour occuper cet emploi dans la zone de recrutement appropriée (province, régions, villes). À titre d'exemple, pour les femmes dans un emploi de technicienne en informatique dans la région de Montréal : s'il y a 7 % de femmes dans un emploi de technicienne en informatique dans une organisation (effectifs de l'employeur) et s'il y a 19 % de représentation des femmes parmi les personnes compétentes pour occuper un tel emploi dans la région de Montréal (taux de disponibilité). La sous-représentation est l'écart entre les deux, soit de 12 %. Ce qui signifie que l'employeur devra embaucher au moins 12 % de femmes pour atteindre son objectif de représentation pour ce groupe visé. (CDPDJ).

Quand les membres de groupes victimes de discrimination ne sont pas représentés équitablement dans une organisation ou quand il y a sous-représentation, l'employeur touché par les PAÉE doit agir. Il doit embaucher les membres du groupe victime manquant afin d'éliminer cette sous-représentation en suivant la formule précédente. Le tableau qui suit présente les groupes visés par l'application de ces cinq programmes.

Tableau 1.2

Les groupes visés peuvent inclure
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les femmes ;</li> <li>• Les Autochtones c'est-à-dire les Indiens, les Inuits et les Métis du Canada ;</li> <li>• Les minorités visibles c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche ;</li> <li>• Les minorités ethniques c'est-à-dire des personnes autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais ;</li> <li>• Les personnes handicapées identifiées dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.</li> </ul>

Source : CDPDJ.

Nous vous avons présenté dans cette partie les modes de régulation politique contemporains, les traités et les lois antidiscriminatoires. Il s'agissait d'examiner dans un premier temps, le développement de la législation canadienne à partir de 1947 et les lois antidiscriminatoires. Pour le faire, il a été nécessaire de présenter une analyse des lois antidiscriminatoires de manière chronologique à partir de 1947 ainsi que des traités et lois sur les droits de la personne. De même, il fallait aussi étudier la Charte canadienne des droits et libertés ; la loi sur l'égalité en matière d'emploi et programme d'équité en emploi ; les politiques fédérales sur l'égalité et l'équité en matière d'emploi. Deuxièmement, nous avons présenté les politiques provinciales : les programmes d'accès à l'égalité (PAÉE) en emploi au Québec, la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), la Charte et les programmes d'accès à l'égalité.

## 1.5 L'objet de notre recherche

Selon plusieurs auteurs, la discrimination est un problème social majeur. Nous voulons connaître certains impacts de la discrimination sur les minorités racisées dans le secteur de l'emploi. Des sources, dans au moins deux domaines, admettent l'existence de traitement différentiel et de discrimination dans l'emploi au Québec. Premièrement, la reconnaissance du problème par l'institution gouvernementale (Québec, 2008, p. 15). Selon (Pierre, 2019),

Le Groupe de travail sur la participation à la société québécoise des communautés noires, quant à lui, reconnaissait déjà dans son rapport (gouvernement du Québec, 2006) que le racisme et la discrimination raciale se manifestent souvent de façon indirecte et de manière parfois inconsciente, mais leurs effets au sein des communautés noires sont néanmoins bien réels et touchent divers enjeux tels que l'emploi. (Pierre, 2019).

Deuxièmement, son identification par les experts. En effet, des études réalisées par ces derniers s'appuyant sur des données tant objectives que subjectives mettent en évidence l'existence de ce problème (Eid et al, 2012 ; Eid et al, 2011 ; Bourhis et al, 2005 ; Bataille et al, 1998 ; statistiques Canada, recensement, 2016). La situation était tellement préoccupante que les autorités gouvernementales ont dû mettre en place des politiques afin de garantir l'accès à l'emploi de certains groupes. Notre étude se concentrera sur la discrimination des membres des minorités racisées dans le domaine de l'emploi. Nous utiliserons les concepts de discrimination, de racisme et de pratiques discriminatoires pour expliquer la situation vécue par ces individus. Notre étude est pertinente parce que, si dans la plupart des cas, les recherches sur la discrimination sont réalisées à partir de données statistiques ou du point de vue des victimes ; la nôtre se base sur la perception de ceux qui participeraient au processus de discrimination. Quand nous parlons de perception, nous faisons allusion aux idées découlant d'un processus conscient et inconscient. La perception tire son origine, non seulement d'un processus conscient, mais aussi d'un habitus. Ce processus influence la réflexion et la compréhension de l'individu d'un phénomène, d'une situation de son environnement

immédiat. La réflexion, la compréhension de l'individu lui permet d'émettre une opinion et de prendre une position ou non par rapport à cette situation ou ce phénomène. Dans le cas qui nous concerne, l'individu qui émet l'opinion, la réflexion par rapport à la situation ou le phénomène que représente la discrimination (subie par les minorités racisées dans l'emploi) est le personnel des ressources humaines. Les organismes concernés se trouvent dans les secteurs public, privé et parapublic.

Premièrement, dans notre recension de littérature, nous ferons le point sur la question de la discrimination et de l'habitus en tant que générateur de pratiques. Nous utilisons le mot « pratique » dans le sens d'usage, d'habitude, de procédé, de dispositif, de traitement, de modalité, de tactique, de protocole, de moyen et d'habitus. Il s'agit en fait des agissements, des comportements, des démarches, des gestes, des procédés utilisés pour atteindre un résultat. Deuxièmement, il sera question des pratiques d'accès à l'emploi. Ce qui nous conduira à déterminer l'existence de discrimination dans les pratiques d'accès à l'emploi. À cette étape, nous vérifierons si les pratiques correspondent aux politiques. Alors, nous comprendrons les enjeux pour les membres des minorités racisées. Enfin, nos entretiens se feront avec des individus qui font partie de l'administration, des ressources humaines et de la direction. Notre analyse se fera sur la perception de ces personnes. Il est important pour nous de connaître les conséquences de la discrimination sur les minorités racisées dans l'emploi et l'accès à l'emploi.

## 1.6 Question de recherche et hypothèses

La régulation et les politiques au Québec, comme dans le reste du pays, sont antidiscriminatoires. On prône la liberté, l'égalité et la défense des droits de la personne. Si au plan fédéral, la Commission canadienne des droits de la personne a été

créée pour vérifier et contrôler l'application de la loi sur l'équité en matière d'emploi ; au plan provincial, la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est mise sur pied pour surveiller l'application de la Charte et lutter contre la discrimination. Alors, pourquoi continuons-nous à discuter de la question de la discrimination dans l'emploi ? Pourquoi « les minorités racisées, tant chez les immigrants que chez les natifs, connaissent des difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi significativement plus marquées que les personnes n'appartenant pas à une minorité racisée » (Eid, 2012, p. 7) ? Pourquoi les membres des minorités racisées subissent-ils tant de chômage ?

De ce qui précède, nous pouvons nous interroger sur la discrimination que l'on observe dans la société québécoise post-Révolution tranquille. Selon l'institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), « les immigrants, et en particulier ceux qui sont racisés, semblent rencontrer davantage d'obstacles que les natifs sur le marché du travail québécois qu'ailleurs au pays » (IRIS, 2012, p. 3). Pour Eid, « les minorités racisées, tant chez les immigrants que chez les natifs, connaissent des difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi significativement plus marquées que les personnes n'appartenant pas à une minorité racisée » (Eid, 2012, p. 7). Selon Torczyner, pourquoi la minorité racisée noire affiche-t-elle un taux de chômage explicitement plus élevé que les non-noirs (Torczyner, 2010, p.6) ? Pourquoi l'accès à l'emploi est-il plus difficile pour les minorités racisées ? Ces inégalités ont-elles pour origine le racisme et la discrimination ? Sinon comment peut-on l'expliquer ? Cela nous amène à notre question de recherche : la sous-représentation des minorités racisées est-elle une conséquence des pratiques discriminatoires à tous les niveaux de l'emploi ? Ainsi, nous émettons les hypothèses suivantes. Premièrement, que certaines pratiques subtiles de discrimination et de racisme rendraient inefficace le principe d'égalité des chances pour les membres des minorités racisées. Deuxièmement, que l'objectif d'éliminer la sous-représentation des minorités racisées dans l'emploi ne serait pas

concrétisé parce qu'il n'était pas intégré dans une véritable politique d'action. Troisièmement, que même si les pratiques discriminatoires et racistes sont subtiles aujourd'hui, les stéréotypes constituent une des manifestations envers les minorités racisées, qui n'a pas changé depuis son apparition, et qui permet d'établir la présence de racisme et de discrimination.

## CHAPITRE II

### REVUE DE LITTÉRATURE : DISCRIMINATION

Nous discuterons dans ce chapitre de notre recension d'écrits. Premièrement, nous abordons la discrimination et tout ce qui s'y rattache. Nous exposerons sur ses définitions, sur la discrimination raciale, sur le racisme, sur le néoracisme et sur les mutations du racisme. Deuxièmement, nous discuterons de l'habitus comme générateur de pratiques et de la discrimination comme pratique.

#### 2.1 La discrimination.

Le concept de la discrimination est utilisé par le public en général, par les médias, par les chercheurs, etc. Pourtant, même si sa définition paraît simple dans nos Chartes et bien balisée sur le plan juridique, elle est loin d'être comprise par tous puisque « en raison de la mutation constante de son objet, de ses manifestations et du périmètre auquel elle s'applique, il est difficile de dégager une définition claire de cette notion » (Ndobu, 2010, p. 48). Il y a plusieurs définitions de ce concept dans les dictionnaires courants de la langue française, mais selon Ndobu, dans ces dictionnaires, elle est « définie, de manière instrumentale comme un processus de différenciation et de catégorisation des objets physiques sur la base de leurs similitudes et de leurs différences physiques ou de leurs fonctions » (Ndobu, 2010, p. 48). Donc, quand il

s'agit d'humains, la discrimination peut se faire sur les caractères biologiques ou physiologiques semblables (ou autres) d'un groupe qui permettent de la distinguer d'un autre. De ce fait, elle suppose une catégorisation d'objets ou de personnes qui ont des similitudes par rapport à d'autres objets ou personnes qui ont également leurs propres caractéristiques (ces derniers ont également entre eux des similitudes). Donc, on parle d'un groupe dont les membres ont des caractéristiques semblables, qui paraissent différentes d'un autre groupe qui a également des membres qui ont des caractéristiques semblables. Ndobu se réfère aux sciences économiques pour expliquer la notion de discrimination tarifaire. Sur le marché, un produit peut être vendu à un prix ou tarif différent à un emplacement différent. Le produit peut même être vendu à un prix différent au même endroit. La notion de discrimination tarifaire renvoie à l'idée de vendre un même produit à un tarif différent. L'idée de différenciation est également présente dans la définition de plusieurs auteurs. Pour Galloro, la discrimination « renvoie à une différenciation en vue d'un traitement séparé des éléments les uns des autres en les identifiant comme distincts » (Ferry et Galloro, 2009, p. 15).

La définition de la discrimination du BIT (bureau international du travail) est intéressante pour nous pour la simple raison qu'elle concerne le domaine de l'emploi. Dans sa convention 111, le BIT déclare que :

La discrimination renvoie à toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'accès à l'emploi (Ndobu, 2010, p. 48).

L'idée que l'on retrouve dans cette définition c'est l'idée de distinction, d'exclusion, de préférence fondées sur des différences liées aux caractères physiques comme la couleur, le sexe et la race ou d'autres critères qui peuvent distinguer un groupe d'un autre. Même si la définition de la discrimination du BIT a été élargie plus tard pour

intégrer d'autres sphères comme l'âge, l'état de santé, le logement, etc., il est important de noter ici que Nbedo, souligne le caractère défavorable du traitement différentiel en déclarant que :

la discrimination a lieu lorsque certains individus sont traités différemment, ou moins favorablement, en raison de l'une quelconque des caractéristiques mentionnées précédemment, et que ce traitement est indépendant de leur aptitude à remplir les conditions requises et à satisfaire les exigences (Nbedo, 2010, p. 48).

Eid souligne également le caractère néfaste, désavantageux, en se référant à une décision de la Cour suprême du Canada concernant l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. Cette définition se réfère au droit à l'égalité et peut s'appliquer dans l'embauche et à l'emploi. D'après cette définition,

la discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs reliés à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, obligations ou désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et avantages offerts à d'autres membres de la société. (Eid, 2012, p. 2)

Cette définition est accompagnée du commentaire suivant de l'auteur en l'occurrence que :

La discrimination raciste à l'embauche sera donc entendue ici comme toute décision d'un recruteur d'écarter une candidature, intentionnellement ou non, sur la base de l'origine, de la « race » ou de la couleur d'un candidat, et ayant pour effet de priver la ou les personnes visées des mêmes chances que les autres candidats d'être évalués sur la seule base de leurs qualifications, de leurs compétences et de leurs expériences pertinentes. (Citer dans Eid, 2012, p. 2).

En ce sens, la discrimination à l'embauche est défavorable pour la personne discriminée et contrevient à ses droits d'être traitée de façon égale sur la base de ses qualifications, de sa compétence et de son expérience.

La définition qui nous intéresse particulièrement est celle de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. Pour la Charte québécoise : « Il y a discrimination

lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit » (C-12 - Charte des droits et libertés de la personne, chap. 1,1, 10). De quel droit s'agit-il ? Il s'agit du :

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 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.- (C-12 - Charte des droits et libertés de la personne, chap. 1,1, 10).

Selon elle, les motifs de discrimination sont : l'âge, la condition sociale, la conviction politique, l'état civil, la grossesse, un handicap, un moyen pour pallier un handicap, l'identité ou expression de genre, la langue, l'orientation sexuelle, la race (couleur, origine ethnique ou nationale), la religion, le sexe. Selon la CDPDJ, il est important de souligner que : « les motifs interdits de discrimination prévus à la Charte québécoise doivent recevoir une interprétation large et libérale, et ce, afin d'assurer à chaque individu le plein exercice de ses droits et libertés et de lutter véritablement contre toute forme de discrimination » (CDPDJ, <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/motifs-discrimination.html>).

La discrimination ne peut être observée qu'à travers des pratiques. Toutefois, certaines d'entre elles sont plus discernables que d'autres. De ce fait, on distingue plusieurs formes de discrimination selon la manière dont elle se manifeste : la discrimination directe, la discrimination indirecte et la discrimination systémique. La discrimination directe se distingue de la discrimination indirecte. Ainsi :

La discrimination directe se présente lorsque la distinction, l'exclusion ou la préférence se fonde clairement sur l'un des motifs interdits par la Charte des droits et libertés de la personne. Ainsi, un employeur qui refuse d'embaucher

un Noir du seul fait qu'il est Noir fait de la discrimination directe. La discrimination indirecte provient de l'application d'une pratique en apparence neutre et applicable à tous, mais qui a des effets préjudiciables envers les groupes définis sur la base des motifs de discrimination interdits par la Charte [...] La discrimination provient de normes et de règles arbitraires souvent héritées sans examen critique d'époques plus anciennes. L'analyse de ces normes et de ces règles est souvent nécessaire pour la dépister (Québec, 2008, p. 15).

Nous constatons que dans la définition précédente, on fait mention pour expliquer la discrimination de règles et de « normes arbitraires qui sont héritées d'époques plus anciennes ». Si la discrimination directe est facile à déceler, la discrimination indirecte est loin de l'être. La raison est que cette dernière se manifeste à travers des procédés, des habitudes et des fonctionnements d'usage qui apparaissent apparemment neutres, mais qui ont pour conséquence, en réalité, d'être défavorables et nuisibles à un groupe déterminé. En d'autres termes, elle se mesure sur ses effets d'inégalité. Pour sa part, la discrimination systémique est multiforme et difficile à cerner également. Elle peut se fonder sur des attitudes, des procédés institutionnels, des références organisationnelles, des coutumes, l'usage, etc. Sa force réside dans ses effets préjudiciables et défavorables (voulus ou non) sur sa potentielle victime. Selon Eid,

La discrimination systémique, quant à elle, englobe à la fois la discrimination directe et indirecte. Elle repose sur l'interaction dynamique entre des décisions et des attitudes teintées de préjugés, ainsi que sur des modèles organisationnels et des pratiques institutionnelles qui ont des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les groupes protégés par la Charte. (Eid, et al, 2011, p. 14)

La définition de Chicha de la discrimination systémique, quant à elle, met en évidence son caractère cumulatif, inégalitaire et interactif sur ses victimes. Pour elle, la discrimination systémique est :

une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte [québécoise des droits et libertés]. (Chicha-Pontbriand, 1989, p. 85).

Cette perspective nous présente des pratiques discriminatoires qui se renforcent (en devenant plus complexes) et qui vont au-delà de la simple initiative individuelle. La personne qui subit cette forme de discrimination se sent prise au piège parce que les pratiques organisationnelles et institutionnelles s'entrecroisent pour frapper l'individu de toute part. À la manière de quelqu'un qui se trouve à l'intérieur d'un cercle qui y fait face partout où il se dirige, l'individu appartenant au groupe discriminé qui est frappé par cette forme de discrimination peut la rencontrer partout : à l'école, au travail, dans les syndicats, à l'église, au cinéma, dans les institutions publiques comme dans les institutions privées ou gouvernementales. Quand la discrimination systémique se trouve dans l'emploi :

Le désavantage ou l'exclusion [...] résultent de comportements, de règles ou de décisions prises par l'un ou l'autre des acteurs du marché du travail : les entreprises au premier chef, mais aussi les gouvernements, les syndicats, le système éducatif, etc. Ces éléments interagissent entre eux et créent une situation cumulative, une sorte de cercle vicieux auquel il est très difficile d'échapper. (Chicha, M. T. 2002, p. 22).

Pour nous, la discrimination systémique est cette situation d'inégalité cumulative adaptative qui est créée par des interactions dynamiques, des décisions, des pratiques, des attitudes et des comportements *individuels, collectifs et institutionnels* qui s'entrecroisent et qui ont des effets préjudiciables, *voulus ou non*, sur les groupes protégés par la charte.

Une autre manifestation de la discrimination que nous tenons à aborder c'est la discrimination raciale. Selon la Direction des politiques et programmes d'intégration, de régionalisation et de relations interculturelles du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, la « discrimination raciale » ou le « racisme » fait référence à « l'ensemble des idées, des attitudes et des actes qui visent ou aboutissent à inférioriser des groupes ethnoculturels et nationaux, sur les plans social, économique, culturel et politique, les empêchant ainsi de profiter pleinement des avantages consentis

à l'ensemble des citoyens » (Québec, 2008, p. 15). Nous théorisons le racisme dans les paragraphes suivants.

### 2.1.1 Discrimination raciale et racisme

Nous nous intéressons particulièrement dans ce travail à la discrimination envers les personnes racisées et particulièrement les membres de la minorité racisée noire. Pour Guillaumin, « trouver une définition de la race n'est pas aussi simple qu'il y paraît » (Guillaumin, 2002, p. 80). Selon elle, les ouvrages spécialisés en sciences humaines ne donnent pas la définition de ce concept. En outre, même le livre très connu de Gobineau, qui s'intitule : *Essai sur l'inégalité des races humaines*, ne donne aucune définition de la race, même s'il en parle beaucoup. La raison serait que « la race en fait y est posée a priori, comme une évidence, et ne saurait donc se définir » (Guillaumin, 2002, p. 80). Pour Guillaumin, l'emploi de ce mot est d'un usage très récent et son utilisation dans les sciences l'est davantage. Il y a longtemps, à la moitié du 18<sup>e</sup> siècle, le concept de race « prendra avec Buffon le sens moderne de "groupe humain". » (Guillaumin, 2002, p. 80). Son emploi moderne est associé aux sciences naturelles et de la préhistoire. La justification des différences a alors constitué un moyen d'expliquer les multiples bouleversements sociaux en Europe. Cela a favorisé l'engouement pour l'anthropologie, l'archéologie et la préhistoire qui expliquaient ces bouleversements en se basant sur la race. Dans ce contexte, la recherche anthropologique et les recherches sur l'évolution de l'espèce humaine ont fait naître le concept de « race » comme objet scientifique.

Guillaumin déclare qu'avec l'anthropologie physique : « l'apparition de la race comme objet de sciences se déroulait selon un processus récurrent : des différences sociales ou

historiques constatées, on passait à des différences physiques qui les symbolisaient » (Guillaumin, 2002, p. 81). Nous remarquons ici l'existence d'un raisonnement basé sur une classification physique et d'un autre, sur une classification sociale de la race. Ensuite, les explications basées sur les caractères physiques s'associaient à celles de types culturels et civilisationnels pour donner naissance à une classification amalgamée de la race. Aujourd'hui, cette ambiguïté demeure. Guillaumin fait remarquer que « pendant des décennies, les deux classifications, celle qui ordonne les caractères physiques et celle qui désigne les caractères sociaux, ont été amalgamées et plus ou moins interchangeables, se recouvrant du même terme et imprégnant peu à peu l'ensemble de la culture » (Guillaumin, 2002, p. 81). Cet amalgame entre les caractères sociaux culturels et les caractères physiques de la race marque encore de son empreinte les sciences sociales. Même si certains auteurs, peu nombreux, font usage du concept de race

pour désigner une réalité sensiblement différente de celle reconnue par consensus, en ce sens qu'elle définit un rapport moins serré à la croyance biologique. Pour ceux chez qui elle apparaît comme une métaphore propre à désigner un certain état social, ce qui est le cas de Michelet par exemple ou parfois Renan, l'emploi du terme est cependant un tribut rendu aux impératifs de l'époque, tribut dangereux qui contient la perversion du sens qu'implique l'emploi d'un même concept pour des réalités différentes (Guillaumin, 2002, p. 83).

Il n'en demeure pas moins que « dans le terme "race", ce qui domine en dernière analyse, c'est le sens biologique qui attire à lui la signification sociologique » (Guillaumin, 2002, p. 82). Quand on fait mention du concept « race », il est évident que l'idée de classification sur la base de traits physiques semblables est le signifiant dans la pensée sociale. Pour l'anthropologie physique, il ne fait pas de doute que la « race » « portait d'une façon impérative sur les caractères physiques » (Guillaumin, 2002, p. 83). Toutefois, selon Guillaumin, la lutte de sens du concept race n'est pas finie, elle a pris une autre direction. Aujourd'hui, comme deux blocs de glace, les deux sens ont fondu en une seule masse qu'on appelle la race. Car, « les catégories somatiques et

culturelles sont fondues en une seule sous la désignation de race » (Guillaumin, 2002, p. 84).

Guillaumin nous présente ainsi deux étapes du processus de signification du concept. La première étape est celle du « 19<sup>e</sup> siècle ». Dans « l'ensemble raciste », le concept de race emportait l'idée de « culture au sens de groupe social », se rapportait à « une totalité somatico-sociale » et était utilisé dans le même sens que « social » (Guillaumin, 2002, p. 84). Dans la deuxième étape où nous sommes aujourd'hui, la signification renvoie non à « une totalité somatico-sociale », mais la dissociation « somatique/sociale est parvenue dans une certaine mesure à la connaissance » (Guillaumin, 2002, p. 84). Si, dans la première étape, le concept de race se rapportait à l'ensemble composé du physique et du social (fondement biologique attribué aux conduites culturelles) pour parler du social ; dans la seconde, il y a, dans une certaine mesure, la connaissance d'une séparation ou d'une fragmentation du physique et du social. Cependant, la signification qui prévalait lors de la première étape n'a pas complètement disparu. La raison évoquée par Guillaumin est que cette impression a tellement duré qu'elle ne saurait évaporer après seulement quelques décennies. De ce fait, au « plan inconscient, la forme et le fondement biologiques qui sont attribués aux conduites culturelles sont restés prégnants et dominant notre perception du monde » (Guillaumin, 2002, p. 84).

Même si l'acception de l'anthropologie physique de la race reste fixe et renvoie aux caractères physiques qui différencient les groupes ; son acception dans les sciences humaines, au 19<sup>e</sup> et au 20<sup>e</sup> siècle, n'était pas précise et se confondait souvent avec le concept de « culture » ou d'« ethnie ». Selon Guillaumin, le mot ethnie « vient du mot grec qui dans les langues occidentales est précisément traduit par le terme race » (Guillaumin, 2002, p. 85). Il s'agit d'un concept qui est « une création de

l'anthropologie culturelle, qui est utilisée lorsque le groupe est suffisamment localisé dans l'espace » (Guillaumin, 2002, p. 85). Ce terme, couramment utilisé en sciences humaines, tire son origine du mot grec « ethnos ». Sa signification dans la pensée grecque ne ressemble nullement à celle qui lui est accordée dans la pensée occidentale moderne. Parce que, le mot « ethnie se présente actuellement comme un compromis entre la croyance inconsciente en un déterminisme biologique des traits culturels, et une distance prise volontairement par rapport au mot "race" dont le sens biologique ne laisse pas d'être désapprouvé » (Guillaumin, 2002, p. 85). Encore, une autre ambiguïté apparaît dans l'utilisation de l'« ethnie » pour la « race ». Selon Guillaumin, même si les auteurs honnêtes utilisent le concept d'« ethnie » pour se distancier de l'ambiguïté amenée par le concept de « race », il n'empêche, aujourd'hui, que ce mot est utilisé dans un « contexte nationaliste du type le "sang et la terre" ou employé "en lieu et place du mot race avec ses significations" (Guillaumin, 2002, p. 87). L'incapacité de trouver les mots pour décrire les "phénomènes sociaux" dans leur "spécificité" et les différencier des "phénomènes biophysiques" qu'on retrouve dans la langue est perçue également dans notre façon de penser.

De même qu'il existe une confusion dans la perception du concept de la race, on retrouve également une confusion sémantique dans le phénomène du racisme. Guillaumin déclare à ce propos :

la confusion sémantique se manifeste clairement dans le phénomène raciste lui-même. Et ceci, à ses deux niveaux apparents, la théorie et la conduite. Car théorie et conduite s'enracinent dans un système de signes communs, bien que médiatisées sur des registres différents. Ce système de signes, composé de l'ensemble des caractères raciaux, et particulièrement de leur signification classificatoire serait utilisé comme grille de lecture de la réalité concrète et, enfin, a posteriori, comme système de justification - (Guillaumin, 2002, p. 88).

La confusion se retrouve à deux niveaux : la théorie et la conduite. Bien que la théorie soit véhiculée différemment de la conduite, les deux trouvent leur fondement dans le même système de signes. Un système de signes qui utilise les caractères raciaux non

seulement comme grille de classification, mais se propose également comme système de justification.

Sur le plan théorique, certains chercheurs, intellectuels et scientifiques essayaient également d'expliquer la diversité des formes culturelles en s'appuyant sur la diversité physique. Donc, "dans le cas de la théorie, ce système de signes est l'expression, dans l'univers intellectuel et scientifique, de la recherche d'un ordre causal : la variété des formes culturelles est fondée et expliquée par la variété des formes physiques. C'est explicitement la forme fondamentale du racisme théorique" (Guillaumin, 2002, p. 88-89). Le racisme théorique élabore l'explication des formes culturelles à partir des formes physiques. Ce faisant, cela crée une confusion sémantique qui découle de l'amalgame des caractères biologiques ou physiques avec les caractères culturels.

Sur le plan pratique ou de la "conduite raciste", l'apport explicatif se concentre également sur la combinaison du physique et du culturel (social). Encore une fois, le système exploite la confusion sémantique qui est générée : "il se dévoile dans l'analyse de la confusion sémantique" (Guillaumin, 2002, p. 89).

L'histoire a démontré que le concept de race, dans la pensée d'Hitler et de Gobineau, emportait l'idée construite autour de caractéristiques culturelles inhérentes aux attributs physiques biologiques de l'individu. Pour eux, "les caractères culturels étaient des caractères essentiels, des caractères de l'être, irréductibles et irréversibles, fondés en nature et immuables tel le sacré, en un mot [...] qu'ils étaient des caractères de la race" (Guillaumin, 2002, p. 89). Cette façon de voir renvoie toujours à cette confusion (caractères physiques et caractères sociaux) et elle conduit vers la façon de penser que la race (son caractère physique) est le fondement de la conduite sociale.

Il est vrai que plusieurs travaux, “depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, ont montré que la causalité raciale n’avait aucun sens : soit que la race n’existe pas au sens que lui donne la croyance commune, soit que les divisions raciales ne recouvrent pas les divisions culturelles” (Guillaumin, 2002, p. 91). Toutefois, Guillaumin reconnaît que s’il n’existe pas de races réelles, il existe, cependant, des constructions imaginaires de “races”. Que les races soient réelles ou imaginaires, toujours est-il qu’elles “jouent le même rôle dans le processus social” (Guillaumin, 2002, p. 91). De ce fait, même si “nous savons que ce qui est considéré comme race par le sens commun n’en est pas forcément une”, il n’en demeure pas moins que

contester la réalité matérielle de la race, c’est escamoter la réalité psychosociale qui montre l’existence d’un fait race là où l’anthropologie physique ne distingue pas la différenciation. Si la race n’existe pas, cela n’en détruit pas pour autant la réalité sociale et psychologique des faits de race. Reconnaissance qui ne doit pas se confondre avec l’admission de la réalité raciale comme réalité biologique ; ce serait se condamner à voir une réalité matérielle qui ne recouvre pas les divergences culturelles l’origine d’un fonctionnement social (Guillaumin, 2002, p. 92).

Nous pouvons faire le même raisonnement sur le racisme. Toutefois, selon Banton, il y a trois façons d’aborder en sociologie les problèmes des relations raciales. Premièrement, en considérant “l’idéologie”, car “le premier type de rapports sociaux procède de l’idéologie, il a pour base le racisme” (Banton, 1971, p. 18). Ainsi, même si la race n’existe pas d’un point de vue biologique, le racisme, quant à lui, existe d’un point de vue sociologique. Deuxièmement, les relations raciales peuvent être traitées en considérant “l’attitude” (bien que le racisme n’est pas seulement qu’une attitude). Troisièmement, “cette attitude est fondée sur la discrimination” (Banton, 1971, p. 18). La discrimination étant le fait de traiter quelqu’un différemment et défavorablement parce qu’on le classe dans une catégorie sociale définie ou un groupe particulier. Elle

ramène aussi à l'idée de distinction, d'exclusion ou de préférence qui a pour effet de détruire ou de compromettre le droit d'un individu.

### 2.1.2 Racisme et hostilité.

On ne peut parler de racisme sans parler d'hostilité puisque, selon Blondin, "un certain usage courant du racisme en fait un synonyme d'hostilité ou d'intolérance entre les peuples" (Blondin, 1990, p. 10). Dans cette partie, nous examinerons le rapport que Collette Guillaumin fait entre le racisme et l'hostilité. Nous voulons démontrer que le racisme peut exister dans des actes apparemment positifs (comme le respect de la vie) aussi bien que négatifs. On va explorer l'ambivalence dans les manifestations du racisme. Ce rapport est important, car il est particulièrement difficile, voire impossible, d'appréhender toutes les subtilités des manifestations du racisme contemporain sans comprendre le rapport entre le racisme et l'hostilité. Pour cela, nous devons saisir le sens de la perception de la culture occidentale du respect de la vie humaine, des actes positifs et des libertés individuelles dans le rapport dominant/dominé.

Il existe évidemment un lien étroit entre racisme et hostilité. Selon Guillaumin : "le phénomène raciste est considéré comme entretenant des rapports aussi nécessaires qu'indiscutables avec, d'une part la race, d'autre part l'hostilité" (Guillaumin, 2002, p. 98). Le raisonnement de l'auteur part d'un accord ou entente sur le racisme eu égard à son caractère hostile. Cette "entente générale à reconnaître le racisme à son caractère d'hostilité nous renvoie à cette valeur centrale de notre culture, la valeur de la vie humaine et l'unité postulée de l'humanité" (Guillaumin, 2002, p. 102). La race humaine est unique et la vie humaine a une grande valeur. Toutefois, même si l'espèce humaine est unique, le groupe dominant se présente comme l'original (la quintessence,

la substance, l'essence) et il considère le groupe dominé comme la copie (calque) diluée. De ce fait, dans l'«univers conscient» du groupe dominant c'est lui «le prototype de l'humain» (Guillaumin, 2002, p. 102). Donc, s'il y a une atteinte à la vie d'un membre de l'humanité, l'ensemble de celle-ci est également en cause. Cependant, ce processus est égocentrique, ethnocentrique, et narcissique. Dès lors, si le groupe dominant en est atteint, il l'est en tant que prototype. Parce que

la perception de l'hostilité est dépendante de la croyance au caractère sacré de la vie humaine (la mienne), et dépasse ainsi la perception de l'altérité de l'autre, elle survole l'existence réelle de l'autre et l'absorbe. Son sens se réduit à la proposition «tuer l'autre c'est trop, c'est atteindre soi-même. La vie est atteinte en moi». Réduire le racisme à l'hostilité est l'effet de l'égocentrisme fondamental de la perception qui ne perçoit dans l'atteinte à l'autre que ce qui atteint soi-même » (Guillaumin, 2002, p. 102).

À travers cette perception de l'hostilité, l'autre existerait en tant que copie de l'original, mais pas autrement (en l'occurrence comme être à part entière). S'il fait référence à la réplique, c'est tout simplement parce que cela sert ses intérêts égocentriques. S'il semble exercer une sensibilité pour l'autre (la copie), cette sensibilité est déterminée par l'importance du respect de la vie qui est véhiculée dans la société en général. L'existence réelle de l'autre (la copie) est ainsi absorbée par cette perception de la vie humaine qui est la sienne (celle de l'original). Dans cette perspective, l'hostilité deviendrait synonyme de meurtre puisqu'elle conduirait à la non-existence. En ce sens, «l'hostilité apparaît, à plus ou moins court terme, comme la négation du droit à l'existence » (Guillaumin, 2002, p. 103).

Toutefois, il ne faut pas attribuer automatiquement et uniquement la conduite raciste à l'hostilité. Cela constituerait un réel danger si on le faisait. Car, si on le faisait, on occulterait les autres manifestations du racisme. Pourquoi? Si nous reléguons uniquement ou obligatoirement la conduite raciste ou le racisme à l'hostilité ou à l'agressivité (qui sont des postures négatives); nous aurions tendance à qualifier de

non-raciste toute conduite positive ou apparemment positive. Par exemple, certaines positions racistes, comme la ségrégation entre Noir et Blanc, peuvent se présenter comme un moyen de protéger la diversité humaine. La protection de la diversité humaine est une chose positive, en soi. Mais la raison sous-jacente qui motive cette position peut être raciste, lorsqu'elle empêche le mélange sous prétexte de ne pas contaminer « la race blanche » ou d'entraver sa pureté. Cette position, apparemment positive, est raciste. Ainsi, le fait de rester focaliser sur « le caractère hostile du racisme, considéré comme obligatoire, rejette dans l'ombre d'autres formes de la conduite raciste » (Guillaumin, 2002, p. 103). Outre les manifestations du racisme qui peuvent être présentées sous une forme positive comme dans l'exemple sur la ségrégation, il y a aussi « l'attachement théorique ou réel des grandes familles à leurs esclaves ou à leurs domestiques ressortit à la même attitude » (Guillaumin, 2002, p. 104). Si des attitudes en apparence positives peuvent être pressenties non blâmables par la morale, cela n'en fait pas moins des actes racistes.

Si les actes hostiles ont tendance à être considérés comme racistes, tandis que les actes positifs ne sont pas perçus comme tels, c'est du fait que « le moralisme qui imprègne le jugement sur les attitudes racistes a voilé la présence du racisme dans des actes ou des attitudes qui ne sont pas contraires à la morale : les actes "positifs" ne sont ni dangereux ni blâmables eu égard au système de valeur qui sous-tend les jugements sur le racisme » (Guillaumin, 2002, p. 104). Dans ce cas, les actes positifs paraissent en accord avec la morale puisqu'ils ne semblent pas, aux primes abords, nuisibles ni destructeurs. Cependant, il faut se rappeler de cet aspect de l'attitude raciste parce qu'il peut faire intrusion dans les rapports sociaux entre le dominant et le racisé. Donc, ces deux attitudes opposées : l'hostilité et les actions positives peuvent être des postures ambivalentes et intégrantes du racisme.

Après avoir considéré les valeurs accordées à la vie humaine, Guillaumin examine un autre aspect important de la culture occidentale : les libertés individuelles. Dans l'ordre d'importance, le respect de la vie humaine est plus élevé que celui des libertés individuelles. Car, même si la société occidentale dédaigne le droit de vie et de mort d'une personne sur une autre, elle impose des limites aux libertés individuelles. Sur le plan légal, les individus sont égaux indépendamment de leur origine ethnique. C'est pour cette raison que l'auteur déclare que « la position de tout individu dans cette société est la même, quelle que soit son appartenance catégorielle » (Guillaumin, 2002, p. 105). Néanmoins, dans les faits, l'action individuelle des membres de chacun des groupes pourrait être interprétée différemment. Selon Guillaumin :

Dans l'exercice de la liberté individuelle, c'est l'individu distinct des appartenances socio-culturelles qui est engagé, or cet individu [...] est une réalité majoritaire, le minoritaire n'y peut participer que sous le signe de l'exception enregistrée comme telle (le bon juif, le bon nègre, la femme à l'esprit viril, etc.) Ceux qui sont « mis à part » se trouvent dans une situation particulière : s'ils sont admis dans l'humanité abstraite, ils sont aussi ceux qui n'ont aucune individualité (Guillaumin, 2002, p. 105).

Selon cette perspective, l'individu du groupe minoritaire est toujours appréhendé en tant que fraction d'une catégorie et d'un groupe défini. Dans sa réalité sociologique, il ne peut pas accéder à l'individualité. Ce statut lui est refusé, car s'il est accepté comme humain, il est dépouillé d'individualisme. La différence fondamentale entre lui et l'individu de la majorité réside dans le fait suivant : celui qui « appartient à un groupe minoritaire, ce n'est pas en tant qu'individu que l'acteur social est perçu, mais en tant que fragment et signe de la réalité de groupe » (Guillaumin, 2002, p. 106). Dès lors, puisque son « individualité » est « absente de la perception », la négation ou « la limitation de sa liberté individuelle » ne sera pas saisie comme « raciste » (Guillaumin, 2002, p. 106).

Donc, on peut conclure qu'on ne peut pas réduire le racisme à la seule manifestation de l'hostilité. Si on le faisait, ce serait se laisser « succomber à l'illusion d'optique qui

dévie le rapport que notre culture avec le différent et en reconnaître la marque dans le lieu seul où notre propre implication est reconnue » ou en d'autres termes, « c'est sombrer dans le piège de l'égo-centrisme culturel qui rapporte l'atteinte à soi-même et refuse l'existence spécifique du dominé » (Guillaumin, 2002, P. 106). Comme Guillaumin l'a démontré, l'attitude raciste peut se retrouver dans un acte positif comme dans le moralisme du respect de la vie quand elle est narcissique. De plus, elle se voit également dans la limitation de la liberté individuelle lorsque l'individualité du dominé lui est refusée et quand ce dernier est simplement réduit à un fragment de son groupe.

### 2.1.3 Le racisme et l'État.

Selon Albert Memmi, « le racisme est la valorisation, généralisée et définitive, de différences, réelles ou imaginaires, au profit de l'accusateur et au détriment de sa victime, afin de justifier ses privilèges ou son agression » (Memmi, 1973, p. 210). Dans cette définition, il est fait mention de « victime » et d'« agression ». La définition prend d'autant plus d'importance qu'on parle d'une valorisation généralisée de la différence afin de justifier son agression. Pour Balibar, il s'agit notamment d'un phénomène institutionnel orchestré par l'État. En établissant un lien entre le nationalisme et le racisme, Balibar déclare que le racisme est un « phénomène institutionnel régi par l'État » (Balibar, 2013, p. 1). Dès lors, si tel est le cas, « tout racisme est un racisme d'État » (Balibar, 2013, p. 1). Il faut comprendre que Balibar, dans son article, ne réduit pas le racisme à l'État. Cependant, il le présente comme un phénomène historiquement organisé et institutionnellement orchestré par ce dernier. Puis, il nous dépeint les trois ancrages du racisme qui sont dépendants les uns des autres.

Le premier ancrage est « biopolitique ». Par le biais de la société industrielle, l'État permet aux entreprises de traiter les individus comme une ressource exploitable. En utilisant l'expression de « biopolitique » de Michel Foucault, Balibar explique que l'être humain est « évalué », « sélectionné » et utilisé puis « éliminé » quand il ne peut plus fournir de travail (Balibar, 2013, p. 1). On se sert de lui pour produire des biens et des services, et quand il ne peut plus produire, il est jeté pour un autre qui est capable de le faire. En fait, il est remplacé comme du matériel.

Le deuxième ancrage est la « xénophobie ». Balibar, déclare qu'« il s'agit de la représentation d'une certaine "identité" ou d'une certaine "pureté" biologique, culturelle ou religieuse, comme un ciment nécessaire à la préservation de l'unité nationale et à la protection contre ses ennemis de l'intérieur ou de l'extérieur » (Balibar, 2013, p. 1). Ici, l'auteur fait référence au racisme culturel et différentialiste. Selon cette théorie, les autres qui sont culturellement ou religieusement différents (ils le sont aussi par certains caractères physiques) constituent des ennemis de la nation contre lesquels il faut se protéger.

Le troisième ancrage a trait au « comportement colonialiste ou postcolonial » qui s'articule dans l'intensification de l'intolérance par rapport à une partie de l'humanité. Selon Balibar, il s'agit de « la représentation de la diversité des groupes humains à la surface de la Terre sous la forme d'une concurrence entre des maîtres et des esclaves, ou simplement des civilisations "incompatibles" [...] dans le monde des nouveaux rapports de force mondiaux. » (Balibar, 2013, p. 1). À travers cette représentation qui a été développée par le colonialisme, l'autre n'est pas considéré comme le semblable du maître ou comme faisant partie de l'humanité, il devient tout simplement un être intolérable. Ainsi, cette représentation de l'autre favorise l'essor de l'intolérance.

À travers ces explications sur les trois ancrages, dans un article publié dans « le grand soir », que nous venons d'analyser, Balibar a décrit sa perception du racisme.

#### 2.1.4 Néoracisme, racisme différentialiste et racisme culturel.

Dans son livre : *Race, nation et classe*, Balibar pose et explique la question du néoracisme. De plus, il aborde le « fonctionnement de la catégorie d'immigrant en tant que substitut de race » et explique le « racisme différentialiste ». Avant de poursuivre sur le concept de néoracisme, il faut tenir compte que pour Balibar,

le racisme s'inscrit dans des pratiques (des formes de violence, de mépris, d'intolérance, d'humiliation, d'exploitation), dans des discours et des représentations qui sont autant d'élaboration intellectuelle du fantasme de prophylaxie ou de ségrégation (nécessité de purifier le corps social, de préserver l'identité du « soi », du « nous » de toute promiscuité, de tout métissage, de tout envahissement), et qui s'articulent autour des stigmates de l'altérité (nom, couleur de la peau, pratiques religieuses). - (Balibar, 1988, p. 27).

Il s'agit, ici, d'un « nous » qui introduit la séparation et l'intolérance. Le groupe qui l'utilise considère qu'il est mis à part et qu'il doit se préserver de toute promiscuité et de tout métissage.

Pour Balibar, l'existence d'un néoracisme nécessiterait « soit un renouveau historique des politiques racistes » ou d'une nouvelle sorte de racisme « irréductible aux modèles antérieurs, ou bien d'une simple adaptation tactique » (Balibar, 1988, p. 27). L'auteur paraît être d'accord avec l'existence d'un phénomène néo-raciste en France qui se manifeste par le moyen de discours intellectuels qui défendent les politiques d'exclusion. Puisqu'« il n'y a pas de racisme sans théories », ces théories racistes « sont rationalisées par des intellectuels » sur « des évidences visibles » comme les

caractéristiques physiques (par exemple, la couleur de la peau) en l'occurrence, « les stigmates corporels » (Balibar, 1988, p. 29, 30). Dans les manifestations de ce nouveau racisme, la race peut être remplacée par une certaine catégorie d'immigration (immigrants généralement non eurodescendants). Dans cette nouvelle forme de racisme, la simple approche basée sur le biologique est échangée pour d'autres, plus complexes. Selon Taguieff, pour comprendre les nouvelles manifestations de ce racisme, il faut distinguer « le racisme classique, biologique et inégalitaire, et le néoracisme, différentialiste et culturel, qui ne biologise pas le différent » (Taguieff, 1998, p.6). Une certaine classe d'intellectuels (qui rationalisent ces théories racistes) essaie de démontrer que l'abolition des frontières peut être dangereuse pour la Nation. Ces intellectuels essaient, du même coup, de justifier que certains groupes d'individus provenant de l'immigration sont nocifs. À travers ce discours, ils insistent, non sur le biologique, mais sur le respect des *différences* culturelles. Nous faisons allusion ici au « racisme culturel » qui « repose sur une prétendue incompatibilité entre des traditions culturelles plutôt que sur des idées de supériorité biologique innée » (Fridères, 2006).

Cette idéologie s'est adaptée à travers une logique néo-raciste qui semble se fonder sur une hypothèse qui s'est également actualisée et qui fait son chemin aussi dans la province. Voici ce que nous déclare Bataille et ses collaborateurs sur le racisme culturel au Québec :

Cette hypothèse supposait que les fondements les plus modernes du racisme reposaient plus souvent qu'autrefois sur une logique de mise en cause des différences culturelles existant entre des groupes appelés à cohabiter par suite de l'immigration et, moins souvent, sur une logique d'infériorisation de l'autre, qui avait notamment servi à justifier idéologiquement l'exploitation économique des travailleurs immigrés ou la colonisation. (Bataille et al, 1998, p. 117).

On peut aussi parler de racisme différentialiste qui, « à première vue, ne postule pas la supériorité de certains groupes ou peuples par rapport à d'autres, mais seulement la "nocivité" de l'effacement des frontières, l'incompatibilité des genres de vie et des

traditions » (Balibar, 1988, p. 29, 30). À travers cette posture, la tactique, la stratégie ou l'astuce utilisée consiste à abandonner le modèle hiérarchique dans l'explication de la différence pour un autre modèle qui est centré sur la préservation des cultures. Ce nouveau modèle prône la sauvegarde de la complexité des cultures et des civilisations afin de favoriser la survie biologique et l'avancement de la pensée humaine. Ainsi,

Le racisme différentialiste prend au mot cette argumentation. Tel grand nom de l'anthropologie, qui s'était naguère illustré en démontrant que toutes les civilisations sont également complexes et nécessaires à la progression de la pensée humaine [...], se trouve maintenant enrôlé, volontairement ou non, au service de l'idée que « le mélange des cultures », la suppression des « distances culturelles » correspondrait à la mort de l'humanité et peut-être même mettrait en danger la régulation qui assure la survie biologique (Balibar, 1988, p. 29, 30).

Le postulat de base du néoracisme veut que les individus héritent et ne puissent être porteurs que d'une seule culture. Dès lors, l'immigration et la suppression des « distances culturelles » seraient considérées comme nocives pour l'humanité. Selon ce postulat, les gens sont encouragés à préserver leur culture d'origine et leur identité. On peut déduire que, selon cette doctrine, les personnes d'une même culture de départ et leurs enfants nés dans la culture d'un pays d'immigration doivent rester ensemble et vivre ensemble puisqu'un individu ne peut être porteur que d'une seule culture. Nous retenons que ce genre de raisonnement peut conduire à la ghettoïsation et à l'exclusion. Car, des groupes de personnes qui vivent dans un pays d'accueil occidental (mais de culture d'origine non occidentale) devraient toujours rester ensemble et ne pas se mélanger, sous prétexte de préserver leurs cultures et leurs identités. L'autre effet pervers de ce raisonnement est que si le meilleur milieu de fonctionnement d'un individu est son irréductible milieu culturel, le mélange des cultures provoquera irréductiblement une résistance, des conflits et des réflexes de défense. La doctrine différentialiste veut expliquer, prévenir (en se présentant comme le vrai antiracisme) et légitimer le racisme.

### 2.1.5 Mutation du racisme : l'exemple américain.

Clarence Taylor, professeur au département d'histoire du « Baruch College » en religion et droits civiques, qui s'intéresse notamment aux droits civiques modernes et au mouvement du « *Black Power* », démontre dans un article intitulé : « Hurricane Katrina and the Myth of the Post Civil Rights Era » l'existence persistante d'inégalité des conditions entre Afro-Américains et eurodescendants aux États-Unis (Taylor, 2009). Dans cet article, l'objectif de l'auteur c'est de prouver qu'on ne vit pas dans une « ère post droits civiques ». C'est d'ailleurs la raison pour laquelle Clarence Taylor qualifie le concept de l'« ère post droits civiques » de mythe. Pour lui, déclarer que nous vivons à cette ère serait supposé que le seul but du mouvement des droits civiques fût l'élimination de la discrimination légale. Pour appuyer sa position, il examine trois usages du concept de l'« ère post droits civiques » qui expliquent les raisons de l'existence de disparités socio-économiques entre Noirs et Blancs aux États-Unis d'Amérique. Ensuite, l'auteur aborde les buts du mouvement des droits civiques qui sont : la fin du racisme, le droit aux logements, la justice sociale et économique. Enfin, il utilise les décisions et événements entourant la gestion gouvernementale de l'Ouragan Katrina afin de mettre en évidence l'inégalité de traitement des Noirs par rapport aux Blancs pour conclure que nous ne sommes pas dans une « ère de post droits civiques ». Pour lui :

The argument that we are in a post-civil right era that calls for "imaginative" and "innovative" goals and strategies that include "self-help" reformation of black behaviour ignores compelling evidence that racism still matters and still having a devastating impact on black America. Hurricane Katrina demonstrates that the problems that plagued America a half a century ago are with us today. African Americans (along with Latinos) are still geographically segregated in housing and education, and they receive fewer health and social services than their white counterparts. The government's pathetic response to one the worse disasters in America history demonstrates a blatant disregard for the predominantly black and poor segment of society and profoundly reinforces its existence at the bottom of the social and economic ladder. Now more than ever, Americans need to help accomplish the objective of equality and justice that

civil rights leaders and activists fought and died a generation ago. (Taylor, 2009, p. 654).

Les objectifs d'égalité et de justice tant rêvés par les militants qui ont œuvré dans la lutte pour les droits civiques restent à accomplir, selon Taylor. Pour ce dernier, la discrimination raciale continue, mais elle s'est adaptée. La forme (les manifestations du racisme) a changé, mais le fond (le racisme) demeure. Dès lors, le racisme serait devenu plus subtil, mais demeurerait profondément enraciné dans la société. Les pratiques adaptées du racisme continueraient d'exister au service du groupe dominant, lui permettant de garder ses privilèges.

#### 2.1.6 La discrimination (ou le racisme) comme conditionnement et construction du groupe dominant.

Quand on examine les manifestations de la discrimination, on comprend que celle-ci peut être le fruit d'un processus qui façonne ou détermine les conditions d'existence d'une classe ou d'un groupe. Ces manifestations systémiques dénotent l'existence de pratiques ou de structures qui agissent comme un principe pour la maintenir. Selon Riutort, le constructivisme :

[...] désigne un ensemble de travaux en sciences sociales qui appréhendent la réalité sociale, non comme une réalité en soi (une chose), mais comme des productions élaborées par des acteurs individuels ou collectifs en situation. L'attention est ainsi portée aux actions concrètes, aux savoirs nécessaires pour la conduite de leur action, ainsi qu'aux temporalités. Les actions sociales s'inscrivent dans un monde social, lui aussi construit, dont la consistance résulte d'actions antérieures. (Riutort, 2004, p. 213).

Comme le suggère la sociologie constructiviste, la réalité sociale est construite par des individus qui vivent dans un contexte social également construit. Ce contexte (ou cette réalité) est construit par les actions individuelles ou collectives. Pour Étienne Balibar,

« le concept même de race constitue [...] en réalité une construction » tout comme le racisme (Balibar, 2005, p. 16). Ainsi, l'individu construit, adopte des comportements et des actions qui contribuent et l'aident à maintenir ses privilèges de classe. Pareillement, quand il appartient au groupe dominant, l'acteur déploie des stratégies individuelles ou collectives provenant de sa socialisation ou de ses innovations dans le but de conserver sa position privilégiée et celle de son groupe. De telles prédispositions le placent dans un état conscient ou non qui le poussent à adopter des moyens qui peuvent changer selon les circonstances afin de parvenir à ses fins (Bourdieu, 1980, p. 88-89). Ainsi, l'habitus agit comme un « système » dont tous les éléments sont utilisés pour faciliter un fonctionnement optimal et atteindre l'objectif pour lequel il était conçu.

Dans le vocabulaire de Bourdieu, l'habitus est toujours associé à un champ ou un domaine. On peut citer le champ économique par exemple. Les positions occupées par les agents économiques dans le champ sont le résultat de précédentes luttes sociales (Bourdieu, 1980, p. 113-114). Dans le contexte québécois, les luttes de toutes sortes ont façonné la société. Elles ont érigé l'échafaudage sur lequel la structure économique actuelle s'est construite. Cette dernière était tellement défavorable à certains groupes que les autorités ont dû mettre en place des lois pour favoriser l'égalité et diminuer la discrimination qu'elle a engendrée (L.C.1995, chap. 44 ; Icart, 1997, p. 4). Même si on tente de contrer la discrimination par des mesures législatives et des politiques, il demeure néanmoins difficile d'y arriver.

Dans la société américaine, la fin de la discrimination raciale sur le plan légal n'a pas été la fin réelle de la discrimination raciale (Taylor, 2009, p. 647, 654). Selon Taylor, il y a eu actualisation (changement dans les façons de faire qui s'adapte selon l'époque) des pratiques racistes de la classe dominante qui s'est adaptée. Ainsi, il met en évidence

le caractère raciste des pratiques de la société américaine envers les communautés noires malgré l'existence de lois contre le racisme. Selon Bonilla-Silva, aujourd'hui, à part quelques groupes marginaux, rares sont les Blancs qui vont se déclarer publiquement être racistes aux États-Unis. Si dans les années qui ont précédé le mouvement des droits civiques et l'adoption de lois antiracistes, les Noirs étaient estimés légalement inférieurs biologiquement et moralement (les lois Jim Crow exigeaient la ségrégation raciale) et qu'on pouvait expliquer que la position sociale des membres des minorités racisées était le résultat de leur infériorité biologique et morale ; aujourd'hui, le racisme « color-blind » évite ce type d'argument trop facile. Le type de discours qu'il véhicule entre autres : est que les « Noirs » sont responsables de leur situation, ils sont pauvres à cause de leur culture défailante (Bonilla-Silva, 2003, p. 91, 92). D'après ce discours, les membres de la minorité racisée noire jouent la carte de la race (Bonilla-Silva, 2003, p. 91). Selon Taylor, le racisme est visible à travers les inégalités socio-économiques entre les Blancs et les membres de la minorité racisée noire et l'exclusion de ces derniers dans la société américaine (Taylor, 2009, p. 653-654). En effet, la réalité c'est que les minorités racisées sont à la traîne des Blancs dans presque tous les domaines de la vie sociale. Ils sont trois fois plus susceptibles d'être pauvres que les Blancs, gagnent environ 40 % de moins que les Blancs et reçoivent une éducation inférieure aux Blancs (Bonilla-Silva, 2003, p. 92). Pour Taylor et Bonilla-Silva, la discrimination raciale ou le racisme continue d'exister, mais a simplement changé de forme en devenant plus subtil.

## 2.2 L'habitus comme générateur de pratiques et la discrimination comme pratique

Le concept habitus n'est pas une invention de Pierre Bourdieu. Selon Riutort, il est un « terme » qui « est issu de la tradition philosophique, employé notamment par le philosophe grec Aristote » (Riutort, 2004, p. 222). Bourdieu n'a fait que « réactiver »

ce qui était « déjà présent dans la philosophie d'Aristote (sous le terme d'*hexis*) ou dans la pensée thomiste (sous le vocable d'*habitus*) [...] pour lui conférer une dimension singulière » (Vinaches, 1998, p. 35). Ainsi, l'utilisation innovatrice qu'a faite Bourdieu du concept a permis d'unir deux tendances de la sociologie : l'objectivisme et le subjectivisme. En effet, les objectivistes considèrent que « les pensées et les actions des humains sont déterminées régulièrement par les conditions matérielles de leur vie, conditions antérieures à eux et influant sur tout ce qui sera ultérieur à eux en étant retraduites par-delà les spécificités des réactions humaines », tandis que pour les subjectivistes « les représentations et les pratiques des individus doivent être prises dans leur spontanéité comme point de départ pour saisir d'une façon compréhensive le sens de l'institution et de l'évolution des conditions matérielles de vie » (Dantier, 2004, p. 3). Si la vision objectiviste considère l'individu comme le résultat de son conditionnement, le subjectivisme met l'accent sur son autoproduction et sa spontanéité.

L'acception bourdieusienne de l'*habitus* tient compte non seulement des causes et des pratiques qui conditionnent l'individu, mais aussi de celles qui lui permettent d'être spontané et libre. Selon Vinaches, « l'*habitus* » en tant que « fruit d'une histoire incorporée » « conditionne et génère à la fois une multitude de choix chez un agent qui jouit d'une liberté conditionnée » (Vinaches, 1998, p. 35). L'emploi de ce concept élargit désormais le champ de vision du sociologue en lui permettant d'appréhender le social sans délaisser l'individu et l'individu sans délaisser le social. Comme Pierre Bourdieu, nous pensons que

le principal intérêt de l'*habitus* [...] tient au service qu'il est capable de rendre : il permet [...] de lever un certain nombre de fausses alternatives encombrant la réflexion sociologique, comme celles qui opposent l'individuel et le social, la liberté et le déterminisme, le subjectif et l'objectif, le qualitatif et le quantitatif, le micro - et le macro -, et ainsi de suite. (Héran, 1987, p. 387).

L'individu est façonné par une histoire, il a une histoire et est une histoire. Pour Bourdieu, l'histoire est incorporée dans l'individu sous la forme « d'habitus ». En effet,

Le principe de l'action historique, celle de l'artiste, du savant ou du gouvernant comme celle de l'ouvrier ou du petit fonctionnaire, n'est pas un sujet qui s'affronterait à la société comme à un objet constitué dans l'extériorité. Il ne réside ni dans la conscience ni dans les choses, mais dans la relation entre deux états du social, c'est-à-dire entre l'histoire objectivée dans les choses, sous forme d'institutions, et de l'histoire incarnée dans le corps, sous la forme de ce système de dispositions durables que j'appelle habitus (Bourdieu, 1982, p. 37, 38).

Ainsi, la notion d'habitus ne peut être comprise de façon simple puisqu'il s'agit d'un « système », c'est-à-dire un ensemble d'éléments qui s'emboîtent ou qui interagissent pour atteindre une finalité. Cette prédisposition ne change pas au gré du vent, elle est durable dans le temps et fonctionne comme système pour atteindre un ou des objectifs de groupe.

Les règles qui constituent le socle des stratégies personnelles et de groupe sont précisées par la sociologie constructiviste. Selon elle, ces réalités sont construites par les agissements des individus dans un univers social qui est également construit. L'ensemble des actions passées individuelles et collectives a construit la réalité sociale d'aujourd'hui. Ainsi, la réalité sociale est la résultante de ces actions individuelles et de groupe. Selon Bourdieu,

Les conditionnements associés à une classe particulière de conditions d'existence produisent des habitus, systèmes de dispositions durables et transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en *tant que principes générateurs et organisateurs de pratiques* et de représentations qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente de fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour les atteindre, objectivement « réglées » et « régulières » sans être en rien le produit de l'obéissance à des règles, et, étant tout cela, collectivement orchestrées sans être le produit de l'action organisatrice d'un chef d'orchestre. (Bourdieu, 1980, p. 88-89).

On souligne ici que l'habitus fonctionne en tant que principe générateur et organisateur de « pratiques ». On s'entend, qu'il est question ici de pratiques sociales. Or, si la discrimination et le racisme sont des pratiques sociales et que l'habitus est un principe générateur et organisateur de pratiques sociales, il est logique que celles-ci soient générées et organisées par l'habitus ou le principe de l'habitus. Ainsi, l'habitus peut fonctionner également comme principe générateur et organisateur des pratiques discriminatoires ou des pratiques racistes. Étant donné que les habitus fonctionnent comme des organisateurs, ils peuvent aussi agir sans la présence d'un organisateur défini, d'un meneur ou d'un leader apparent. Ainsi, tout se met en branle, dans le même sens, sans l'action d'un chef d'orchestre visible qu'on peut identifier ni la mise en place de règles spécifiques dictées par un acteur qu'on pourrait appréhender. Ils fonctionnent comme une colonie de fourmis qui travaille ensemble pour atteindre un objectif collectif sans qu'on puisse détecter le chef qui les dirige. De plus, ils sont « durables » et « transposables ». Donc, ils peuvent fonctionner comme des possibilités ou des éventualités qui s'accommodent, s'adaptent et s'exécutent dans des situations pratiques de la vie sociale. De ce fait, même si on tente de contrer les pratiques discriminatoires par des mesures législatives et des politiques, il demeure néanmoins difficile d'y arriver. Les « pratiques » que l'habitus produit tendent à se perpétuer et à s'actualiser malgré les règles et les normes mises en place. En effet :

Produit de l'histoire, *l'habitus produit des pratiques*, individuelles et collectives, donc de l'histoire, conformément aux schèmes engendrés par l'histoire ; il assure la présence active des expériences passées qui, déposées en chaque organisme sous la forme de schème de perception, de pensée et d'action, rendent, plus sûrement que toutes les règles formelles et toutes les normes explicites, à garantir la conformité des pratiques et leur constance dans le temps (Bourdieu, 1980, p. 91).

Si nous remplaçons, pratique par pratiques discriminatoires. La citation de Bourdieu se lira comme suit : « Produit de l'histoire, l'habitus produit des *pratiques (discriminatoires)*, individuelles et collectives, donc de l'histoire, conformément aux schèmes engendrés par l'histoire ; (...) garantir la conformité *des pratiques*

*(discriminatoires)* et leur constance dans le temps (citation transformée de : Bourdieu, 1980, p. 91). Donc, l'habitus assure la constance des pratiques discriminatoires dans le temps. Nous comprenons bien que toutes les mutations subies par les pratiques discriminatoires et racistes (chapitre mutation du racisme : l'exemple américain) sont générées par l'habitus. Il serait, peut-être, intéressant de donner une « appellation » au type d'habitus qui produisent ces pratiques. Cela nous vaudra de nombreux détours. Peut-être que nous discuterons de ce concept (appellation) dans une autre publication. Pour le moment, nous resterons concentrer sur le sujet qui nous préoccupe dans ce travail : la perception des politiques et des pratiques d'accès à l'emploi.

Nous avons examiné la discrimination dans tous ces aspects : de ses définitions à ses mutations. Nous avons compris qu'il est difficile pour quelqu'un de prouver la discrimination systémique parce qu'elle s'exerce à travers des interactions, des attitudes et des décisions qui s'entrecroisent et des pratiques institutionnelles, mais qui ont des conséquences néfastes pour la victime. Nous avons également considéré le racisme et ses multiples mutations. De plus, nous avons présenté le racisme comme construction du groupe dominant. L'habitus, à son tour, a été visité comme générateur de pratiques et la discrimination comme pratique. Ce qu'il faut retenir de tout cela, c'est que les manifestations de la discrimination et du racisme d'aujourd'hui sont difficiles à déceler parce qu'elles sont subtiles, sournoises et insidieuses.

## CHAPITRE III

### PRATIQUES DISCRIMINATOIRES ET SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE : DÉBAT ET FACTUALITÉ

Ce chapitre aborde la question de la discrimination systémique et du racisme. Il s'agit ici de la discrimination en tant que pratiques sociales. Nous passerons en revue le quotidien des minorités racisées et notamment celui de la minorité noire dans les systèmes éducatifs, judiciaires, ses relations avec la police, le fait de trouver un logement, l'accès à l'emploi et le maintien à l'emploi.

#### 3.1 Les minorités racisées à Montréal

Puisque la plus forte proportion des minorités racisées de Montréal provient de la minorité noire, nous trouvons pertinent de brosser le portrait statistique de celle-ci. Il sera question de la localisation de ses membres, des langues nationales, de la scolarité de ses membres et de leur rapport à l'économie (population active, emploi, chômage, secteur d'activités).

Selon les données de la ville de Montréal, «Une part de 33 % de la population de l'agglomération de Montréal s'identifie à une minorité visible, soit l'équivalent de

623 890 personnes. Parmi les groupes mentionnés, on recense 180 575 individus qui s'identifient au groupe des Noirs (29 %) et 129 940 personnes qui s'associent à celui des Arabes (21 %)” (Montréal, 2018. Recensement 2016, p. 24). En ce qui a trait à la minorité racisée noire,

La population noire se concentre à 89,9 % dans la région métropolitaine de recensement de Montréal. On trouve également 3,1 % des personnes de ce groupe de minorités visibles dans la région de Gatineau et 2,7 % dans celle de Québec. Plus des deux tiers (69,0 %) de la population noire résident dans la région administrative de Montréal, 10,1 % en Montérégie et 9,0 % dans la région de Laval. Dans l'agglomération de Montréal, la quasi-totalité (94,7 %) des membres de cette population habite dans la ville de Montréal. Les principaux arrondissements de la ville de Montréal où réside la communauté noire sont ceux de Villeray–Saint-Michel-Parc-Extension (13,8 %), de Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce (12,9 %) et de Montréal-Nord (11,5 %), de Rivière-des-Prairies-Pointe-aux-Trembles (9,5 %) et d'Ahuntsic-Cartierville (8,5 %). (Québec, 2010, p. 8)

Pour ce qui est des langues officielles, les membres de la minorité racisée noire, dans une très grande proportion, utilisent l'une ou l'autre des deux langues. En effet, “La majeure partie (87,2 %) de la population noire connaît le français et plus de la moitié (55,8 %) connaît l'anglais ; 44,2 % des personnes de cette communauté déclarent connaître à la fois le français et l'anglais, alors que 43,1 % déclarent connaître le français seulement” (Québec, 2010, p. 5). Au niveau du travail, “La majorité (65,5 %) des personnes de cette communauté utilisent le français le plus souvent au travail, 23,6 % utilisent l'anglais le plus souvent, alors que 10,5 % utilisent plus d'une langue au travail”. (Québec, 2010, p. 6).

Les données dont nous disposons nous présenteraient une communauté instruite. Au niveau des personnes détenant un grade universitaire, la minorité racisée noire dépasse l'ensemble de la population québécoise. Selon Québec,

Sur le plan de la scolarité, la communauté noire présente un profil relativement semblable à celui de l'ensemble de la population québécoise. La proportion de personnes âgées de 15 ans et plus détenant un grade universitaire est un peu plus élevée au sein de la communauté noire (17,7 % comparativement à 16,5 %), mais plus faible en ce qui concerne les personnes déclarant une scolarité ne dépassant pas le diplôme d'études secondaires (44,8 % comparativement à 47,3 % pour l'ensemble de la population Québec). (Québec, 2010, p. 6).

Sur le plan économique, elle se retrouve avec un taux d'emploi inférieur et un taux de chômage deux fois plus élevé. De ce fait,

On dénombre 93 185 personnes de la communauté noire au sein de la population active québécoise. Elles affichent un taux d'activité (68,2 %) supérieur à celui observé dans l'ensemble de la population québécoise (64,9 %), mais un taux d'emploi inférieur (59,0 % comparativement à 60,4 %) et un taux de chômage près de deux fois plus élevé (13,5 % contre 7,0 %). (Québec, 2010, p. 6)

De plus, le revenu des membres de cette communauté est inférieur au revenu de l'ensemble de la population québécoise, car “Le revenu moyen de la population noire est de 22 822 \$ et leur revenu médian est de 18 071 \$ ; ces revenus moyen et médian sont inférieurs à ceux observés dans l'ensemble de la population québécoise (32 074 \$ et 24 430 \$ respectivement)”. (Québec, 2010, p. 6).

Les secteurs de l'activité économique dans lesquels se concentre la population active de la minorité racisée noire sont les “trois secteurs industriels ; il s'agit des secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale (17,7 %), de la fabrication (14,9 %) et du commerce de détail (10,5 %). (Québec, 2010, p. 6). Les secteurs de l'économie qui sont occupés par les femmes sont ceux « des soins de santé et de l'assistance sociale, alors que les hommes le sont dans le secteur de la fabrication et dans celui du transport et de l'entreposage » (Québec, 2010, p. 6).

Pourquoi les minorités racisées sont-elles ciblées par le racisme et la discrimination ? Selon Bourhis, les minorités racisées sont les plus susceptibles d'être victimes du racisme puisque « dans l'ensemble, les résultats montrent que la discrimination demeure un problème de taille surtout pour les minorités visibles au Québec » (Bourhis, 2005, p. 10). De plus, puisque « plus d'un tiers des membres des minorités visibles déclarent être victimes de discrimination, il est difficile pour les gouvernements en place et les citoyens en général d'ignorer les problèmes du racisme » (Bourhis, 2005, p. 10). Le problème du racisme existe bel et bien. Un des éléments qui incite également à cela, selon Chicha et Charest, est que « la définition de minorités visibles témoigne des séquelles du processus de racisation à l'œuvre au sein de l'État » (Chicha-Charest, 2013, p. 18). La racisation des minorités visibles découlerait également de la définition donnée par l'État de ce groupe. Cette définition qui se retrouve dans la loi sur l'équité en matière d'emploi (1995) « fait référence au concept de race », elle « recouvre des groupes choisis selon des critères très variables » et 'l'expression « minorité visible » pourrait être taxée d'essentialiste, ce qui signifie qu'on pourrait en venir à définir les individus en fonction de leur appartenance au groupe et en déduire qu'il existe des différences « naturelles » entre les membres de ce groupe et les autres' (Chicha-Charest, 2013, p. 17,18). En fin de compte, cela peut pousser les autres membres de la population à traiter différemment les membres de ce groupe. Selon Chicha-Charest, « cette situation pourrait devenir une justification à un traitement différencié » (Chicha-Charest, 2013, p. 18).

On se retrouve avec une population qui vit principalement dans l'agglomération de Montréal. Par rapport à l'ensemble de la population québécoise, ils ont un pourcentage de détenteurs de grade universitaire plus élevé, un taux de chômage deux fois plus élevé. De plus, les hommes de cette communauté se retrouvent dans le secteur de la fabrication, du transport et de l'entreposage. Cependant, les femmes travaillent généralement dans les soins de santé et de l'assistance sociale.

### 3.2 Nature systémique du racisme au Québec, pratiques de la vie quotidienne

La nature systémique du profilage racial et de la discrimination est particulièrement mise en évidence par un rapport de consultation de la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Ce rapport cible trois secteurs de l'institution québécoise utilisés souvent par les jeunes : le système de protection de la jeunesse, la sécurité publique et le milieu scolaire (Eid et al, 2011). En ce qui concerne les plaintes, la commission déclare que « Depuis 2003, la Commission reçoit et traite de nombreuses plaintes pour profilage racial qui mettent en cause principalement les forces policières, mais aussi d'autres organismes publics et privés » (Eid et al, 2011, p. 10). Elle a également fait le constat que « Dans le Québec d'aujourd'hui, les groupes racisés les plus susceptibles d'être victimes de profilage racial sont les Noirs, les personnes d'origine latino-américaine, sud-asiatique, arabe ou de religion musulmane, ainsi que les Autochtones » (Eid et al, 2011 p. 10). La commission a pu arriver à la conclusion « que les problèmes de profilage racial et de discrimination systémique perçus par les jeunes des minorités racisées au sein des milieux institutionnels ciblés sont suffisamment importants pour que la société dans son ensemble se sente interpellée » (Eid et al, 2011 p. 111). De ce fait, la recommandation est faite aux forces policières « que soit prévue, dans les programmes de techniques policières et dans celui de l'École nationale de police du Québec, une formation en antiracisme » (Eid et al, p. 42). De plus, des recommandations sont faites au gouvernement, aux institutions publiques, aux ministères, aux directions d'écoles, etc. par rapport à ce racisme systémique.

La discrimination systémique et le racisme semblent avoir des racines profondes au Québec. Il ne s'agit pas d'une invention récente, car « Très tôt dans l'histoire du Québec apparaissent à la fois des situations de racisme, en particulier l'esclavage des Autochtones et des Noirs » (Québec, 2008, p. 13). Même si « la population noire » a

été « libérée de l'esclavage en 1833 », elle « a continué de se buter au racisme et à la discrimination » (Québec, 2008, p. 13). Un sondage réalisé en 2001 sur la discrimination raciale démontre à quel point le racisme est fort au Québec. En effet, «un sondage SOM réalisé en mars 2001 démontrait que près de 54 % des Québécois estimaient que les Québécois d'origine faisaient de la discrimination « raciale »» (Québec, 2008, p. 19). Les résultats de ce sondage n'ont rien d'étonnant, car « le racisme et ses effets pervers font partie de la réalité des personnes de race noire en général » (Desruisseaux et al, 2002, p. 44). Selon la Direction des politiques et programmes d'intégration, de régionalisation et de relations interculturelles du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles :

Les interventions gouvernementales doivent tenir compte des dynamiques particulières qui alimentent les formes de racisme à l'égard des groupes vulnérables, notamment la discrimination indirecte et systémique, ainsi que des traumatismes historiques qui ont façonné la sensibilité de ceux-ci et qui conditionnent encore aujourd'hui leur vision d'eux-mêmes et des relations interculturelles au quotidien. (Québec, 2008, p. 23).

Une source du gouvernement provincial fait mention de l'existence d'une discrimination systémique doublée d'un racisme à l'égard de certains groupes vulnérables. Les formes de ce racisme affectent toujours la vie de nombreuses personnes appartenant aux minorités racisées. Selon Nepveu, au Québec « Le racisme, au-delà des théories que l'on peut en proposer, se manifeste dans des situations très matérielles et physiques : les milieux de travail, le logement, les actions policières, et il nourrit une multitude de gestes, d'attitudes, de paroles aussi bien que de silences » (Nepveu, 2009, p. 53). Le racisme se manifesterait dans tous les aspects de la vie sociale. En ce sens, le *racisme systémique* serait cette situation d'inégalité cumulative adaptative qui est créée par des interactions dynamiques, des décisions, des pratiques, des attitudes et des comportements individuels, collectifs et institutionnels qui s'entrecroisent et qui ont des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les groupes historiquement victimes de racisme à cause de leurs origines « raciales ». Dans

l'absolu, tout racisme vise à promouvoir la supériorité « blanche » et l'infériorité « noire » en utilisant les moyens dont il dispose. De ce fait, il accorde les privilèges aux membres de la « race » blanche aux dépens des « noirs ». Même si les manifestations du racisme aujourd'hui sont pour la plupart subtiles, le racisme explicite se manifeste néanmoins à travers des groupes d'extrême droite. Ainsi, selon Nepveu, "Ce racisme explicite et motivé trouve encore une voix dans certains groupes extrémistes (néonazis, apôtres de la suprématie blanche) et parmi des cercles scientifiques, mais il tend de nos jours à être l'objet d'une très large réprobation" (Nepveu, 2009, p. 53). L'auteur souligne ici un élément important du comportement raciste : la suprématie blanche. L'impression que des gens ont d'être supérieur à cause de la couleur de leur peau. Il s'agit de cette conception du racisme qui soutient la reproduction des privilèges aux Blancs dans tous les secteurs de la vie sociale et les rapports sociaux.

Le partage de la même culture, de la même langue, des mêmes aspirations et l'expérience scolaire dans les mêmes établissements scolaires avec les non racisés favorisent-ils le jeune noir ? Pour ce qui est de la langue "les minorités visibles ayant le français comme langue maternelle subissent de la discrimination [...]. Ainsi au Québec, il semble que la connaissance du français, même en tant que langue maternelle, n'est pas suffisante pour protéger les minorités visibles contre la discrimination" (Bourhis, 2005, p. 10). En ce qui a trait à la scolarité et à l'appartenance aux autres valeurs culturelles, même si les jeunes des minorités racisées.

Appartiennent culturellement à la société québécoise et ne se distinguent pas des autres jeunes québécois en termes de scolarité, d'aspirations et de participation à une culture de masse et de consommation [...] leur expérience sociale se construit « par et autour du racisme » et de déterminismes sociaux, qui résultent d'un parcours d'immigration qu'ils n'ont pas effectué et qui interfère sur leur participation égalitaire et la construction de leur individualité. (Potvin, 2008, p. 110).

Cela peut être compris puisque selon Bataille « la manifestation de comportements institutionnels ou individuels de nature discriminatoire n'est pas des phénomènes nouveaux au Québec » (Bataille et al, 1998, p. 122).

En résumé, il y a l'existence d'une situation de discrimination systémique manifestée envers les minorités racisées. Un racisme antinoir exercé par les attitudes, dans le travail, le logement. L'auteur Nepveu a même parlé de l'existence d'un racisme sournois.

### 3.3 Nature systémique du racisme au Québec : tabou, dénégation et dissimulation.

Il y a environ 30 ans, Bataille et ses collaborateurs avaient déclaré qu'« au Québec, le racisme ne domine pas le débat public comme c'est le cas actuellement en Europe, et de façon plus chronique aux États-Unis » (Bataille et al. 1998. p. 115). Dix ans plus tard, Potvin nous donne un élément important de la raison qui a conduit à cet état de fait. Selon elle, « Au Québec, le discours public sur l'intégration des minorités est déphasé par rapport aux processus réels se jouant au sein des rapports sociaux et par rapport à l'existence vérifiable du racisme » (Potvin, 2008, p. 110). Une année plus tard, Nepveu nous donne une raison supplémentaire, à savoir que « dans la grande majorité des cas, le racisme contemporain, au Québec comme ailleurs, demeure un phénomène diffus, sournois, voire honteux (à peu près personne aujourd'hui ne se déclare raciste) » (Nepveu, 2009, p. 53, 54). Il ajoute en expliquant qu'il y a aussi une dénégation du racisme au Québec, par cette question : « Est-il possible de tenir sur la question du racisme, et surtout du racisme au Québec, un discours qui ne sombre pas d'entrée de jeu dans la dénégation, la bonne conscience, les raccourcis faciles, tout en évitant l'amalgame et l'autoflagellation ? » (Nepveu, 2009, p. 53). Trois années plus tard, Eid nous met en garde contre l'existence d'un discours dominant en Occident

selon lequel « les inégalités qui subsistent traduiraient simplement la distribution inégale des compétences et des talents », ce discours occulterait cette question et « créeraient les conditions idéales à la reproduction “naturelle” de la discrimination, par inertie en quelque sorte » et déboucherait « sur une forme de néo-racisme culturel » (Eid, 2012, p. 5). Il faut être prudent, car un des caractères du racisme à ne pas négliger est sa sournoiserie. Il a permis à celui-ci de subsister dans des systèmes dits démocratiques et égalitaires. Donc, on est en présence d'un racisme insidieux érigé en tant que système. Selon Pierre, le « caractère systémique et voilé permet ainsi au racisme de continuer à opérer » (Pierre, 2005, p. 13).

Le cadre de la pensée raciste entraîne une lecture partielle et tronquée de l'histoire en faisant penser que certaines parties ne sont pas importantes puisque ceux qu'elles décrivent ne sont pas importants. Ce qui arrive au sociologue Daniel Gay en dit long. En effet,

le sociologue Daniel Gay publiait à la fin de 2004 une étude historique très documentée, les Noirs du Québec 1629-1900. Or, l'auteur raconte comment, au moment où il concevait son projet et entreprenait la rédaction, les personnes à qui il en parlait réagissaient avec scepticisme, voire avec des sarcasmes. Une histoire des Noirs au Québec n'avait selon eux aucun intérêt, aucune espèce d'importance. Ici encore, certes, on ne saurait parler d'un racisme virulent, mais une telle indifférence teintée de mépris pointe tout de même vers une force d'inertie de la société québécoise, vers des formes discrètes et quelque peu sournoises de rejet de l'autre et de racisme ou de xénophobie ordinaires. (Nepveu, 2009, p. 59).

Vouloir occulter un groupe de l'histoire sous prétexte que cela n'a « aucun intérêt » et « aucune espèce d'importance », dans ce contexte, découle d'une certaine arrogance raciste. La négation du Noir au Québec découle du racisme, selon Nepveu. De son côté, Gay s'érige contre cette mentalité de la pensée unique qui veut exclure tout insoumis. Il déclare :

C'est comme si, pour un certain nombre d'intellectuels militants qui, paradoxalement, réclament pour eux la liberté académique et le droit à la

spécificité, on n'est pas censé écrire sur autre chose que « le Québec français », l'« identité » ou la « souveraineté », ou entretenir du passé et de l'histoire du Québec une vision différente de celle que prétend imposer un certain sens commun officiel. Dans le cas contraire, surtout s'il est originaire d'un autre pays ou porteur d'une autre sensibilité, comme l'auteur de ce livre, l'« étranger » risque d'être accusé et puni pour ne s'être pas « intégré » dans la société ou être plutôt venu de loin déranger l'ordre de la pensée unique. (Gay, 2004, p. 15,16).

Gay est en désaccord avec le fait de ne pas vouloir présenter l'histoire telle qu'elle est ou de vouloir la présenter telle qu'on désirerait qu'elle soit en occultant les groupes que l'on veut. Il s'érige contre le fait de décider pour tout le monde ou de punir tout individu qui serait en désaccord avec la pensée unique sous prétexte qu'il ne s'intègre pas (surtout s'il vient de l'étranger).

À côté de la négation du Noir dans l'histoire, il y a la négation du racisme au Québec. En 2005, pendant que « le Service de police de la Ville de Montréal venait d'être condamné pour "profilage racial" [...] à l'égard d'un jeune Noir arrêté, en avril 2004, surtout pour la couleur de sa peau », certains déclaraient qu'« Au Québec, il n'y a pas de racisme » (Nepveu, 2009, p. 60). Le racisme est quelque chose d'inavouable, de tabou, qu'on veut cacher au Québec. Il est clair que plusieurs ne voudraient pas qu'on parle du racisme qui se vit quotidiennement. Certains auteurs auraient remarqué qu'« au Québec, on a tendance à éviter de parler du racisme. On aime croire que ça n'existe pas » (Nepveu, 2009, p. 59). Ce déni du racisme par la majorité renforcerait le racisme en réalité. Dès lors, les jeunes des minorités racisées comprennent qu'un grand « obstacle, et non le moindre, que les jeunes issus de l'immigration et des minorités doivent franchir, est le déni du problème par la majorité [...]. Ils sentent très clairement qu'il ne faut pas en parler » (Lemieux, 2004, p. 8). Malgré le déni, ce qui est certain, selon l'auteur c'est que :

Quand le racisme prend la forme de la discrimination, on entre dans toutes sortes de zones troubles, qui concernent l'apparence de la personne (la fameuse notion de minorité visible), ses comportements en société, son évaluation subjective d'une situation, les motivations de la personne en position d'autorité,

la fréquence plus ou moins observable du phénomène, etc. Hypocrite, le racisme par profilage racial crée la méfiance et affecte en profondeur la cohésion sociale. (Nepveu, 2009, p. 59, 60).

Malgré ce déni, les comportements racistes continuent de frapper l'attention par leur ampleur. Le racisme est le lot de ceux qui en sont les victimes tous les jours de leur existence. De manière objective, « le racisme et la discrimination ordinaires affectent la vie quotidienne et constituent un véritable fléau qui empoisonne les relations sociales et interpersonnelles » (Nepveu, 2009, p. 59, 61). Il paraît même que le non verbal est porteur de ce racisme au Québec. Plusieurs jeunes des minorités racisées ont fait l'expérience de l'existence d'« une forme subtile de racisme » qui « perce souvent le non verbal » (Lemieux, 2004, p. 8). Selon Bourhis « Les résultats d'une vaste enquête pancanadienne sur la diversité ethnique, l'intégration et la discrimination révèlent qu'au Québec comme au Canada, ce sont les minorités visibles qui sont les plus vulnérables à la discrimination » (Bourhis, 2005, p. 3).

Même si la violence raciste n'a pas la même ampleur au Québec que dans certaines parties du monde, « des formations racistes sont parvenues à se constituer ou à maintenir leur présence ces dernières années, et cela, en dépit des interdictions formelles de la Charte québécoise des droits de la personne de propager des idéaux haineux. »(Bataille et al, 1998, p. 125). La présence de la violence raciste est également accompagnée d'une idéologie raciste qui l'alimente. Selon Bataille, « la présence incontestable d'idéologies racistes sur le territoire québécois témoigne de la survivance des idéaux d'extrême droite et laisse craindre leur influence politique » (Bataille et al, 1998, p. 125). Dans le même temps, le néoracisme fait son chemin au Québec à travers le racisme culturel (Bataille et al, 1998, p. 117,118).

Cependant, le racisme dans un contexte de démocratie constitue une ambivalence. Potvin souligne ce paradoxe quand elle déclare à propos de la démocratie et du racisme au Québec :

Lorsque le chercheur se penche sur la situation du racisme et de ses manifestations au Québec, il observe une situation paradoxale ou « ambivalente ». Comme dans d'autres sociétés, le paradoxe réside dans la coexistence conflictuelle d'un système de valeurs démocratiques avec un système d'interrelations complexes d'expression du racisme, analytiquement inter-reliées, mais empiriquement éclatées : attitudes (ethnocentrisme, préjugé, stéréotype), discriminations directes ou indirectes, inégalités, discours, actes de violence. (Potvin, 2004, p. 2).

D'un autre côté, « le racisme apparaît fragmentaire parce qu'il est à la fois reconnu par le dispositif juridique et occulté socialement, et parfois politiquement » (Potvin, 2004, p. 2). Il fluctue également dans ses expressions. Selon Potvin, « ses expressions sont diffuses, très localisées et sans unité ; elles fluctuent en visibilité ou en intensité » de même que « selon les conjonctures économiques, les événements locaux, nationaux ou internationaux, les relations intergroupes, les secteurs de la vie sociale et les débats sociaux ou politiques généraux » (Potvin, 2004, p. 2). S'il y a une chose sur laquelle on peut se mettre d'accord, c'est que malgré son ambivalence, sa fragmentation et la manière dont il se diffuse, il est toujours là. Cette ambivalence n'est pas aveugle. En effet « Selon la thèse du “néoracisme”, les raisons qui expliquent cette “ambivalence” résultent des mutations constantes du racisme dans les sociétés “égalitaires”, en raison, justement, de son illégalité et illégitimité à l'ère des droits de la personne » (Potvin, 2004, p. 3). Ceci provoque cela. L'illégalité du racisme fait en sorte qu'on cherche à l'adapter autrement, donc à le faire à travers des mutations.

### 3.4 Nature systémique du racisme au Québec : le système éducatif

Par le moyen du système éducatif, l'État participe à la formation, l'instruction et l'épanouissement des jeunes dans une société. Même si l'État protège les jeunes en général, selon Potvin, « l'État n'est pas perçu comme un agent d'intégration "nationale", qui réussit à faire de l'école un lieu protégé » (Potvin, 2007, p. 19). Elle nous présente une école qui, par le biais de ses enseignants, favorise des préjugés contre certains groupes. Elle déclare que : « à l'école, l'enquête [...] a indiqué, à partir de données quantitatives et qualitatives, que les jeunes Haïtiens étaient le plus victimes des stéréotypes et des préjugés négatifs de la part des étudiants québécois francophones » (Potvin, 2000, p. 3). On pourrait penser que la réaction des enseignants serait différente. Pas du tout, puisque « L'étude de perception du MCCI-Ville de Montréal (1993) relevait chez ces jeunes un sentiment de racisme alimenté, selon eux, par les attitudes et conduites du corps enseignant et des autorités scolaires » (Potvin, 2000, p. 3). Ces jeunes de la minorité racisée noire sont d'avis que des enseignants et autres autorités scolaires alimentent un sentiment de racisme envers eux. En parlant des jeunes issus de cette communauté, Laperrière déclare : « à leur rentrée à l'école secondaire, l'ensemble de nos jeunes répondants estimait que le racisme constituait un obstacle majeur à leurs relations avec les jeunes d'autres groupes » (Laperrière, 1998, p. 136).

Une recherche de Livingstone et de ses collaborateurs démontre que le racisme a une influence négative sur les jeunes des minorités racisées (notamment noires). Dans cette enquête, « les élèves ont soulevé la question du racisme et de la discrimination, mentionnant son incidence importante sur leur bien-être » (Livingstone et al, 2010, p. 18). Le racisme les rend inquiets, frustrés et les décourage. Voici en quels termes cela est décrit :

Les élèves ont parlé avec un sentiment d'inquiétude et de frustration des stéréotypes négatifs à l'égard des Noirs véhiculés dans les médias et des effets de ces

stéréotypes sur leur identité et les attentes des gens à leur égard. Les élèves ont dit essayer de résister à ces stéréotypes en travaillant plus fort pour réussir à l'école. Ils ont affirmé, cependant, que l'influence du racisme pouvait être décourageante et qu'il pouvait être difficile de conserver une identité positive et résiliente. (Livingstone et al, 2010, p. 18).

Cette enquête réalisée sur des élèves au Québec fait ressortir les impacts du racisme sur les jeunes. Ce qui inquiète le plus c'est le fait que « les élèves ont décrit le racisme comme une réalité quotidienne influant sur leurs interactions avec leurs pairs et les adultes tant à l'école qu'en dehors » (Livingstone et al, 2010, p. 18). Le racisme de couleur semble frapper ces jeunes à l'école comme en dehors de l'école et même dans leurs rapports avec les adultes. Ces jeunes pensent qu'ils sont jugés dès qu'ils sont perçus parce qu'on les juge sur la couleur de leur peau. Un de ces jeunes disait : « Ce n'est pas correct, tu sais. Ils peuvent faire de la discrimination contre toi juste à cause de ta couleur. Ils ne te connaissent même pas encore. Alors, tu entres là, et avant même que tu aies dit un seul mot, tous les yeux sont braqués sur toi et te jugent. » (Livingstone et al, 2010, p. 18). On trouve dans une recherche de Léonel Icart que :

les jeunes de la deuxième génération vivent une expérience de socialisation marquée par le racisme qui structure leur rapport à la société d'accueil et qui organise la construction de leur identité. À l'école, ils sont victimes des préjugés défavorables tant de la part des professeurs et du personnel administratif qui usent de comportements dépréciatifs à leur égard, que de leurs condisciples qui les marginalisent (Icart, 2006, p. 56).

Selon les déclarations sur le racisme citées plus haut, le corps enseignant serait partie prenante des préjugés et stéréotypes racistes négatifs véhiculés contre les jeunes de la minorité racisée (noire). Ces attitudes rendent ces derniers frustrés et découragés. Ces jeunes sont conscients qu'ils sont jugés ainsi à cause de la couleur de leur peau. De ce qui précède dans ce chapitre, il paraît que le racisme frappe les jeunes de la minorité racisée (noire) de toute génération confondue.

### 3.4.1 Un système éducatif contraignant pour les jeunes des minorités racisées

Le système éducatif qui forme les jeunes fait partie des institutions de la société. Si les membres des minorités racisées sont confrontés à des problèmes qui sont systémiques, ceux qui fréquentent nos écoles devraient également faire face à ces mêmes difficultés. Nous examinons dans les lignes qui suivent : les difficultés liées à l'enseignement de l'histoire, celles liées aux pratiques et politiques racistes ainsi que les difficultés liées au maniement de codes de vie et des mesures de sécurité.

Premièrement, des difficultés systémiques liées aux manuels scolaires. Le contenu historique présenté dans les manuels scolaires, qui cachent certaines parties de l'histoire, peut constituer un obstacle préjudiciable pour les jeunes des minorités racisées. Cela peut constituer un handicap pour ces jeunes, si les individus qui appartiennent aux minorités racisées sont le plus souvent présentés comme nouveaux arrivants ou intrus dans une société déjà construite par les « Blancs ». Selon Bessière,

Dans les écoles [...], on leur a enseigné que les héros sont blancs, que les grandes réalisations sont l'œuvre des Blancs, que la nation a été construite par des Blancs, ce qui relègue les Noirs au rang d'intrus, ou en mettant les choses au mieux, au rang de parasites dans une histoire qui se déroule sans eux. (Bessière, 2013, p. 33).

Cette façon de montrer l'histoire est pernicieuse puisqu'ils exhibent aux autres membres de la population les membres des minorités racisées (dans ce cas les Noirs) comme des parasites. Étant donné que « L'histoire des Noirs au Québec a longtemps été occultée par les historiens et la société québécoise », la conséquence dans la vie quotidienne suit cette logique qui veut que « lorsqu'un Québécois blanc croise un Noir dans la rue, il présume qu'il est étranger », même si les membres du groupe auquel appartient ce dernier étaient présents « dans la vallée du Saint-Laurent depuis le XVIIe siècle » (Bessière, 2013, p. 33). Les jeunes de cette communauté qui se trouvent à l'école sont perçus et traités en tant que tels. Ils sont toujours considérés différemment

en tant qu'étrangers, intrus et parasites dans leur propre pays et dans leur province.

Pour pallier cela :

Consciente de la situation, la Direction des services aux communautés culturelles du ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport (MELS) a décidé de commander une synthèse sur l'histoire des Noirs au Québec qui ferait le point sur les connaissances actuelles et mettrait l'accent sur la richesse iconographique et archivistique entourant le sujet. L'objectif consiste à mieux faire connaître cette histoire aux premiers intéressés et à l'ensemble des Québécois. Le but est également d'offrir aux enseignants un outil susceptible de les aider à souligner auprès de leurs étudiants la contribution de ces Noirs, hommes et femmes, à la société québécoise d'hier et d'aujourd'hui. (Bessière, 2013, p. 33).

Toutefois, en espérant ces changements, les jeunes de la minorité racisée (noire) continuent à vivre ces difficultés dans le système éducatif québécois.

Deuxièmement, les difficultés liées au racisme influent sur le taux de diplomation des jeunes des minorités visibles (noires). Pour plusieurs parents et étudiants, « le racisme est un problème omniprésent qui influe à la fois sur l'existence quotidienne des jeunes Noirs et sur les politiques et les pratiques des établissements » (Torczyner, 2010, p.11). Puisque le racisme agit sur les politiques et les pratiques des établissements, comme problème omniprésent, il a une incidence néfaste sur le taux de diplomation de ces jeunes. Ainsi, « la sous-estimation des effets du racisme et de l'«inégalité raciale» en milieu scolaire limite la portée des mesures susceptibles d'améliorer le rendement et le taux de diplomation des élèves noirs » (Torczyner, 2010, p. 11). Cela contribue à diminuer le rendement du jeune, à réduire ses chances de réussir ainsi que ses possibilités d'obtenir son diplôme. De ce fait, le racisme dans le milieu scolaire a un impact direct sur la réussite et le taux de diplomation des jeunes des minorités racisées (noires).

Troisièmement, les difficultés rencontrées à l'école qui sont liées au maniement des codes de vie, mais qui ont pour résultat le décrochage ou l'échec. Une étude publiée par la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) fait le lien entre le décrochage scolaire (ou l'échec) et l'application discriminatoire des codes de vie. Selon cette étude « l'application discriminatoire de codes de vie et de sanctions pour des motifs de sécurité n'est pas sans lien avec les problèmes de décrochage et d'échec scolaires vécus par les jeunes des minorités racisées » (Eid et al. 2011, p. 62). Ainsi, les outils (comme le code disciplinaire) utilisés normalement pour favoriser la cohésion et la sécurité peuvent être ajustés adroitement au détriment du jeune des minorités racisées pour entraver sa réussite (l'empêcher de réussir).

Il paraît que la discrimination systémique s'exerce également dans le système éducatif. De ce fait, les quatre types de phénomènes pourraient rendre les systèmes éducatifs plus contraignants pour les jeunes des minorités racisées. Premièrement, le fait pour le jeune racisé d'être considéré comme étranger et intrus chez lui peut lui être préjudiciable. Deuxièmement, le fait d'être perçu comme un parasite dans un pays où ses ancêtres auraient été parmi les bâtisseurs est défavorable pour lui. Troisièmement, les politiques et pratiques racistes omniprésentes seraient pour lui un fardeau quotidien que les autres (les non-noirs) n'auraient pas. Enfin, le maniement des codes de vie dans un but raciste peut constituer une difficulté majeure qui le pousse au décrochage et à l'échec.

### 3.5 Nature systémique du racisme : la protection de la jeunesse et profilage racial.

La discrimination systémique des jeunes des minorités racisées au sein du système québécois de protection de la jeunesse a été traitée par Léonel Bernard qui a trouvé

« une surreprésentation des jeunes Haïtiens dans les Centres de réadaptation de Montréal. » (Bernard, 2004, p. 1). Le nombre des jeunes de la minorité racisée (noire) dans les centres de réadaptation à Montréal est trois fois supérieur à leur représentation dans la société. Dans la recherche de Bernard, il a été « noté que les “jeunes Noirs” comptaient pour 9 % des admis dans les Centres de réadaptation montréalais alors que les Noirs représentent 3 % de la population du grand Montréal » (Bernard, 2004, p. 2). Ce qui est encore plus préoccupant c’est « que sur la clientèle des admis ayant une origine autre que Québécoise francophone, 49 % sont des Noirs francophones et que “la grande majorité [de ces Noirs francophones] relève de la *Loi sur la protection de la jeunesse*, soit 72 %” » (Bernard, 2004, p. 2). La vue de ces chiffres est déconcertante. On remarque bien que le pourcentage des jeunes de la minorité racisée (noire) dans les centres de réadaptation est élevé.

De ce fait, un jeune d’origine haïtienne est susceptible d’être signalé 2,17 fois plus à la protection de la jeunesse qu’un jeune québécois de race blanche. Quand on regarde les chiffres, on se demande si on est dans un système démocratique et égalitaire. Les sources de signalement sont également à considérer. Il y a de grandes différences entre les sources de signalements de jeunes Québécois et celle des jeunes d’origine haïtienne. Les gens qui signalent le plus les jeunes d’origine haïtienne sont « les intervenants des services sociaux » [...] « (38% contre 16 % pour les jeunes Québécois) » (Bernard, 2004, p. 3). Les intervenants, les représentants du système constituent « la première source de signalement » de ces jeunes au système québécois de protection de la jeunesse. La recherche de Bernard aboutit à la conclusion suivante :

les jeunes Haïtiens sont surreprésentés à l’entrée du système, car ils sont plus souvent signalés à la direction de la protection de la jeunesse. Leurs signalements sont significativement plus nombreux à être retenus selon le code d’urgence le plus prioritaire. Lorsque leurs signalements sont retenus, ils sont significativement plus nombreux à être retirés d’urgence de leur famille et à ne pas y retourner, significativement plus nombreux à être judiciairisés et à faire l’objet d’une recommandation de placement. Ces différences de trajectoire

relèvent de la « discrimination indirecte » et « systémique » (Bernard, 2004, p. 3).

Pour Bernard, ces différences constatées entre les jeunes « québécois » et ces jeunes de la minorité racisée (noire) découlent de la discrimination systémique et indirecte.

En plus de la discrimination systémique, les concepts utilisés par Bernard pour qualifier ce qui arrive aux jeunes d'origine haïtienne sont : « traitement différentiel » et « processus de stigmatisation ». Ces termes mettent en évidence tout le processus de discrimination systémique et de racisme dont ces jeunes sont victimes.

### 3.5.1 Le profilage racial

Même si les membres des minorités racisées expérimentent de nombreuses difficultés qui résultent de la discrimination systémique, celles qui sont liées au profilage racial sont les plus déconcertantes parce qu'elles proviennent de la police ou d'autres personnes en autorité qui ont pour rôle de protéger le citoyen. Dans l'actualité, les témoignages des personnes des minorités racisées, victimes de profilage, sont légion. Des citoyens « se disent ciblés en raison de la couleur de leur peau [...] contrôles d'identité injustifiés, arrestations, questions déplacées et filature : des résidents [...] sont exaspérés par l'attitude des policiers de leur ville et s'estiment victimes de profilage racial. » (Journal de Montréal, 1er novembre 2018, p. 3). Qu'est-ce au juste que le profilage racial ?

Les définitions du profilage racial renvoient souvent aux interventions injustifiées et déraisonnables, pour des raisons de sécurité, des agents de maintien de l'ordre envers

certains groupes de la population. En effet, « Aux États-Unis, la plupart des définitions actuelles du profilage racial se rattachent aux interventions, sans motif valable, des agents responsables du maintien de l'ordre ou de la sécurité publique envers les individus du fait principalement de leur race ou de leur appartenance ethnique » (Turenne, 2005, p. 7). Nous pouvons retenir de cette définition que ces interventions constituent des abus de pouvoir, qu'elles sont le lot de certaines « races » ou « groupes ethniques », que les motifs ne sont pas valables ou injustifiés et que ces interventions sont perpétrées par des responsables de la sécurité publique ou de maintien de l'ordre. La commission ontarienne des droits de la personne a adopté une définition à peu près semblable à celles des États-Unis, c'est-à-dire que le profilage racial devrait :

englober toute action prise pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public qui repose sur des stéréotypes fondés sur la race, la couleur, l'ethnie, la religion, le lieu d'origine ou une combinaison de ces facteurs plutôt que sur un soupçon raisonnable, dans le but d'isoler une personne à des fins d'examen ou de traitement particulier [...] L'âge et le sexe peuvent également avoir une incidence sur l'expérience du profilage racial [...] (Turenne, 2005, p. 8).

Ces deux définitions nous intéressent, dans la mesure où elles ont servi de sources d'inspiration à celle de la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) du Québec qui a pour rôle d'« assurer, par toutes mesures appropriées, la promotion et le respect des principes contenus dans la Charte des droits et libertés de la personne » (Turenne, 2005, p. 1,10). Selon la définition de la CDPDJ publiée en 2005 :

Le profilage racial désigne toute action prise 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 différentiel. (Turenne, 2005, p. 14).

On y retrouve les occurrences de « personnes d'autorité », de groupe de personnes, de raisons, de sûreté, de race, de couleur, d'origine ethnique, de motif non raisonnable et de traitement différentiel. Donc, dans le cadre du profilage racial, l'interpellation

effectuée par la personne d'autorité, dont le devoir est de défendre le public, est réalisée sans motif raisonnable ou valable. Par conséquent, la personne d'autorité agit afin de traiter différemment l'autre qui est perçu comme criminel à cause de son origine. Parce que :

généralement, il y a une fragmentation du discours entre « nous » et « eux » ; les personnes issues des groupes minoritaires sont représentées davantage comme des assaillants ; le crime individuel commis par un Blanc est signalé comme une pathologie individuelle tandis que le crime individuel commis par une personne des groupes « racisés » est interprété comme un trait culturel. (Turenne, 2005, p. 14).

De ce fait, le profilage racial est, à la fois, une action illicite qui porte atteinte aux droits et libertés de la personne (Turenne, 2005, p. 10) et la conséquence d'un discours fondé sur des stéréotypes raciaux.

Même s'il est vrai que le profilage peut viser n'importe quel groupe social, au Québec il frappe particulièrement les membres des minorités racisées, notamment les Noirs. La minorité racisée noire constitue le groupe le plus ciblé en ce sens que : « Dans le Québec d'aujourd'hui, les groupes racisés les plus susceptibles d'être victimes de profilage racial sont les Noirs » (Eid et al. 2011, p. 18). De plus, cette victimisation concerne la minorité racisée noire dans son intégralité en tant que groupe, visible par ses caractéristiques physiques. Car, peu importe la condition économique d'un jeune de la minorité racisée (noire), il est concerné par le profilage racial. En effet « “[...] Le statut socioéconomique est un facteur ambigu. Les jeunes Noirs font l'objet de profilage racial s'ils sont fortunés et conduisent des voitures luxueuses ; ils font aussi l'objet de profilage racial lorsqu'ils sont pauvres.” (Eid et al. 2011, p. 19). On peut conclure sans ambages que le profilage racial vise ces personnes parce qu'elles font partie d'un soi-disant groupe “racial” différent perçu comme une menace ou un intrus. Parce qu'elles répondent aux stéréotypes d'individus qui partagent une pathologie collective de criminels et de gens culturellement inadaptés.

Un des effets du profilage racial est la surreprésentation des membres de la minorité racisée (noire) dans le système judiciaire. Premièrement, la “surreprésentation des jeunes Noirs dans le système de protection de la jeunesse peut aussi s’expliquer, en partie du moins, par leur surconcentration parmi les couches les plus défavorisées de la population” (Eid et al. 2011, p. 16). Deuxièmement, dans les interpellations, on “a constaté l’importante surreprésentation des jeunes Noirs parmi les personnes interpellées dans le cadre des actions policières sur toute l’île de Montréal” (Eid et al. 2011, p. 26). Pourtant, ‘la proportion des crimes attribuable aux personnes de la minorité racisée (noire) se situe entre 10 et 20 % selon l’infraction en cause alors qu’elles sont interpellées dans une proportion d’environ 40 %’ (Eid et al. 2011, p. 26). Il semble s’agir d’interventions exagérées ou d’acharnement par rapport à la proportion du crime à Montréal. Pendant que de grands moyens sont mis en œuvre pour contrecarrer les crimes commis par ces gens dans les quartiers où ils habitent comme Montréal-Nord, ‘La criminalité à Montréal-Nord [quartier associé à des foyers de gangs de rue] suit la tendance observée depuis 2004 dans les autres secteurs de la ville de Montréal, c’est-à-dire une diminution ou une stabilité de tous les types de crimes’ (Eid et al. 2011, p. 26). De plus, “la criminalité associée aux activités des gangs de rue” dont on les accuse et pour laquelle un groupe d’intervention d’élite (Éclipse) a été créé “ne représente que 1,6 % des actes criminels recensés en 2009” (Eid et al. 2011, p. 27). Il s’agit dans cette circonstance, des moyens d’éléphant déployés pour attraper une fourmi. Selon le rapport de la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), “cette manifestation de la criminalité demeure donc marginale en comparaison avec toutes les autres activités criminelles répertoriées sur le territoire desservi par le SPVM” (Eid et al. 2011, p. 27).

L’expérience de discrimination et de profilage des membres de la minorité racisée (noire) se traduit par les déclarations comme celles-ci : “*Chaque jour on se fait arrêter par la police parce qu’on est Noirs*” (Potvin, 2007, p. 13). Les enquêtes sur le racisme de la Commission des droits de la personne ne datent pas d’hier, pourtant rien n’a

changé. Potvin rappelle ‘la vaste enquête de la Commission des droits de la personne (1988) sur le racisme au sein de l’institution policière, qui a indiqué qu’en tant que Noirs, ces jeunes sont les plus sujets au harcèlement, aux arrestations et à la suspicion des policiers (1988 : 387-389)’ (Potvin, 2000, p. 3). Il s’agit de harcèlement du service policier envers des personnes à cause de leur couleur de peau “noire”. Selon Douyon, “le fantasme des Noirs d’être persécutés par la police ne relève pas d’un schéma paranoïde inhérent à la culture de ces minorités, mais s’enracine dans un racisme policier vécu au quotidien et abondamment documenté” (Douyon, 1993, p. 183). Pour ce qui est de l’intégration en emploi des minorités racisées dans la police, Jacoud déclare que “Malgré l’introduction de programmes d’accès à l’égalité en emploi, les commissions d’enquête sur les relations entre la police et les minorités racialisées au Canada et au Québec constatent que les groupes minorisés sont encore sous-représentés dans les services de police” (Jacoud, 2003, p. 72). Treize ans plus tard, un article de Radio-Canada publié le 21 janvier 2016 démontrait que :

la Sûreté du Québec n’emploie que 26 minorités visibles sur un effectif total de 5732 personnes, soit environ 2 %. Leur proportion est même en baisse. La SQ devrait au moins multiplier par cinq le nombre d’employés de couleur pour respecter sa cible. Les données pour les corps de police municipaux ne sont pas disponibles, car elles sont englobées dans le total des villes. (<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/760479/minorites-visibles-employes-quebec>).

La nature systémique du racisme semble se retrouver dans l’exercice du pouvoir des autorités. De la naissance à l’âge adulte, les membres de la minorité racisée (noire) font face à ce système. Enfants, ils sont plus susceptibles d’être sous la protection de la jeunesse. Adolescents et adultes, ils sont victimes de harcèlement policier et de profilage racial. Ils peuvent être soupçonnés et arrêtés sous toutes sortes de prétextes injustifiés.

### 3.6 Nature systémique du racisme et de la discrimination : Le monde du travail, l'accès à l'emploi, chômage et bas revenu

En effet, on observe une discrimination qui s'exerce "surtout dans le monde du travail" (Bourhis, et al, 2005. p. 15), mais également dans les syndicats et dans tous les secteurs de la vie sociale créant ainsi "une situation cumulative, une sorte de cercle vicieux auquel il est très difficile d'échapper" (Chicha, 2002, p. 22). Selon plusieurs données quantitatives, les immigrants ont plus de difficulté au Québec que partout ailleurs au Canada pour accéder à l'emploi. 'Ainsi, en 2017, "Comparés aux immigrants du principal groupe d'âge" (15 ans et plus) 'actif des autres provinces, ceux du Québec ont historiquement affiché des taux de chômage plus élevés. C'est particulièrement le cas pour les immigrants très récents, parmi lesquels le taux s'élevait à 14,1 % en 2017, ce qui est supérieur à celui des autres provinces, alors que la moyenne canadienne était de 9,6 %' (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-fra.htm>). Le Québec remporte la palme pour ce qui est du plus haut taux de chômage des immigrants comparé à celui des natifs, car selon Eid, 'de toutes les provinces canadiennes, c'est au Québec où on observe l'écart le plus élevé entre le taux de chômage des immigrants et celui des natifs' (Eid, 2012, p. 7). Les groupes les plus touchés sont les groupes racisés, particulièrement les Arabes et les Noirs (Eid, 2012, p. 8).

Le Québec remporte encore la palme pour le taux le plus élevé des plus bas revenus des groupes racisés de toutes les provinces canadiennes. Encore une fois, parmi les groupes racisés les Noirs sont le plus à plaindre. Selon Labelle,

parmi les minorités racisées, le taux de faible revenu le plus élevé se retrouve au Québec, suivi de la Nouvelle-Écosse et de la Colombie-Britannique. Pour ce qui est de la population noire, le Québec mène avec 40,9 % des faibles revenus – 10 points au-dessus de la moyenne nationale – suivi de la Nouvelle-Écosse avec 33,4 % et de l'Ontario à 29,5 %. (Labelle et al. 2007, p. 30).

Pour ce qui est de la minorité racisée noire, quand nous considérons le taux du chômage de leurs membres, sans considérer le niveau d'instruction, l'âge et le sexe, nous constatons qu'ils affichent le plus haut taux (21,5 %) de chômage au Québec. Quand nous regardons la ville de Montréal, les Noirs non migrants de 25 à 64 ans (avec certificat et diplôme), ont un plus haut taux de chômage (9,9 %) que les non-noirs. Avec le diplôme d'études secondaires, les Noirs non migrants de 25 à 64 ans de Montréal affichent aussi le plus haut taux (13,5 %) de chômage. (Statistiques Canada, recensement 2016).

La pauvreté et le chômage constituent deux obstacles importants subis par les minorités racisées et notamment les Noirs au Québec et à Montréal. Comment une communauté peut-elle s'épanouir et s'intégrer quand le taux de chômage de ses membres prend de telles proportions ? Cette question requiert une attention particulière quand on sait que le travail est quelque chose de valorisant dans notre société. En plus, d'être valorisant, le travail est le moyen par excellence de gagner de l'argent, de s'intégrer économiquement et socialement. Or, les membres des minorités racisées présentent un taux de chômage élevé, ce qui signifie moins d'emploi pour eux.

Quand un individu de la minorité noire est recruté dans un emploi, cela ne veut pas dire pour autant que les choses vont bien pour lui. Malgré un emploi, les membres de cette minorité continuent à subir des difficultés reliées à la pauvreté et la discrimination. Premièrement, même s'ils travaillent, ils restent pauvres. Dans une recherche publiée sur les travailleurs pauvres de la région métropolitaine (RMR) de Montréal en 2016, Leloup déclare que :

L'autre caractéristique qui a un effet de taille significatif est le fait d'appartenir à la minorité noire ; le rapport de cotes indique que ces individus ont 2,8 fois plus de chance d'être en situation de travail pauvre que les personnes n'appartenant pas à une minorité visible, et ce, en contrôlant pour les autres caractéristiques prises en compte dans le modèle'. (Leloup et al. 2016, p. 103).

Un autre obstacle de taille dans l'emploi est les stéréotypes et les railleries. Le journal de la confédération des syndicats nationaux (CSN) rapporte cette réflexion : «Est-il normal de se pointer au travail et être victime, à répétition de quolibets racistes ? 'Quolibets' n'est certainement pas le bon terme lorsque ces railleries dégradantes vous entraînent chez un médecin et que celui-ci vous diagnostique un problème de santé psychologique et vous met en arrêt de travail.» (L'Écuyer, 2019, P. 3).

Plusieurs facteurs peuvent pousser une entreprise à ne pas recruter un individu de la minorité noire. Nous citerons ici deux raisons qui sont liées à la discrimination. Premièrement, il arrive qu'une entreprise n'accepte pas de « Noirs ». Ceci est décrit dans un article publié dans le journal de Montréal ayant pour titre : « Ils n'engagent pas de Noirs », un représentant d'une agence de recrutement s'est fait dire par son supérieur que : « C'est pas une joke. PAS DE NOIRS. Ne perds pas ton temps. Le client ne les prendra pas et donnera le mandat à une autre agence. C'est ça la business, mon Mike ». (Melbourne et Destrempes, 2017). La deuxième raison est le cas où : la « discrimination dans l'emploi révèle une stratégie nettement affirmée de "protection" du marché contre la pénétration des minorités dans une période où l'emploi se raréfie » (Bataille et al, 1998, p. 128). Dans ce dernier cas, les emplois sont réservés aux membres de la majorité et les minorités n'ont pas leur place. La difficulté pour un membre de la minorité noire de trouver un emploi devient plus grande.

En conclusion, ce n'est pas sans raison que Pierre déclare que la « pauvreté a de plus en plus une couleur ! » au Québec (Pierre, 2005, p. 13). Ces données sur le chômage et l'emploi semblent démontrer que la situation des membres de la minorité noire n'est pas parmi les plus réjouissantes.

### 3.7 Nature systémique du racisme et de la discrimination : des pratiques de l'emploi comparées aux politiques d'accès à l'emploi.

Dans les pratiques d'accès à l'emploi, le phénomène de la « discrimination » semble « répandu » (Bataille et al, 1998. p. 126) malgré l'existence des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Selon Chicha,

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi ont été introduits dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec en 1985. L'objectif poursuivi par la société québécoise était alors de combattre la discrimination systémique en emploi et de donner aux groupes victimes de discrimination une place équitable sur le marché du travail. (Chicha, 2002, p. 21).

Il s'agit évidemment d'accès équitable en fonction des compétences individuelles. Notons, ici on parle de « discrimination en emploi », « groupes victimes », « place équitable ». S'il y a des programmes qui ont été créés pour combattre ces choses, cela sous-entend qu'il y a eu reconnaissance par la société québécoise de l'existence de la discrimination systémique en emploi et de traitement inéquitable au travail pour les groupes visés. Les approches adoptées pour favoriser l'accès à l'emploi ont connu plusieurs difficultés.

Premièrement, les deux premières approches prévues par la Charte de 1985 n'ont pas eu l'effet escompté. Selon Chicha,

D'une part, selon les dispositions de l'article 86.3, la Commission peut, après enquête et constat d'une situation de discrimination, recommander l'implantation d'un PAE dans un délai qu'elle fixe. Un tribunal peut également le faire s'il en est saisi par la Commission. D'autre part, selon l'article 86.7, le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes l'implantation de PAE dans le délai qu'il fixe. (Chicha, 2002, p. 21).

Le gouvernement hésitait à faire des recommandations sur les Programmes d'accès à l'égalité aux entreprises. De plus, il a montré peu d'enthousiasme « à exiger des actions sérieuses en matière d'accès à l'égalité de la part de ses propres ministères », alors « ces deux approches ont eu peu d'effet » (Chicha, 2002, p. 21). Ces deux raisons qui n'ont

pas favorisé l'application de ces deux approches, selon l'auteur, proviennent du gouvernement provincial.

La troisième approche, quant à elle, a été « celle des PAE volontaires, c'est-à-dire dépendant de l'initiative potentielle d'employeurs convaincus de la nécessité de lutter contre la discrimination existant dans leur entreprise ». (Chicha, 2002, p. 21). Les difficultés d'étendre ce programme à tous paraissaient résider dans son appellation. Il s'agissait d'un PAÉE volontaire. L'employeur devait être convaincu de la nécessité de lutter contre la discrimination qui existait dans son entreprise. Dès lors, s'il n'est pas convaincu de cela, il ne faisait rien. À cause du manque de succès de ce programme volontaire, une approche plus coercitive allait prendre naissance. De ce fait,

En 1987, une quatrième approche était adoptée celle de l'obligation contractuelle. Celle-ci s'appliquait aux organisations ayant un effectif de 100 employés ou plus et recevant du gouvernement un contrat ou une subvention d'au moins 100 000 \$. Il s'agissait d'un programme coercitif, calqué sur celui qui avait été mis en œuvre aux États-Unis ainsi qu'au niveau fédéral canadien. Les entreprises qui ne respectaient pas ces obligations se voyaient menacées de ne plus figurer dans la liste des fournisseurs du gouvernement du Québec. Ces programmes visaient seulement trois groupes : les femmes, les autochtones et les minorités visibles. (Chicha, 2002, p. 21, 22).

La quatrième approche mise en place par les autorités en 1987, qui devait toucher les organismes qui recevraient un contrat ou des subventions d'un minimum de 100 000 dollars du gouvernement pouvait marcher. Selon ce programme (le programme d'obligation contractuelle), les organismes qui ont un minimum de 100 personnes devraient implanter un PAE afin de combler la sous-représentation des femmes, des Autochtones et des minorités visibles. S'ils contrevenaient à cette disposition, ils pourraient être rayés de la liste des fournisseurs du gouvernement. Cette mesure a-t-elle eu du succès ? On peut bien comprendre que pour faire respecter la mesure dissuasive, il aurait fallu que les autorités gouvernementales appliquent les

sanctions annoncées contre les contrevenants. Ils ont de préférence récompensé ceux qui ont obéi aux directives. Même si « La Commission des droits de la personne décerne toutefois des certificats de mérite aux entreprises qui ont fait des efforts notables. Or, combien en a-t-elle décerné à ce jour, plus de quinze ans après le lancement du programme ? Seulement deux » (Forget, 2004, [http://www.acfas.ca/decouvrir/enligne/recherche/255\\_imrnigration.html](http://www.acfas.ca/decouvrir/enligne/recherche/255_imrnigration.html)). Seulement deux certifications en quinze ans. Il n'est pas difficile de comprendre la raison pour laquelle la sanction dissuasive mentionnée dans la mesure n'a pas eu l'effet escompté. C'est parce qu'elle « est rarement appliquée » (Forget, 2004, [http://www.acfas.ca/decouvrir/enligne/recherche/255\\_imrnigration.html](http://www.acfas.ca/decouvrir/enligne/recherche/255_imrnigration.html)). Ce dilemme sur les motifs de la non-application de la mesure suscite une grande interrogation concernant l'intégration des jeunes des minorités racisées dans le secteur privé au Québec.

Les autorités adoptèrent en 2000 une cinquième approche (la loi 143 sur les entreprises publiques) qui allait entrer en vigueur en avril 2001. Cette loi avait une portée coercitive. Pourtant deux choses, dans son application, paraissent ne pas contribuer à sa cohérence. Premièrement, « Curieusement, son champ d'application exclut la fonction publique provinciale, mais couvre les hôpitaux, les commissions scolaires, les municipalités, etc. », et deuxièmement, « Les groupes pouvant bénéficier de cette Loi sont les femmes, les autochtones, les minorités visibles ainsi qu'un nouveau groupe dont les membres ne sont généralement pas victimes de discrimination comme les trois autres, soit ceux dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais (par exemple, des Allemands, Suédois, Polonais, etc.) » (Chicha, 2002, p. 22). Ces deux mesures ont favorisé l'introduction de la confusion dans l'application de la loi. Cela ne semble pas apporter des changements concrets pour les minorités racisées de toutes générations confondues (première et deuxième génération) qui ont été formées dans les cégeps et universités québécois. Car « selon certaines études, les pratiques discriminatoires

seraient encore ancrées dans les processus de sélection des employés au Québec. À titre d'exemple, M. Bourhis évoque le cas de la fonction publique provinciale. Toutes les communautés ethniques y sont sous-représentées » (Forget,2004, [http://www.acfas.ca/decouvrir/enligne/recherche/25\\_5\\_immigration.html](http://www.acfas.ca/decouvrir/enligne/recherche/25_5_immigration.html)).

Après ces approches, d'autres programmes ont vu le jour. Nous pouvons citer : « Québec Pluriel », un programme créé en 2004 qui était destiné aux gens qui ont moins de cinq ans dans la province qui sont citoyens, résidents permanents ou des personnes qui ont reçu une lettre d'acceptation de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada. L'examen de ce programme a révélé deux difficultés dans son application : l'âge des membres de minorités racisées est moins étendu que celui des communautés culturelles et le programme ne s'applique pas partout sur le territoire du Québec. Pour les minorités visibles, il s'applique aux gens de 16 à 24 ans, tandis que pour les communautés culturelles il s'applique aux personnes âgées de 16 à 35 ans. En ce qui concerne le territoire de son application, il s'agissait seulement des régions de Gatineau, de Montréal, de Laval, de Longueuil, de Sherbrooke et de Québec.

Le programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) qui a vu le jour en 2005 était plus étendu. Il visait l'intégration des personnes issues de l'immigration ou faisant partie des minorités racisées en leur donnant une expérience de travail en Amérique du Nord. Malgré l'existence des PAÉE, l'accès au marché du travail des membres des minorités racisées demeure toujours une question sensible et un problème majeur dans la société.

Pourquoi les PAÉE québécois n'ont-ils pas connu un grand succès ? Des programmes de ce genre ont déjà été introduits aux États-Unis dans les années 70 pour combattre la

discrimination contre les femmes et les Noirs sur le marché du travail. Durant leur première décennie d'application, les programmes américains ont connu un grand succès. Deux choses l'ont favorisé : « leur caractère coercitif » et le « rôle proactif et vigilant que jouait alors l'Equal Employment Opportunities Commission chargée de leur promotion et de leur surveillance », car « les gouvernements au pouvoir étaient déterminés à éliminer la discrimination, les programmes américains firent la preuve de leur efficacité » (Chicha, 2002, p. 21).

Bien qu'ils aient servi de modèle aux programmes québécois, ces derniers n'ont pas connu la même réussite. La position adoptée par l'appareil gouvernemental québécois a constitué la principale cause d'un échec anticipé de ces programmes. L'une des raisons, c'est que « dès le départ le gouvernement québécois a témoigné d'une attitude ambiguë vis-à-vis de ces programmes qui s'est traduite par une mise en œuvre fragmentée et timide » (Chicha, 2002, p. 21). Nous trouvons dans cette même source deux raisons qui n'ont pas facilité l'application des PAÉE. Premièrement, les ministères qui représentent le gouvernement n'ont démontré ni volonté ni enthousiasme à les appliquer. Deuxièmement, aucune mesure coercitive n'est prise par la commission pour forcer les entreprises privées de les implanter. La Commission a même atteint le comble en décidant de permettre l'implantation « des PAÉE volontaires » par les entreprises. Cette approche donne le droit à l'employeur lui-même de décider ou pas de combattre la discrimination qui sévit dans son entreprise.

Dans un article publié en 2013, Chicha et Charest démontrent que le programme d'accès à l'égalité en emploi au Québec est un rendez-vous manqué dans le sens où il n'a pas atteint son but. Cet article fait une analyse de l'évolution de ces programmes depuis 1985. Il semble que les programmes ont permis des changements pour des groupes visés de personnes de « race » blanche, mais pas pour ceux de « race » différente, telle que les minorités racisées. Par exemple, « on notait un contraste

cependant entre la situation des femmes qui s'était améliorée et celle des minorités visibles et des Autochtones, qui selon les répondants n'avaient pas changé » (Chicha et Charest, 2013, p. 56). Quand on regarde les données qualitatives et quantitatives que nous avons présentées, devrait-on déduire que la discrimination systémique au Québec est avant tout « raciale » ? L'une des raisons pour lesquelles ces programmes n'ont pas eu l'effet escompté pour les groupes racisés provient-elle du fait qu'il n'y a pas de sanction dissuasive ? Pourquoi n'y aurait-il pas de sanction dissuasive ? Est-ce parce que les victimes proviennent des minorités racisées ? Voici ce que Chicha et Charest déclarent :

En résumé, cette analyse nous amène à conclure que la pression d'une obligation légale est nécessaire, mais insuffisante. Nécessaire, car autrement, bien peu d'entreprises auraient fait des efforts pour remédier à la sous-représentation des groupes-cibles dans leur effectif. Insuffisante, car pour avoir un impact, elle exige une grande vigilance et des sanctions réelles pour les contrevenants, ce qui ne semble pas avoir été le cas jusqu'à présent. (Chicha-Charest, 2013, p. 57).

Cette déclaration semble démontrer que si les programmes d'accès à l'égalité n'ont rien changé pour les groupes racisés comme les minorités racisées, c'est parce que ceux qui doivent les faire appliquer (l'État) n'ont pas donné de sanctions réelles aux contrevenants. Il y a en fait un écart entre les politiques de l'emploi et les pratiques sur le terrain. En effet, « même si “les gouvernements ont adopté diverses mesures et programmes visant à contrer la discrimination sur le marché de l'emploi [...] il demeure d'importants écarts entre le discours politique sur l'égalité et les pratiques” (Lenoir-Achdjian et Morin, 2008, p. 23).

Une comparaison entre la première génération et la deuxième génération d'un groupe des minorités racisées (haïtien) démontre que même si la première génération a eu une intégration à l'emploi relativement facile, les membres de la deuxième génération “nés au Québec pour la plupart se retrouvent souvent relégués au bas de l'échelle socioprofessionnelle ou carrément écartés du marché de l'emploi” (Potvin, 2007,

p. 17). Ce n'est pas étonnant puisqu'on estime encore qu'au niveau du travail au Québec, il existe une hiérarchisation fondée sur la couleur de la peau. Selon ce constat, "Les jeunes et les employeurs estiment qu'il existe une échelle hiérarchique perceptuelle qui positionne les groupes et détermine leurs rôles en fonction de leur couleur : les Blancs en haut, les Noirs en bas" (Potvin, 2000, p. 3). Ce n'est pas sans raison que ces jeunes "attribuent donc leurs difficultés ou leurs échecs aux préjugés des employeurs face à leur appartenance [...] beaucoup plus qu'à la rareté des emplois ou à des profils personnels peu attrayants pour les employeurs" (Potvin, 2000, p. 9). Pour Eid, qui a fait une recherche sur la discrimination subie par les minorités racisées, les approches de l'État sur le racisme n'aident pas à résorber ni à favoriser l'intégration en emploi des racisés. Le fait de seulement penser de faire des mises à niveau ou la gestion de la diversité ne marche pas puisqu'"une telle approche, axée sur la 'gestion de la diversité' et la mise à niveau professionnelle, tend à minimiser le rôle du racisme et de la discrimination dans les ratés du processus d'insertion en emploi des Québécois issus de l'immigration" (Eid, 2012, p. 3). Si les décideurs jugent de faire abstraction du rôle du racisme dans l'intégration à l'emploi, il passe à côté d'un problème systémique réel. Eid fait ce constat remarquable sur le taux de chômage des racisées qui serait à "diplôme égal" entre 1.5 et 2 fois supérieurs à ceux des minorités n'appartenant pas à une "minorité visible", l'écart étant le plus grand chez les diplômés universitaires (6 % c. 3,1 %) » (Eid, 2012, p. 9). La description du chercheur des minorités racisées nées au Québec qui connaissent les codes culturels, qui parlent la même langue et qui ont le même accent que les gens de la majorité a contraint celui-ci (le chercheur) à lier le chômage plus élevé et récurrent de ces gens à la manifestation de la discrimination et du racisme :

Dans la mesure où les Québécois des minorités racisées nés au Canada ont pour la plupart été scolarisés au Québec, maîtrisent le français, et même bien souvent l'anglais, n'ont pas d'accent perçu comme étranger, connaissent les codes culturels de la majorité et ont acquis une expérience de travail québécoise, leurs taux de chômage plus marqués que ceux prévalant chez les autres natifs du

Québec pourraient s'expliquer en grande partie par le racisme et la discrimination. (Eid, 2012, p. 9).

On ne peut prétendre que ces gens ne connaissent pas assez la société québécoise pour mériter un tel sort. Quand on considère les « personnes racisées nées au Québec, la relégation du racisme et de la discrimination au second plan de l'agenda social et politique, risque de contribuer à les maintenir, elles aussi, dans une position subalterne sur le marché du travail » (Eid, 2012, p. 46).

La situation des membres des minorités racisées est également critique dans le secteur public puisque « parmi ces groupes, celui des personnes issues des communautés culturelles et plus spécifiquement la tranche des minorités visibles éprouvent des difficultés particulières d'intégration et de maintien à l'emploi dans ces organisations » (Diop, 2003, p. 7). L'expérience de racisme et de discrimination vécue par ces jeunes leur a fait perdre confiance dans les institutions québécoises. Selon Lemieux, « beaucoup de jeunes ont fait état d'expériences de discrimination dans le monde du travail, ce qui les porte à croire que les mêmes pratiques ont cours dans les instances des organisations qui pourraient leur permettre d'investir l'espace civique québécois, y compris les organisations nationales de la jeunesse québécoise » (Lemieux, 2004, p. 8). De plus, leurs collègues ne leur attribuent pas facilement le mérite que leur réussite dépend des efforts qu'ils ont déployés. Selon Charest et Chicha :

des chercheurs ont noté que lorsqu'une [...] personne noire connaît un succès professionnel, leurs collègues et supérieurs ont tendance à conclure qu'ils ont eu de la chance ou ont été aidés. S'ils échouent, par contre, cela est attribué à leur incompétence. Dans le cas d'un travailleur blanc, sa réussite sera attribuée à ses efforts et sa compétence, alors que son échec sera dû à la malchance (Chicha-Charest, 2013, p. 29).

La littérature démontre que dans tous les aspects de la vie sociale au niveau de l'emploi, les membres des minorités racisées doivent faire face au racisme et la discrimination. C'est leur réalité.

En plus de cela, les jeunes de ces minorités n'ont pas accès à certaines professions. Selon Alfred Pierre, « Les minorités dites visibles font souvent face à des discriminations raciales et sociales dans le travail, le logement, etc. Certaines professions restent aujourd'hui encore fermées aux Immigrants » (Pierre, 2005, p. 56). Des professions sont fermées à certaines personnes en se basant uniquement sur leur provenance (immigrant). C'est difficilement compréhensible quand on pense que l'on vit dans des sociétés démocratiques dans lesquelles les gens sont soi-disant égaux en droit. Selon Mirlande Pierre, « Au Québec, l'incorporation des minorités ethniques, et plus particulièrement celle des "minorités visibles", sur le marché de l'emploi ainsi que dans d'autres sphères de la société, est très problématique. À maintes reprises des traitements inégaux liés à la discrimination et au racisme contre ces minorités ont été révélés » (Pierre, 2002, p. 7).

### 3.8 Les efforts de l'État, politiques et pratiques dans l'accès à l'emploi

La discrimination sur le marché du travail est un problème social systémique. Lorsque l'État la sous-estime, les tentatives pour la circonscrire n'apportent pas les meilleurs résultats. La sous-estimation de la discrimination est réelle et se retrouve dans les approches utilisées. Selon Eid, « cette sous-estimation du problème est en particulier évidente dans l'approche à partir de laquelle l'État québécois tend à aborder et traiter la problématique de l'insertion en emploi des immigrants récents » (Eid, 2012, p. 3). La position de l'État sur le racisme est symptomatique d'un discours dominant dans les

sociétés occidentales qui présente le racisme comme un phénomène marginal. Selon le chercheur,

Le peu d'attention accordée aujourd'hui au racisme et à la discrimination, tant par l'État que par la société civile, tient en partie à un certain discours, actuellement dominant en Occident, selon lequel le racisme, tout comme le sexisme d'ailleurs, serait devenu un phénomène marginal dans des sociétés libérales présumées méritocratiques où les inégalités qui subsistent traduiraient simplement la distribution inégale des compétences et des talents (Eid, 2012, p. 5).

Se basant sur cette façon de voir, on occulte la question du racisme comme si elle n'existait pas. Pour mettre fin au racisme, la recommandation « selon laquelle le gouvernement devrait adopter sans tarder une politique globale de lutte contre le racisme et la discrimination est plus que jamais d'actualité » (Eid, 2012, p. 46). Les recommandations sont faites aux gouvernements.

Cependant, le racisme au Québec n'est pas nouveau, il a toujours existé envers les minorités racisées. Faisant allusion aux membres de la minorité noire, Icart déclare que « le docteur et maire Firmin Monestime, un des pionniers au Canada et au Québec en faisait mention, et le racisme y était toujours présent, inscrit même dans les structures de l'État » (Icart, 2006, p. 70). Il faut souligner que le docteur Firmin Monestime (d'origine haïtienne) est un personnage « historique » puisqu'il « fut le premier maire noir à être élu au Canada. En 1970, il devient aussi le directeur national du Parti progressiste-conservateur » (Ontario 400, 2017). Pour assurer l'égalité des citoyens et lutter contre le racisme et la discrimination raciale, il faut une harmonie, une logique et l'absence de contradiction dans les efforts des gouvernements : « il importe donc que les gouvernements du Canada et du Québec aient une cohérence dans leurs efforts et relèvent le défi d'assurer une réelle égalité et une pleine participation à tous ses citoyens » (Lenoir-Achdjian et Morin, 2008, p. 23). Le problème réside dans l'écart entre les politiques et les pratiques : « Or, si ces gouvernements ont adopté diverses mesures et programmes visant à contrer la discrimination sur le marché de l'emploi

[...] il demeure d'importants écarts entre le discours politique sur l'égalité et les pratiques dans plusieurs secteurs (accès à l'emploi, logement, lieux publics, relations avec les forces policières, accès à l'éducation) » (Lenoir-Achdjian et Morin, 2008, p. 23). Pour régler cette question, il faut l'intervention de l'État. Selon Lenoir et Morin, « Si l'on veut recréer l'égalité des chances au milieu de l'inégalité des conditions [...], l'État se doit alors d'intervenir afin que ces besoins de base soient accessibles à tous » (Lenoir-Achdjian et Morin, 2008, p. 20).

Ces études ont dévoilé un aspect important d'une société qui se dit égalitaire. En effet, Maryse Potvin a effectué une recherche sur l'expérience sociale de la première génération d'immigrants d'origine haïtienne et leurs descendants nés au Québec (la deuxième génération) à partir de données sociologiques compilées sur les périodes de 1992-1993 et de 1998-2000. Selon elle, « ce processus est accentué par le racisme et les discriminations, qui affectent de plus en plus les personnes éduquées, et surtout “leurs jeunes” de la “deuxième génération” » (Potvin, 2007, p. 11). Il semble que la source des difficultés de tous ordres pour ces jeunes se résume dans leur vécu face à la logique du racisme. Car, « les rencontres effectuées avec ce groupe de citoyens montréalais révèlent une tension entre leur statut de minoritaire, leur citoyenneté “québécoise” et leur subjectivité. Les sujets se caractérisent par une multiplicité de rapports sociaux, non unifiés à travers un conflit, en raison notamment des logiques différentialiste et inégalitaire du racisme » (Potvin, 2007, p. 13). Pour les gens d'origine haïtienne rencontrés en entrevue, « Les deux générations se rejoignent à cet égard : “*Le racisme au Québec est indirect, c'est une sorte d'hypocrisie, mais c'est partout*” ; “*Chaque jour on se fait arrêter par la police parce qu'on est noirs*” » (Potvin, 2007, p. 13). Selon Potvin, il ne s'agit pas de déclaration faite par impulsivité ou sous le coup de l'émotion. Elle déclare :

Le discours des deux générations, des couches populaires comme de classes moyennes, n'est pas qu'un simple constat spontané de leur « victimisation »,

mais repose sur des pratiques de discrimination vécues, des différenciations et des inégalités qui « inversent » leur citoyenneté. Plus ils entrent dans la citoyenneté, plus leur individualité semble invisible. (Potvin, 2007, p. 13).

Cette discrimination les fait du tort jusque dans leur citoyenneté. À cause d'elle, ils sont considérés comme « des citoyens de second rôle ». Elle « se manifeste à travers des obstacles dans plusieurs espaces de relations sociales : au travail, dans l'habitat, dans la vie politique, dans les médias et dans leurs rapports aux institutions scolaires, judiciaires et policières » (Potvin, 2007, p. 13, 14). Ces « obstacles imposés » les placent dans une situation inégalitaire qui les marginalise. Inévitablement, ces obstacles et cette inégalité leur font subir des « injustices sociales » qui les privent de leur droit d'avoir « un accès égal aux ressources collectives », « les empêchent de se sentir partie prenante des rapports sociaux québécois et de développer un sentiment d'appartenance à la citoyenneté québécoise et, davantage, à l'« identité nationale » ». (Potvin, 2007, p. 14). Pour Micheline Labelle et al, « le Québec subit les contrecoups de l'air du temps qui caractérise les années 2000 : néo-conservatisme, rappel à l'ordre des revendications identitaires, maintien des inégalités et des discriminations et résurgence du racisme » (Labelle, 2007, p. 4). S'il y a une chose qui est certaine, la discrimination systémique au Québec l'est dans l'indifférence et le laisser-faire, selon Nepveu. L'auteur déclare que s'il y a une :

chose certaine, en deçà du profilage racial, la discrimination systémique, par indifférence, par laisser-faire, existe bel et bien au Québec. Le cas de la sous-représentation des Noirs et des autres communautés culturelles dans la fonction publique québécoise, comme dans le système juridique, les médias, les organismes artistiques et une foule d'autres instances publiques est bien documenté. (Nepveu, 2009, p. 61).

La sous-représentation des membres des minorités racisées dans l'administration publique québécoise est associée à la discrimination et au racisme. Comme le dit Pierre, « les immigrants noirs dont les Haïtiens ont souvent fait face au racisme et autres formes de discriminations sociales » (Pierre, 2005, p. 56).

Somme toute, les auteurs ont démontré sans détour l'existence et les raisons qui favorisent le racisme et la discrimination systémiques au Québec. Même si les politiques en général sont antidiscriminatoires, le racisme et la discrimination se retrouvent dans les pratiques sociales. Au début, nous avons présenté des données quantitatives de statistiques Canada, de Eid, de Pierre, de Cukier et al, du gouvernement du Québec sur les minorités racisées concernant leur localisation, leur quantité dans la population, leur taux de chômage, leur éducation, leur emploi. Ces données nous ont permis de constater l'existence de graves différences de traitement. Selon Eid, ces différences de traitements flagrants ne sauraient être expliquées, dans la majeure partie des cas, que par le racisme et la discrimination. (Eid, 2012, p. 9). Les pratiques de racisme et de discrimination se retrouvent partout. Nous l'avons examiné au niveau du discours, du marché du travail, de l'emploi, du logement, du système judiciaire et policier, du système éducatif et de l'État. Nous l'avons considéré à travers des données quantitatives et qualitatives. Les données historiques ont également été examinées. Ce racisme est allé jusqu'à éliminer les Noirs dans l'histoire du Québec, sous prétexte que ce n'est pas important. Notre examen a démontré que le racisme et la discrimination sont omniprésents.

## CHAPITRE IV

### ENQUÊTE SUR LA DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI

#### 4.1 Choix de la méthodologie

Étant donné que la discrimination concerne les « manières de faire » dans les interactions entre groupes, nous utilisons des données qualitatives et quantitatives pour établir les faits concernant son existence dans l'emploi. Ensuite, nous expliquerons les manifestations des pratiques discriminatoires qualitativement. Pour cela, notre étude sera à la fois quantitative et qualitative.

L'analyse qualitative que nous nous proposons de faire se réalisera sur les pratiques discriminatoires. Elle se concentrera sur les attitudes, les comportements et les manières de faire. Nous utiliserons les données et les entretiens que nous avons effectués pour faire nos analyses qualitatives. Nous sommes conscients du fait que produire une étude sur les pratiques discriminatoires est un exercice difficile et une tâche délicate. Par conséquent, pour éviter toute contradiction au niveau de la méthodologie, nous avons utilisé une démarche qui a fait ses preuves, connue, universelle et adaptable à d'autres approches. L'hypothético-déductive, démarche « qui

est applicable en sciences humaines dans toutes les disciplines et avec plusieurs méthodes de recherches », est tout à fait appropriée (Dépelteau, 2000, p. 62).

Les étapes de la démarche hypothético-déductive classique, selon Dépelteau, comprennent une question de recherche, un processus de déduction, une théorie et une ou plusieurs hypothèses, des tests empiriques et une conclusion qui sert à valider la théorie et les hypothèses pour voir si elles sont vérifiées. Si elles le sont, elles sont acceptées, si elles ne le sont pas, elles sont rejetées (Dépelteau, 2000, p. 62). Notre étude contient une question de recherche et trois hypothèses qui abordent la discrimination.

Dans notre question de recherche, on se demande si la sous-représentation des membres des minorités racisées dans l'emploi est une conséquence des pratiques discriminatoires. Nos hypothèses sont : premièrement, que certaines pratiques subtiles de discrimination rendraient inefficace le principe d'égalité des chances pour les membres des minorités racisées. Deuxièmement, que l'objectif d'éliminer la sous-représentation des minorités racisées dans l'emploi ne serait pas concrétisé parce qu'il n'était pas intégré dans une véritable politique d'action. Troisièmement, que même si les pratiques discriminatoires et racistes sont subtiles aujourd'hui, les stéréotypes constituent une des manifestations envers les membres des minorités racisées noires, qui n'a pas changé depuis son apparition, et qui permet d'établir la présence de racisme et de discrimination. Alors, pour les besoins de cette partie de notre étude, nous adoptons la méthode qualitative (pour nos entretiens) avec une démarche hypothético-déductive.

## 4.2 Méthode de recherche et collecte des données

Ce sera nécessaire pour nous d'examiner les pratiques que l'on retrouve dans l'emploi au Québec et de voir, dans quelle mesure, certaines d'entre elles peuvent engendrer de la discrimination envers les minorités racisées. Nous interrogerons les gens sur les politiques ainsi que sur les pratiques d'accès et de maintien de l'emploi. Nous ferons la démonstration dans nos entrevues traitées avec la méthode qualitative. Dans cette partie, nous aborderons la manière dont l'échantillon a été choisi, la façon dont le recrutement a été effectué, le type d'entretien qui fut utilisé, le respect de la déontologie et le type d'analyse utilisé pour le traitement des données.

### 4.2.1 Échantillon

Pour établir notre échantillon, il a été nécessaire de répondre à deux questions importantes. Premièrement, dans quelle population devrions-nous choisir les candidats que nous voulons interroger? Deuxièmement, combien d'individus allions-nous interviewer?

Le type d'échantillon que nous avons choisi est non probabiliste et par homogénéisation parce qu'on « veut étudier ici un groupe relativement homogène » sur le plan ethnoracial (Poupart et al, 1997, p. 159). C'est dans ce souci que nos critères d'inclusion sont les suivants : des personnes francophones, « blanches », âgées de 18 ans et plus. Elles doivent travailler à un poste de direction, des ressources humaines ou de recrutement. Notre objectif, en faisant ce choix, consiste à avoir l'opinion d'individus qui décident et qui ne font pas partie d'une minorité racisée. Certains d'entre eux représentaient les organismes et grandes entreprises du secteur public, privé

ou parapublic ; d'autres provenaient du secteur communautaire (moyenne entreprise). Nous voulons avoir un échantillon représentatif de tous les secteurs.

Il nous faut définir et établir la différence entre les entreprises du secteur public, parapublic et privé. Cependant, selon le professeur de sciences politiques Jacques Bourgault, il est difficile d'établir une frontière bien définie et constante dans l'appellation publique et parapublique. D'après l'auteur :

En l'absence de droit positif clair à ce sujet, dans un pays sans véritable système de droit administratif, il n'y a pas d'appellations contrôlées en ces matières puisque les frontières ne sont pas constantes entre ces catégories définies dans la douzaine de lois publiques proposant, chacune pour ses propres fins, des listes différentes d'organismes « publics » ou « parapublics ». (Bourgault, 2007, p. 4)

La différence entre ces deux secteurs se focalise essentiellement sur la notion d'autonomie. Selon Bourgault, « cette distinction entre les secteurs peut paraître très sémantique, mais puisqu'elle se fonde sur la notion d'autonomie des unités organisationnelles par rapport au pouvoir central, elle affecte donc la marge intellectuelle et politique disponible aux "managers", pour établir le cadre de travail et la pratique de la gestion » (Bourgault, 2007, p. 4). Puisqu'on sait maintenant que la notion d'autonomie est le point important qui permet de faire la différence entre les deux notions, abordons les définitions elles-mêmes.

Le secteur public comprend les entreprises qui sont sous le contrôle total ou en partie du pouvoir public et qui sont également financées de la même manière. Les organismes qui appartiennent aux trois paliers gouvernementaux font partie du secteur public. Selon l'institut des statistiques du Québec,

L'univers du secteur public au Québec comprend toutes les entités classées dans le secteur de l'administration publique et toutes les entreprises sous contrôle public. Ce contrôle peut prendre la forme d'une propriété exclusive d'une unité

institutionnelle ou d'une participation majoritaire sous forme d'actions donnant droit de vote. De façon générale, le secteur public comprend l'ensemble des organismes des trois paliers gouvernementaux ainsi que les organismes sans but lucratif n'appartenant pas à l'État, mais qui rendent essentiellement des services aux ménages et qui sont en totalité ou en majeure partie financés et contrôlés par le pouvoir public. (Jean, 2014, p. 2).

Les organismes des trois paliers gouvernementaux font partie du secteur public. Les organismes du secteur public sont financés et contrôlés par le pouvoir public. On peut citer les entreprises publiques, les institutions publiques, la sécurité sociale, le trésor public, les collectivités territoriales, etc.

Les organismes du secteur parapublic, quant à eux, bénéficient d'une plus grande autonomie que ceux du secteur public. Ces organismes ont un mode de gestion plus rapproché du secteur privé. Selon M. André Gélinas, conseiller au Secrétariat général du Conseil exécutif, un organisme parapublic est un « Organisme lié à l'État, qui bénéficie d'une plus grande autonomie que les organismes publics ou gouvernementaux et dont les systèmes de gestion sont très proches de ceux du secteur privé » (Gouvernement du Québec, 2017).

Cependant, selon le gouvernement du Québec certaines entreprises qui sont considérées faisant partie du secteur public en vertu de certaines lois, sont généralement acceptées comme des entreprises parapubliques. On peut citer comme exemple les hôpitaux et les commissions scolaires. Voici comment une instance gouvernementale définit le secteur public : « Ensemble des entreprises et des organismes qui relèvent de l'État. Note (s) : Aux fins de certaines lois, divers organismes, comme les commissions scolaires et les hôpitaux sont considérés comme faisant partie du secteur public. On les désigne souvent comme des organismes parapublics » (GDT, 2003).

Le secteur privé constitue « l'ensemble des entreprises qui appartiennent à des personnes physiques ou morales privées plutôt qu'à l'État ou à des collectivités publiques » (GDT, 2006). Le secteur privé a pour premier but : la recherche du profit. Bourgault établit une différence de but entre le secteur public et le secteur privé. Pour lui :

Le secteur privé recherche d'abord le profit ; il s'agit de la valorisation boursière de l'action (selon l'avoir des actionnaires et les perspectives d'affaires) et des dividendes payés sur décision du conseil d'administration ; cette profitabilité s'estime sur des horizons plus ou moins longs, selon la stratégie de la direction. De son côté le secteur public a pour but, la recherche d'un certain intérêt général, tel que défini par le pouvoir politique, lequel est idéalement issu d'un processus démocratique. (Bourgault, 2007, p. 73).

Nous avons suivi les règles précitées afin d'établir les secteurs dans lesquels nous devons classer les entreprises que nous avons utilisées pour nos entrevues. Nous avons fait notre classification suivant une logique de législation et d'importance. Pour sa grande importance et sa dépendance aux fonds publics, le système de santé a été classé dans le secteur public au même titre que les ministères et les municipalités. Pour leur grande autonomie, les établissements d'éducation ont été classés dans le secteur parapublic. Dans le secteur privé, ce sont les entreprises qui sont soumises à la loi du marché capitaliste, à savoir la recherche du profit.

Nous avons choisi 8 organismes du secteur public (57 % de l'échantillon), 2 du secteur parapublic (14 %) et 4 du secteur privé (28,57 %) afin de participer à notre recherche. Notre échantillon est composé de 14 entreprises ou organismes. Parmi les entreprises choisies, une d'entre elles nous a présenté deux individus en entrevues (2 femmes). Au total, nous avons interviewé 15 personnes : 3 hommes (20 %) et 12 femmes (80 %). Toutes les entreprises et tous les organismes sont situés à Montréal.

Les critères d'exclusion et d'inclusion ont été les suivantes. Toute personne âgée de moins de 18 ans est exclue de notre échantillonnage. Les individus qui n'ont pas de poste de direction, de responsabilité en ressources humaines, de poste en recrutement ou d'accès à l'égalité en emploi sont exclus de notre échantillon. Enfin, toute personne qui faisait partie d'une minorité racisée était également exclue. Tous les individus interviewés étaient majeurs (18 ans et plus) et francophones. Nous avons pris six mois pour compléter nos entrevues.

Tableau à faire 1,3

Entreprises et organismes interviewés

<b>SECTEUR</b>	<b>ORGANISMES/ENTREPRISES</b>	<b>DOMAINE</b>	<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>
PUBLIC	VILLE DE MONTRÉAL	MUNICIPAL	25 000
	HYDROQUÉBEC	ÉNERGIE	20 453
	CHUM (formation, éducation)	SANTÉ, éducation	1973
	CIUSS DU NORD DE L'ÎLE	SANTÉ	14 000 ENVIRON
	DOUGLAS	SANTÉ	1 157
	STM	TRANSPORT	9 500
	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. (Une Direction de service	MINISTÈRE	10
	ACCÈS MONTRÉAL	MUNICIPAL	13
PARAPUBLIC	UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL	ÉDUCATION	10 000
	UQAM [LE SECTEUR]	ÉDUCATION	60
PRIVÉ	BOMBARDIER	AÉRONAUTIQUE, TECHNOLOGIE	39 000
	VIDÉOTRON	COMMUNICATION	6 500
	TAXI DIAMONT	TRANSPORT	71 ENVIRON
	DESJARDINS	FINANCE	48 000

Le nombre d'employés de chaque organisme a été fourni par son représentant.

#### 4.2.2 Recrutement

Pour recruter des gens pour nos entrevues, nous avons envoyé des lettres à plusieurs organismes du secteur public, privé et parapublic. Ensuite, nous avons téléphoné à ces organismes afin de nous assurer qu'ils avaient bien reçu nos lettres et fixer un rendez-vous avec les responsables. Plusieurs responsables n'ont jamais été trouvés et un d'eux a décliné notre invitation. Environ, la moitié des gens recrutés ont demandé de voir le questionnaire avant de fixer un rendez-vous avec nous. Après avoir fixé les rendez-vous, nous nous sommes rendus sur les lieux de travail des individus, dans des salles de conférences ou des bureaux de l'organisme contacté pour effectuer les entretiens. Les gens que nous avons recrutés sont des gens qui ont été désignés par leurs entreprises du fait de leur responsabilité. Dans certaines occasions, nous avons interrogé le directeur de l'organisme.

Puisqu'on devrait trouver des organismes de tous les secteurs pour réaliser nos entrevues, on a dû opérer par choix raisonné [Dépelteau, 2003, p. 226]. Choisir une grande quantité dans chaque secteur pour envoyer ces lettres. La manière de faire a été satisfaisante puisqu'on a recruté des entreprises dans tous les secteurs afin de réaliser nos entrevues. Les individus recrutés étaient des responsables dans leurs organismes, ils étaient tous majeurs. Ils travaillaient dans les domaines de la santé [3], de la municipalité [2], de l'énergie [1], du transport [2], de l'éducation [3], de l'aéronautique [1], des télécommunications [1] et de la finance [2]. Au total, nous avons interrogé 15 personnes dans 14 organismes et entreprises, puisque la seule entreprise du secteur de l'économie et des finances avait présenté deux personnes pour la représenter. Les individus interrogés étaient directeurs des ressources humaines, responsables du recrutement et directeurs généraux.

### 4.2.3 Entretiens

Le type d'entretien que nous avons utilisé pour notre collecte de données est l'entretien semi-directif. Nous avons utilisé cette façon de faire pour les raisons qui suivent :

Premièrement, comme nous l'avions déclaré précédemment, nous voulions utiliser dans notre étude des outils qui avaient déjà fait leurs preuves afin de permettre à notre recherche d'être érigée sur des bases scientifiques éprouvées, solides, connues, transparentes et fiables. Pour cela, nous avons utilisé l'entretien semi-directif, le genre d'entretien qui est le plus utilisé dans la « recherche sociale » [Quivy, et Campenhoudt, 2006, p. 174].

Deuxièmement, dans une enquête sur un sujet assez sensible comme la discrimination l'acteur devrait se sentir à son aise pour discourir, sans toutefois, être laissé sans encadrement. De ce fait, nous avons choisi l'entretien semi-directif puisqu'il « n'est ni entièrement ouvert ni canalisé par un grand nombre de questions précises » [Quivy et Campenhoudt, 2006, p. 174]. D'un côté, les personnes interviewées ont eu la liberté nécessaire pour exprimer et faire valoir leurs points de vue. Nous avons eu au total environ 475 minutes d'entretien, c'est-à-dire une moyenne d'environ 34 minutes par entretien [33,92 minutes]. D'un autre côté, il fallait donner aux interviewers la possibilité de ramener les participants qui s'écartaient trop des questions posées. L'entretien semi-directif nous a permis d'atteindre ces deux objectifs.

Pour éviter les biais sociaux, nous avons utilisé des interviewers : hommes, femmes, « Noirs » et « Blancs ». D'un côté, une personne interviewée pouvait ne pas se sentir à l'aise de répondre à une question sur la discrimination d'un interviewer si celui-ci faisait partie du groupe discriminé. De l'autre côté, nous devons vérifier la réaction

des participants aux questions posées par un interviewer du groupe racisé. Pour éviter différentes sortes de biais, nous avons utilisé des interviewers provenant du groupe discriminé et du groupe dominant.

Notre questionnaire abordait les 5 thèmes suivants. 1) Les politiques de recrutement de l'organisme. 2) Les pratiques (et attitudes) de recrutement telles que la promotion des postes et les critères de sélection des candidats. 3) Les attitudes et les pratiques de maintien à l'emploi. 4) Le racisme et la discrimination dans l'accès à l'emploi. Nous avons abordé sous ce thème les questions de la formation de groupes de travail, de la discrimination et des préférences des dirigeants de l'entreprise pour ce qui est des employés. 5) Nous avons abordé les questions de perception de l'efficacité au travail, de la culture, des habitudes et attitudes.

#### 4.2.4 Déontologie

Puisque nous avons rencontré des individus (humains) dans le cadre de nos entrevues, il a été important de suivre et de respecter les normes de déontologie et d'éthiques. Les principes d'éthique relatifs à une recherche de doctorat de l'UQAM sur des sujets humains ont été strictement respectés. Ces principes sont : le respect de la personne, la recherche du bien pour autrui et non la malfaisance, l'équité, la confidentialité, la participation volontaire, ainsi que toute autre règle déontologique à laquelle est soumis tout chercheur étudiant qui réalise une enquête sociologique de la sorte (UQAM, 2016).

Nous nous sommes conformés au cadre normatif de l'éthique de la recherche avec les humains de l'Université du Québec à Montréal qui est adapté à la production d'un doctorat en sociologie. Nous avons fait la demande du certificat d'approbation éthique du projet de recherche. Toutes les personnes qui ont été interrogées ont signé le

formulaire de consentement éclairé et les pseudonymes ont été utilisés dans le verbatim afin d'occulter l'identification des participants. Même si la majeure partie des gens interrogés étaient des femmes (12 femmes et 3 hommes), pour favoriser l'anonymat, le masculin sera utilisé partout dans notre analyse pour désigner les participants. Aucune information pertinente du verbatim ne permettra d'identifier ces derniers. Avant chaque entretien, nous avons informé le participant que ses informations et celles de son entreprise seraient gardées confidentielles.

#### 4.2.5 Traitement des données

Notre traitement des données pour les entretiens est qualitatif. Le type d'analyse utilisé est l'analyse de contenu. Nous avons opté, comme le déclare Depelteau, pour une méthode d'analyse « vieille comme le monde » (Dépelteau, 2000, p. 293). Il est primordial, dans une étude centrée sur les pratiques sociales, de déterminer le sens de l'action des différents acteurs. En effet, un des aspects indispensables « de la recherche qualitative est donc le sens que revêt l'action de la société dans la vie et les comportements des individus ainsi que le sens de l'action individuelle quand elle se traduit en action collective » (Poupart et al, 1997, p. 89). Donc, l'analyse utilisée pour traiter nos données est l'analyse de contenu. Cette dernière peut porter « sur des messages aussi variés que des œuvres littéraires [...] ou des comptes rendus d'entretiens semi-directifs » (Quivy et Campenhoudt, 2006, p. 201). Notre recherche a été réalisée à partir de ce type d'entretien.

L'analyse de contenu comprend deux aspects : l'analyse par entretien et l'analyse thématique. L'analyse par entretien permet de trouver le raisonnement particulier et singulier qui se dégage dans les déclarations d'un individu à travers un entretien en particulier. Elle « repose sur l'hypothèse » selon laquelle « chaque singularité est

porteuse du processus soit psychologique, soit sociologique que l'on veut analyser » (Blanchet, et Gotman, 2001, p. 96). Dans l'analyse thématique ce qui est important c'est la cohérence thématique entre les entretiens, en l'occurrence « l'analyse thématique [...] découpe transversalement ce qui d'un entretien à l'autre, se réfère au même thème » (Blanchet et Gotman, 2001, p. 98). Quand le chercheur examine « les thèmes abordés par chaque sujet » séparément pour en faire « la synthèse » on parle d'« analyse thématique verticale », mais quand il s'agit de relever « les différentes formes sous lesquelles le même thème apparaît d'un sujet à l'autre », on parle d'analyse thématique horizontale (Blanchet et Gotman, 2001, p. 98).

En fin de compte, nous avons opté pour l'analyse de contenu avec ces deux caractéristiques : l'analyse par entretien et l'analyse thématique. Dans ce sens, nous avons lu tous les verbatim 3 à 4 fois (les plus courtes 3 fois, et les plus longs 4 fois) afin de dégager ce qu'il y avait de singulier dans chaque entretien. Ensuite, nous avons examiné les entretiens par rapport aux thèmes qui ont été développés afin de dégager l'idée d'ensemble qui sort de chaque thème. Notre analyse des données se fera en deux parties. Dans la première partie, nous présenterons nos résultats d'une manière brute (Analyse préliminaire des données). Dans la deuxième, nous ferons une analyse des données proprement dite avec des explications (analyse secondaire), puis une discussion s'en suivra.

## CHAPITRE V

### ANALYSE PRÉLIMINAIRE DES DONNÉES : LES POLITIQUES ET LES PRATIQUES D'ACCÈS À L'EMPLOI.

Nous tenons à préciser que cette étude n'a pas pour but de démontrer l'existence de la discrimination et du racisme. Plusieurs recherches l'ont déjà fait et nous en avons présenté quelques-unes dans notre problématique et notre recension de littérature. Nous avons également traité la question dans un chapitre spécial sur la discrimination au Québec (au chapitre 3). De plus, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a déjà présenté plusieurs rapports confirmant la discrimination des membres des minorités racisées dans la société québécoise. Ce qui nous intéresse, dans cette étude, c'est de trouver les pratiques sur lesquelles la discrimination et le racisme sont construits.

Cette étude n'a pas, non plus, pour but de faire ce qu'on constate généralement dans la littérature, c'est - à - dire une description des « travaux [qui] dépeignent le plus souvent des victimes du racisme que des acteurs » (Potvin, 2004, p. 17). Dans ce dernier cas, « la spécificité du groupe racisant est considérée comme une donnée implicite, rarement étudiée en tant que telle » (Guillaumin, 2002, p. 116). De ce point de vue, le groupe qui produit le racisme est « inexistant » et le racisme est alors présenté comme

quelque chose d'individuel, en d'autres termes comme : « la somme de particularités individuelles au sein d'un ensemble qui serait neutre virtuellement » (Guillaumin, 2002, p. 116). Quand ce groupe racisant est présenté de la sorte, « ce groupe qui produit » le racisme « est ainsi absent, il n'est ni défini ni déterminant » (Guillaumin, 2002, p. 116). En réalité quand un groupe produit, crée, fabrique, façonne quelque chose, c'est qu'il existe et participe activement à sa propre production. En ce sens, il ne saurait être neutre. De ce fait, nous avons décidé de travailler avec les données de ce groupe (le groupe racisant) et de le présenter comme acteur, non comme un ensemble neutre. Quand on examine, le racisme à travers le prisme des pratiques (générées par l'habitus) le groupe dominant devient actif par les actions conscientes ou inconscientes de ses membres.

L'analyse de notre verbatim provient donc exclusivement des données du groupe dominant, c'est-à-dire des francophones « blancs » de Montréal. Cette analyse préliminaire a fait émerger les thèmes que nous allons traiter dans ce chapitre. Nous aborderons les politiques d'accès à l'égalité en emploi et les pratiques d'accès à l'égalité en emploi.

### 5.1 La perception des politiques d'accès à l'égalité en emploi

Sur la perception des politiques d'accès à l'égalité en emploi, les termes qui ont émergé des entretiens sont : l'équité et l'accès à l'égalité en emploi ; la non-existence de quotas ; l'atteinte des cibles de représentation ainsi que la représentation des minorités racisées dans les postes de responsabilité.

### 5.1.1 L'équité et l'accès à l'égalité en emploi

Presque tous les organismes représentés avaient une politique de recrutement à l'exception d'un seul. Les types de politiques utilisées selon les organismes sont : les politiques de dotation de la main-d'œuvre, les politiques du gouvernement, le processus de recrutement de l'organisme, l'équité en emploi et le programme d'accès à l'égalité en emploi. Les représentants de certains organismes ont présenté leurs conventions collectives comme politiques de recrutement. D'autres représentants nous disaient que leurs politiques de recrutement étaient en révision.

Selon le représentant de l'organisme N°1 (un organisme parapublic du secteur de l'éducation qui contient environ une dizaine de milliers d'employés), sa politique de recrutement est en lien avec la Loi sur l'équité en emploi. Le représentant nous a expliqué les grandes lignes de sa politique de recrutement.

Si on a une politique de recrutement ? Oui. En lien avec l'équité en emploi : oui. On a, j'ai pris là les stratégies de recrutement. En fait, l'équité acquisition de talent et diversité [...] les directions de département sont informées [...] favoriser l'embauche soit de femmes, ça dépend des secteurs là ou des minorités visibles, personnes handicapées, personnes autochtones. Mais là, on va se concentrer juste sur les minorités visibles ? (N° 1).

Pour ce représentant, les politiques de recrutement de son organisme sont en lien avec celles de l'équité en emploi. Les directions de département sont informées de ces politiques et prennent les mesures qui conviennent. Cependant, ces directions vont se concentrer maintenant sur les minorités racisées. Pour ce qui a trait aux contractuels et aux étudiants, il nous explique le fonctionnement de la politique. Il déclare :

Par contre, ce ne sont pas tous les dix mille employés qui sont visés par l'équité en emploi. Parce que parmi les dix milles il y a du personnel étudiant, les chargés de cours non plus ne sont pas visés par l'équité en emploi, tout ce qui est contractuel. Donc, quand on fait un rapport au gouvernement pour l'équité en emploi, on ne parle plus que de 5800 employés. (N° 1).

L'organisme (N° 4) dispose d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Selon son représentant, il y a eu une entente entre le président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et le PDG de cet organisme. Selon cette entente, l'organisme avait des cibles de représentation à atteindre :

Nous avons depuis 2013 un programme d'accès à l'égalité en emploi qui a été entendu entre notre PDG [...] et le président de la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Donc, un programme a été mis sur pied à l'été 2013. Ce programme-là a une durée de 3 ans. Par le programme, nous avons des cibles de représentation à atteindre pour 5 groupes qui sont associés normalement au programme d'accès, c'est-à-dire : les femmes, les personnes handicapées, les autochtones, minorités visibles, minorités ethniques. Donc, la commission des droits de la personne via son programme d'accès à l'égalité nous a identifié une cible de représentation. Donc, un pourcentage. On doit travailler à rencontrer cette cible-là. (N° 4)

Selon la personne interrogée pour l'entreprise (N° 5), cette politique existe, mais n'est pas respectée de manière pointue par l'entreprise. Cette dernière n'applique pas convenablement sa propre politique.

Il y a une politique qui vise à faire en sorte qu'on favorise là, je vous dirais, l'embauche de certaines catégories de personnes. Vous connaissez, c'est tout le programme d'accès à l'égalité en emploi qui existe dans l'ensemble du Québec. Mais, c'est pas, je dirais microgéré au point de me dire si j'ai besoin d'une expertise spécifique, on va dire je ne sais moi dans les classes d'accueil, à mettre en place dans les réseaux scolaires, que ça doit être absolument, je ne sais pas moi, une jeune femme handicapée de race noire là, c'est non. On ne va pas aussi pointu que ça. J'ai une certaine latitude, mais on a la préoccupation générale après ça de respecter les engagements du ministère en matière de représentativité de différentes catégories d'emploi. Sans que ce soit contraignant, sans que ce soit à mon niveau là une obligation d'aller chercher des candidats de certaines catégories. On a quand même cette préoccupation générale là, et puis il y a un suivi, un monitoring qui est fait, je dirais dans l'ensemble, au niveau du ministère. (N° 5).

Pour le représentant de l'organisme (N° 7), la politique de recrutement constitue tout le processus par lequel l'individu passe pour entrer dans l'entreprise.

C'est dire qu'on a un processus. De plus en plus on tombe vers.... Eh bien tout ça est déposé sur nos sites internet. Donc, les gens peuvent être informés de comment ça procède. Donc, ils doivent venir déposer leurs CV. On encourage que les gens déposent via internet, mais on accepte encore les CV papier ou courriel. Ensuite, bien c'est ça, la procédure est pas mal la même pour tous, c'est-à-dire qu'à l'externe il y a des tests ou pas selon le type d'emploi selon les exigences qu'on doit aller vérifier, entrevues, questionnaire médical préemploi, vérification d'antécédent judiciaire, prise de références et puis c'est ça. - (N° 7).

Lors de l'entrevue, le représentant de l'organisme (N°13) avait déclaré que : « on n'a pas une politique d'État, mais oui on a des politiques, on a des conventions collectives à respecter » (N° 13). Tandis que l'organisme (N° 14) était en train de réviser sa politique et la moderniser.

En résumé, tous les représentants interviewés, à l'exception d'un seul, ont déclaré que leurs entreprises disposent d'une politique de recrutement. Tous se disaient qu'ils suivaient la politique d'État. Toutefois, les représentants des organismes reconnaissent qu'ils n'ont pas atteint leur cible de représentation des groupes visés. Ils admettent qu'ils doivent travailler afin de rencontrer les cibles de représentation qui leur étaient fixées par la commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ). Un représentant d'organisme disait que les procédures d'embauche sont les mêmes pour tout le monde : les tests, les entrevues, questionnaires médicaux de préemploi, les vérifications d'antécédent judiciaire, les prises de références, etc. Un autre participant déclarait avoir la préoccupation de respecter les engagements de son ministère, sans toutefois se sentir obligé d'aller chercher des candidats dans un groupe précis.

### 5.1.2 Non-existence de quotas

Selon les participants, les entreprises ont des cibles de représentation à atteindre par rapport aux politiques d'accès à l'égalité en emploi, mais n'ont pas de quotas. Les organismes participants ont tous respecté la politique sur ce plan. Ainsi, les personnes qu'on a interviewées ont été unanimes sur le fait que leurs organismes n'utilisaient pas de quotas.

Le représentant de l'organisme (N° 1), un organisme parapublic du secteur de l'éducation, a précisé que son établissement n'est pas soumis à des quotas. Cependant, il est de son ressort d'identifier la sous-représentation. Il nous informe également que dans certains postes de grande responsabilité, il y a eu une baisse des gens provenant des minorités racisées et dans d'autres, 0 % de représentation. Il déclare : « On n'a pas de quotas, on n'a pas de quotas, mais on a identifié. On identifie les catégories d'employés où il y a des sous-représentations : des femmes, des minorités visibles. J'ai des statistiques » (N° 1).

Le représentant de l'organisme (N° 2), une entreprise de la fonction publique, nous explique la signification d'un quota et sa différence avec le taux de nomination préférentielle. Il nous dit que dans son organisme on utilise le taux de nomination préférentielle qui est une mesure prévue par la *loi sur l'accès à l'égalité en emploi*. Il connaît bien la politique d'accès à l'égalité en emploi. Pour lui, c'est impensable de parler de quota au Québec :

Au Québec, pas de quotas. À moins que... ce n'est pas de quotas, c'est des... en fait, en accès à l'égalité en emploi on travaille en fonction de sous-représentation. On applique un taux de nomination préférentielle qui est une mesure de redressement prévue à la loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les

organismes publics. Et dans le cadre de cette loi-là, on rencontre la commission des droits de la personne. Ce qui fait qu'un quota c'est une entreprise qui se serait fait signifier un quota par exemple [...], ça peut-être un quota de 25 % d'embauche de femmes. Ça, c'est un quota, c'est un chiffre fixe. Quand on applique un taux de nomination préférentielle en fonction d'une sous-représentation, mais la commission des droits de la personne nous signifie dans quelle catégorie d'emploi là [...] ou autre emploi public du même type est en sous-représentation et au minimum une fois sur deux, ce qui est le taux de nomination préférentielle, on doit prioriser un membre d'un groupe visé sous-représenté. Fait que, c'est différent. On fait une évaluation de notre sous-représentation régulièrement, mais c'est aux trois ans que la commission des droits de la personne nous fournit de nouvelles données. On est encadré par la commission des droits de la personne. - (N° 2).

Pour le représentant de l'organisme (N° 3), domaine de l'éducation, bien qu'il n'y a pas de quota, dans un domaine particulier ce sont les femmes qui dominant largement. Le représentant nous dit : « Je pense qu'on a 85 infirmiers et infirmières [...]. Il y en a peut-être 80 femmes et 5 hommes là, c'est vraiment à prédominance féminine » (N° 3). Pour les grandes entreprises parapubliques, il n'y a pas non plus de quota, mais des cibles à atteindre par rapport à la représentation. Pour l'entreprise (N° 4), il n'y a « Absolument pas de quotas. En revanche, il y a une cible à atteindre par rapport à ces 5 groupes-là. Elle est sans égard à l'âge, sans égard au sexe [...]. Est-ce qu'on l'a rencontrée maintenant ? Non » (N° 4).

Toutefois, les représentants des organismes et des entreprises nous disent qu'ils font des efforts pour respecter la loi et atteindre leur cible de représentation, car :

On se doit de produire un rapport d'équité en emploi annuellement et on tente de respecter les quotas exigés par les différentes catégories d'emploi. Donc, c'est ce qu'on tente de faire en mettant en place des stratégies, on l'espère, qui vont emporter les résultats qu'on veut. Mais, on n'a pas de quotas qu'on se fixe. - (N°8).

Pour le représentant de l'organisme (N° 12), sa « politique, c'est de ne pas avoir de discrimination positive ou de quota » (N° 12).

Tous les représentants des organismes que nous avons interrogés connaissent bien les *politiques d'accès à l'égalité en emploi* et disent les respecter sur ce point : aucun quota n'est établi dans aucun organisme ou entreprise. Les représentants de tous les organismes et entreprises publics et parapublics disaient qu'ils étaient soumis à la loi sur l'équité en emploi. Le représentant de l'organisme (N° 2) a même dit que son organisme « est encadré par la Commission des Droits de la Personne » depuis plusieurs années (N° 2). En fait, tous les représentants des organismes ou entreprises déclaraient qu'ils étaient soumis *aux politiques d'accès à l'égalité en emploi*, à l'exception d'un seul.

### 5.1.3 L'atteinte des cibles de représentation

Les représentants des organismes discutent de la loi sur l'équité en emploi. Ils disent respecter cette loi puisqu'ils recrutent selon les compétences. Ils disent qu'ils utilisent le taux de nomination préférentielle quand il y a sous-représentation. Cependant, la sous-représentation persiste. Selon un représentant d'entreprise, s'il y avait l'existence de quotas, il n'y aurait pas de sous-représentation des minorités visibles.

Pour le responsable des ressources humaines de l'entreprise n° 1 (entreprise parapublique du secteur de l'éducation), tous les acteurs de son équipe de recrutement sont au fait de la politique sur le programme d'accès à l'égalité. Il déclare :

En fait, notre politique c'est notre programme d'accès à l'égalité qui touche les femmes, les membres des minorités visibles, les membres de minorités ethniques, les autochtones et les personnes handicapées. Alors, tous les acteurs clés qui travaillent dans le recrutement sont au fait de la politique et reçoivent le pourcentage de diversité dans leur unité. Puis, euh... il y a des rencontres qui se font là. Bon en 2012 quand on a fait le recensement je suis allé toutes les voir. On a fait des rencontres pour vraiment expliquer là où ils devaient faire

des efforts, c'était quoi un programme d'accès à l'égalité ? Comment on pouvait les aider ? Parce que nous ici aux ressources humaines on est comme dans... on est dans un rôle de coordination, mais aussi de la formation, de soutien, d'accompagnement des gestionnaires dans le recrutement, l'accueil et l'intégration des groupes visés par l'équité emploi. (N° 1).

Le représentant de l'organisme (N° 2), de la fonction publique du secteur des infrastructures, nous a dit que sa politique de recrutement est en accord avec *la loi sur l'équité en emploi* parce qu'il recrute sur la base de la compétence des candidats et qu'il a l'obligation d'appliquer un taux de nomination préférentielle lorsqu'il y a sous-représentation. Il cite également son engagement à la transparence :

Je dirais que dans notre politique de dotation c'est très clair que comme organisme public on recrute en fonction des compétences des personnes et on s'engage aussi à être transparent. Donc, entre autres à afficher les postes qui sont disponibles ou l'origine ethnique... et puis euh... Le sexe homme/femme peut être considéré dans la politique. C'est qu'on fait une mention de notre programme d'accès à l'égalité en emploi en trop de ce que je viens de mentionner : l'obligation d'appliquer un taux de nomination préférentielle quand il y a une sous-représentation. Donc, ça, c'est enchâssé dans notre politique de dotation de gestion de main-d'œuvre et aussi on a certaines dispositions comme une qui favorise entre autres la diversité dans les comités de recrutement. Les panels d'entrevues doivent être diversifiés dans la mesure du possible. Donc, ça, c'est une mesure qu'on a introduite dans la politique de dotation. C'est deux des exemples où la diversité trouve sa place. (N° 2).

L'organisme (N° 3), un organisme public du domaine de la santé, qui est un établissement scientifique de haute spécialisation, recrute uniquement sous la base des compétences scientifiques. Selon le représentant, cet organisme n'a pas à faire un recrutement qui obéit à des représentations de groupe. Il cherche seulement des personnes spécialisées de partout, sans tenir compte de leur origine ou de leur sexe :

Vraiment, c'est des compétences scientifiques qui sont utilisées comme critères de sélection. Et c'est très rare qu'on arrive dans des situations où on a deux personnes qui sont à compétence égale. Parce que si on recherche une expertise très pointue [...], ça se peut que la personne soit en Grande-Bretagne, ça se peut

que la personne, elle soit en Afrique du Sud, je ne sais pas quoi. On ne les compte pas, parce qu'on n'a pas de programme d'action positive qui nous dit bon compter vos hommes, compter vos femmes, compter telle origine ethnique, compter ci, compter ça, on ne les a pas comptés. (N° 3).

Le souhait d'embaucher des gens des groupes visés par l'équité en emploi est là. Le représentant de l'entreprise (N° 4), une entreprise publique du secteur de l'énergie dit vouloir se rattraper et ressembler à la société québécoise telle qu'elle est aujourd'hui. Les dirigeants de cette entreprise disent se soumettre aux règles qui concernent l'équité en emploi. Dans sa politique de recrutement, l'entreprise doit travailler au niveau de l'attraction pour atteindre les cibles de représentation.

Voici ce qu'a déclaré une des personnes responsables des conditions de travail de l'entreprise (N° 4) :

Avec l'origine ethnique, elle est en accord dans la mesure où l'entreprise a besoin d'abord de s'assurer d'une compétence. Maintenant là où l'on doit moduler un peu les gestes naturels, c'est-à-dire qu'un aveuglement, une embauche sans accord à autre chose que la compétence, c'est en fonction du programme d'accès à l'égalité en emploi. Là, on pose les gestes pour faire une discrimination positive pour réussir à assurer une représentation qui est un portrait finalement de ce qu'est la société québécoise aujourd'hui. [...] aller chercher des gens qui correspondent aux groupes cibles qu'on a à rattraper. Et là où nos politiques de ressourcement sont un peu bouleversées, c'est qu'on doit travailler au niveau de l'attraction. [...]. C'est en négociations avec un organisme gouvernemental qui nous dit : attention, la société évolue, vous êtes une entreprise publique, vous devez vous soumettre à cette règle-là. (N° 4).

D'autres entreprises précisent qu'elles possèdent une politique, mais elles ne veulent pas qu'elle soit contraignante (ex N° 5). Pour cette entreprise internationale, le participant dit qu'« Ici au Canada là c'est complètement discriminatoire, ça ne paraît absolument pas. C'est sûr qu'on respecte les règles à la fois provinciales puis fédérales

ici, mais en termes de quota en tant que tel difficile à dire. » (N° 6). En fait, en parlant des cibles de représentation, ce représentant retourne à la question de quota. Le représentant de l'entreprise (N°11), qui travaille dans l'accès à l'emploi dit qu'il applique les règles et que la moitié de son personnel ce sont des personnes immigrantes : « J'ai presque la moitié de mes employés qui sont des personnes immigrantes, on respecte l'équité salariale, la politique de l'équité salariale également » (No11).

Les représentants des entreprises et organismes disent : que leurs politiques de recrutement sont en accord avec la loi, que leurs dirigeants sont au fait de ces politiques, qu'ils recrutent sur la base des compétences et qu'ils doivent appliquer un taux de nomination préférentielle quand il y a sous-représentation.

#### 5.1.4 La représentation des minorités racisées dans les postes de responsabilité.

Certains représentants d'entreprises que nous avons interrogés disent qu'ils travaillent à augmenter le pourcentage des minorités racisées dans leurs établissements. De ce fait, ils essaient d'augmenter le taux d'embauche pour cette catégorie-là parce qu'ils essaient d'être représentatifs. Par exemple pour l'organisme N° 1, les cadres administratifs et les cadres supérieurs « 0 pour les minorités visibles ». (N° 1). Selon le représentant de l'Organisme N° 2.

En fait, on travaille à augmenter ce pourcentage-là entre autres c'est un de mes objectifs. [...] les deux groupes sont séparés : minorités visibles et minorités ethniques. Puis en tout [...], la représentation est de 16 % pour ces deux groupes-là au total. L'embauche, le taux d'embauche se situe environ entre 25 % et 30 %. C'est ce taux d'embauche là qu'on essaie d'augmenter à chaque année en sachant que le maintien en emploi est quand même très correct. Pourquoi ? Il y a une progression lente, mais historique de cette représentation-

là quand même. Puis pourquoi est-ce qu'on essaie d'être représentatif c'est pour justement représenter mieux les citoyens, puis mieux les servir. (N° 2).

Pour l'entreprise n° 3 qui est un centre de recherche scientifique, le représentant nous dit que les gens viennent de partout à travers le monde, son organisme ne ressemble pas aux entreprises québécoises classiques sur le plan de la représentation de la diversité. Pour lui, « c'est le fruit du hasard, de notre processus de sélection [...] des personnes *noires*, on a embauché deux récemment [...] On prend des personnes que l'on trouve plus compétentes pour le poste » (N° 3). Parlant de son conseil d'administration, le représentant de l'organisme (N° 4) déclare que :

il y a 7 femmes, je vais par instinct-là parce que ce ne sont pas des gens qui ce sont formellement auto-identifiés. Ça ce serait intéressant qu'on en parle tout à l'heure. Il y a 3 personnes qui je pense sont issues de minorités ethniques si je vais à leurs noms, mais c'est pas très fidèle toujours l'évaluation. (N° 4).

Certaines entreprises, surtout quand ce sont des monopoles, semblent ne pas ressentir la nécessité d'engager les gens provenant des minorités racisées. Selon le représentant de l'organisme (N° 5), plus on monte, plus l'écart s'accroît : « je n'ai pas nécessairement des chiffres et des statistiques là, (...) plus on monte, plus l'écart s'accroît en termes de représentativité là des minorités visibles » (N° 5). Pour ce représentant, il y a deux facteurs qui, selon lui, contribuent à cette sous-représentation : la mentalité des gens et le fait que la plus grande partie de la fonction publique, des ministères se trouvent à Québec où il n'y a pas la même diversité de population qu'à Montréal. Certains participants disent qu'ils n'ont pas d'opinion sur ce point-là. Pour l'entreprise (N° 8), dans le réseau de la santé, il y a beaucoup de femmes qui travaillent « 80,6 % de femmes » (N° 10), des minorités racisées également. Pour l'entreprise (N° 12) qui évolue dans le domaine du transport, 20 à 22 % de sa main-d'œuvre globale provient des minorités racisées et ethniques. Le représentant de l'entreprise (N° 14), qui est une grande entreprise privée dans le milieu de la finance, déclare : « Peu importe,

je ne crois pas qu'on pourrait répondre. On a du travail à faire à tous les niveaux là ». (N° 14).

En résumé, nous constatons que les participants disent, en général, qu'ils vont travailler pour atteindre ces cibles de représentation des minorités racisées, qu'il y a des écarts, que les écarts s'accroissent quand on monte dans la hiérarchie. D'autres pensent que les monopoles ne voient pas la nécessité d'être en accord avec tous les aspects de la loi sur l'équité en emploi. Pour eux, la fonction publique ne donne pas l'exemple pour ce qui est de la représentation de la diversité.

## 5.2 Les pratiques d'accès à l'égalité en emploi

Sur la perception des pratiques d'accès à l'égalité en emploi, nous examinerons les mêmes termes que ceux des politiques d'accès à l'égalité en emploi. Ceux-ci sont : l'équité et l'accès à l'égalité en emploi ; la non-existence de quotas ; l'atteinte des cibles de représentation ainsi que la représentation des minorités racisées dans les postes de responsabilité. De plus, d'autres termes qui concernent uniquement les pratiques seront examinés.

### 5.2.1 L'équité en emploi : les pratiques

La réputation de l'organisme (N° 4), un organisme public du secteur de l'énergie, est à faire sur le plan de l'équité en emploi puisqu'il n'a pas « un bulletin très honorable en termes de représentation » selon son représentant. Cet organisme doit rencontrer les

cibles du programme d'accès à l'égalité en emploi. Les responsables doivent travailler parce qu'ils n'ont pas atteint les cibles de représentation. Voici ce que nous dit à ce propos le représentant de l'organisme en question :

Maintenant «(N° 4)» n'a pas un bulletin très honorable en termes de représentation. On a du travail à faire si bien qu'on soit en mesure de redressement actuellement pour rencontrer la cible, c'est-à-dire avec un taux de nomination préférentielle dans notre politique de recrutement. (N° 4).

### 5.2.2 Non-existence de quotas

Selon le représentant de l'organisme (N° 1), il y a eu une baisse des gens provenant des minorités racisées dans les postes de responsabilité. De plus, certains postes ont 0 % de représentation. Il déclare :

Pour les directeurs de département, en 2015 j'ai 4 %, on a 4 % de minorités visibles. Pour euh... Ça, c'est [...] c'est-à-dire... non. Ici c'était... attendez, ça me prendrait une règle. Professeur OK... ici on a les directeurs de département... professeurs minorités visibles seulement 3 % alors qu'en 2012 on en avait 7 % fait que... on a quand même un roulement, dans le sens où beaucoup ont pris leur retraite. Euh. OK ici c'était zéro, ça, c'est les [...]... euh, pas assez de ça 7,5 % là, il y a eu des pertes. Euh... pour les cadres administratifs, c'est-à-dire les directeurs généraux des services c'est passé de 4 à 0 %, je ne sais pas là. Vraiment, il faudrait peut-être que j'aie revoir mes chiffres. (N° 1).

Un organisme qui travaille dans le domaine de la diversité culturelle (N° 5) dit qu'« il est bien certain que c'est important pour nous d'avoir une diversité au sein même de notre équipe, puis une représentativité aussi là hommes/femmes, puis des personnes de différents âges » (N°5). Pour cet organisme public du domaine de la santé et des services sociaux qui est soumis à *la loi sur l'accès à l'égalité en emploi*, il y a sous-représentation de certains groupes. L'interviewé nous faisait savoir que : « Pour les

endroits qu'on était en sous-représentation, il fallait remettre à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse un rapport sur les mesures qu'on entendait mettre en place pour pouvoir mettre fin à cette sous-représentation-là» (N° 7). Un autre organisme public de juridiction fédérale dit faire des efforts pour respecter les exigences en matière d'équité en emploi parce que l'organisme doit produire un rapport annuel sur l'équité en emploi. Pourtant, ces organismes soulignent l'existence de sous-représentation, mais disent souhaiter atteindre les cibles.

### 5.2.3 La représentation des minorités racisées dans les postes de responsabilité : les pratiques.

Dans les postes de cadres supérieurs, les membres des minorités racisées sont quasi absents, selon certains interviewés. Par exemple, une entreprise a donné le taux de 0 % de minorités racisées parmi ses cadres administratifs et ses cadres supérieurs. Selon un autre interviewé, les dirigeants des monopoles ne sentent pas le besoin de recruter les membres des minorités racisées.

Pour le responsable des ressources humaines (entreprise N°1) que nous avons interviewé, la représentation des minorités racisées parmi les cadres supérieurs est faible (0 %). Le responsable ne semblait pas trouver les mots pour expliquer les raisons de cette représentation faible des minorités racisées dans son organisme. Voici ce qu'il déclare :

Mais les cadres administratifs là comme je vous ai dit 0 %, puis 17 % pour les minorités ethniques. Minorités ethniques 17 % ; 0 % pour les minorités visibles. Ça, c'est notre personnel administratif, mais c'est les cadres supérieurs. [...] Je ne peux pas vous dire pourquoi, peut-être que dans un an je pourrais. Mais pour l'instant, je ne m'explique pas pourquoi c'est si peu représentatif. Zéro, zéro...,

mais, euh... [...] Vous savez qu'il y a un enjeu aussi c'est de s'identifier et de bien lire les définitions. (N° 1).

Selon le participant de l'organisme (N° 4), une certaine entreprise « étant un monopole, je pense, n'a jamais sentie cette obligation-là d'aller vers ce que la différence peut amener » (N° 4). Il ne trouve pas suffisant, la représentation des minorités racisées dans les postes de responsabilité. Il n'est pas affirmatif sur la présence de ces gens dans les postes de responsabilité, mais n'est pas sûr. Il pense que les gens ne s'identifient pas comme appartenant aux groupes minoritaires. Il nous explique également qu'il y a une « résistance naturelle » aux minorités racisées à cause de l'ignorance des gens de la majorité :

Si je me concentre uniquement sur les minorités visibles ou ethniques, je pense qu'on a besoin d'atténuer une résistance naturelle qui est due à l'ignorance. La plupart de nos emplois sont en région [...]. La présence de la différence est moins importante, alors on a à faire comprendre aux gestionnaires qui sont en mesure de prendre des décisions [...], d'ouvrir leurs esprits, de s'ouvrir à la différence culturelle. (N° 4).

Pour certains participants, il semble qu'il y a du rattrapage à faire au niveau de la fonction publique québécoise en ce qui concerne la proportion des gens représentant les minorités racisées en emploi. Selon un représentant, plus on monte dans la hiérarchie, plus l'écart s'accroît. Selon le participant (N° 5) :

dans l'administration publique en général [...] dans les différents ministères, il y a comme un rattrapage à faire. Il y a un rattrapage par rapport à la proportion des minorités visibles dans la population québécoise [...] je pense que cela s'accroît quand on monte dans l'échelon hiérarchique. Quand je regarde au niveau des gestionnaires, des cadres et des hauts gestionnaires, sous-ministres, sous-ministres adjoints, je pense que plus on monte, plus l'écart s'accroît en termes de représentativité là des minorités visibles dans la fonction publique. C'est certainement une préoccupation. (N° 5).

Pour résumer cette partie, il semble qu'il y a du rattrapage à faire dans tous les secteurs afin d'atteindre la proportion des minorités racisées dans l'emploi. Les entreprises et

organismes, sauf un seul (organisme communautaire de l'immigration), n'atteignent pas les cibles de représentation. Dans l'ensemble, les organismes semblent ne pas respecter, dans leur pratique, la loi sur l'équité en emploi concernant l'atteinte des cibles de représentation. Le représentant de l'organisme (N° 1) a mentionné qu'il y avait 0 % de représentation des minorités racisées dans les postes administratifs et cadres supérieurs de son organisme. Nous avons également constaté que les membres des minorités racisées semblent se raréfier quand on monte dans la hiérarchie de l'administration publique. Car plus on monte dans la fonction publique québécoise, plus l'écart s'accroît pour les minorités racisées (No.5).

#### 5.2.4 Pratiques avant l'entrevue d'emploi

Dans cette partie nous aborderons : la promotion des postes dans les pratiques de recrutement et les critères de sélection pour être convoqué en entrevue.

##### a) La promotion des postes dans les pratiques de recrutement

La promotion des postes se fait sur internet, sur les babillards de leurs entreprises, avec l'utilisation des services spécialisés de recrutement. En général, le recrutement commence à l'interne, puis à l'externe. Pour l'entreprise (N° 1) qui travaille dans le secteur de l'éducation :

Pour le personnel administratif, à chaque semaine, on a une liste de distribution par courriel qu'on envoie. Dans cette liste-là, on a des organismes qui travaillent à l'employabilité soit des personnes immigrantes, des femmes (action travail des femmes par exemple). [...]. Ça, c'est des partenariats qu'on a faits au fil des ans et si on ajoute à chaque représentation qu'on peut faire quand on va à des

salons de l'emploi, on revient juste d'un salon de l'emploi au palais des congrès. Donc, on essaie de diffuser largement. - (N° 1).

D'autres organismes affichent sur leurs sites personnels dans la section « carrières », envoient leurs annonces sur les campus, etc. Il y a même un organisme qui utilise un centre de recrutement et essaie de trouver des candidats sur LinkedIn :

Alors, le centre de recrutement est informé du besoin, va selon un calendrier prédéterminé annuellement, il y a des boucles d'affichage, c'est-à-dire qui est prévue une année à l'avance [..]. Alors, au moment prévu dans le calendrier il y a un système accessible par les employés qui leur permet d'accéder aux postes qui sont affichés. Les postes à l'externe sont accessibles par le site de l'entreprise. Nous faisons, c'est assez récent, des démarches via linkedin pour aller publier ou recherche certains profils de candidature. - (N° 4)

Des organismes du gouvernement provincial utilisent en plus des canaux traditionnels, le site du « Conseil du trésor ». D'autres entreprises utilisent « Emploi-Québec », Neuvo, Jobboom, les réseaux sociaux : Facebook, Twitter(N°.3). La promotion semble se faire aussi dans les collèges et les universités ou par recommandation. Plusieurs moyens de promotion peuvent être utilisés selon le représentant de l'organisme (N° 6) :

On parle de recrutements sur campus également. Donc là, on va dans des collèges et universités, tout dépend de nos besoins et puis des sites où on est représenté ; promotion à l'interne également, c'est-à-dire faire valoir les opportunités de postes pour qu'il y ait du mouvement d'employés à l'interne et la promotion de nos opportunités via des programmes de recommandation d'employés. Donc, c'est dire qu'un employé peut référer un de ses amis et dans ce temps-là, il participe à un programme ou il y a souvent des bonis associés à ça. Donc, c'est les moyens traditionnels, je dirais que toute organisation peut utiliser. Après c'est comment les articuler, qui fait notre différence. (N° 6).

Dans le cas des services de la santé et des services sociaux, les postes peuvent être affichés sur le site des réseaux de la santé. Selon le représentant de l'organisme (N° 7), un poste est affiché à l'externe quand personne à l'interne ne le veut ou remplit les conditions pour le faire (quand on ne trouve pas preneur à l'interne). Voici la déclaration du participant :

Quand on parle de postes en soi, ils doivent toujours être affichés à l'interne avant d'être affichés à l'externe, en règle générale. Et en tout temps, dans le cadre des postes syndiqués. Et... donc, si on affiche un poste à l'externe c'est parce qu'il n'a pas trouvé preneur à l'interne. [...] C'est affiché sur le site de santé Montréal qui est le site qui diffuse toutes les offres d'emploi dans le réseau de la santé. Aussi sur nos sites internet à nous. Après ça, selon la facilité, la difficulté à trouver des candidats. Ça peut être affiché sur linkedin, ça peut être affiché sur Facebook corporatif, ça peut être affiché dans des ordres professionnels, par exemple si on cherche une infirmière, on peut l'afficher à l'ordre des infirmières du Québec. Donc, c'est ça, puis d'autre média qu'on peut utiliser au cas par cas là, si on juge à propos de le faire. (N° 7).

Pour le représentant de l'entreprise (N° 9), les responsables de l'organisme n'affichent pas les postes de l'administration :

Dans l'administration c'est vraiment différent. [...] Souvent, on se connaît plus dans l'administration, on travaille toujours ensemble. [...] s'il y a un poste qui se libère, on va le demander. [...]. C'est pour cela que souvent on n'a pas besoin de les afficher ou ils vont faire le tour, personne ne le veut et là on va engager pour ce poste-là. Mais on n'a jamais besoin d'afficher jusqu'à maintenant. On a plusieurs personnes, ça fait plus que 20, 25 ans qu'elles travaillent. (N° 9)

Pour la plupart, les organismes affichent d'abord leurs postes à l'interne. Si le poste ne trouve pas de preneur, alors il est affiché à l'externe. Le recrutement, quelquefois, est remis à un centre de recrutement. Les moyens utilisés par les entreprises sont en général les mêmes. Les postes sont affichés sur les sites personnels des entreprises, sur Emploi-Québec, sur Job-boom, sur Neuvo, linkedin et les réseaux sociaux. Certains organismes envoient les postes à des particuliers sur leurs courriels personnels. En plus, des réseaux traditionnels, les organismes du gouvernement provincial utilisent le site du Conseil du trésor. La promotion peut également se faire dans les universités, dans les collèges, dans les organismes d'employabilité, dans les centres de femmes ou sur recommandation d'un employé. Pour ce qui est des organismes du domaine de la santé et des services sociaux, les postes se retrouvent également sur le réseau de la santé. Dans les réponses des représentants des organismes, on a trouvé également la pratique qui consiste à ne pas afficher des postes de hautes responsabilités (postes

administratifs). Étant donné que tout le monde se connaît, le poste est tout simplement offert parmi ceux qui se connaissent et si quelqu'un parmi le groupe l'accepte on le lui donne.

#### b) Les critères de sélection pour être convoqué en entrevue

Les entreprises font savoir qu'elles font l'analyse de CV afin d'identifier l'expérience, la formation et l'appartenance à un ordre quand c'est nécessaire. Il y a également des tests en ligne, pour voir par exemple si le candidat maîtrise le français et des présélections téléphoniques.

Les gens sont choisis sur des critères de formation, de qualification et d'expérience, selon l'organisme (N° 1). Le participant rajoute « On travaille beaucoup à reconnaître l'expérience dans les pays autres que... tu sais quand on dit l'expérience canadienne-là, » (N° 1). Le participant (N° 5) nous fait savoir qu'il « regarde essentiellement la formation et l'expérience des personnes [...] et les meilleurs candidats qui répondent à ce profil-là sont convoqués en entrevue » (N° 5). Pour une entreprise qui se spécialise dans le transport, le candidat qui travaille essentiellement avec les clients « il faut être absolument bilingue, on n'a pas le choix. À l'administration, on ne l'exige pas » (N° 9). Il semble que l'entreprise (N° 13) préfère choisir parmi ses employés pour occuper les postes de bureau (l'ancienneté). En effet, selon le participant de l'organisme (N° 13) :

le groupe bureau [...] c'est vraiment l'ancienneté qui va primer, les compétences. Ils doivent répondre aux exigences minimales, mais pour les groupes techniques et professionnels c'est plus [...] les compétences qui vont être mises de l'avant. [...] Le fait que tu fais partie du groupe bureau depuis dix ans, puis qu'on exige trois ans d'expérience dans ce poste qui est dans un groupe

bureau, je suis un petit peu obligé de lui octroyé, tu sais. Évidemment, il y a un minimum d'analyse qui est faite, mais généralement les postes se ressemblent. (N° 13).

La sélection commence à partir de l'analyse du CV du candidat. Là, l'expérience, la formation, l'appartenance à un ordre sont vérifiées. Ensuite, il peut y avoir des tests en ligne, des examens sur la maîtrise du français, des examens sur l'anglais et une présélection téléphonique. Une entreprise semble préférer recruter d'anciens employés pour les postes de bureau (ancienneté).

#### 5.2.5 Pendant l'entrevue

##### a) la rencontre du comité de recrutement

L'accent est mis ici sur l'examen des références des candidats, la convention collective, la compétence des candidats qui viennent de l'extérieur et le taux de nomination préférentielle. Les attentes salariales, les attentes professionnelles et le savoir-faire sont également pris en compte.

Le candidat est généralement rencontré par un comité de sélection qui lui pose des questions, prend ses références, signe un formulaire de consentement. Pour le représentant de l'organisme (N° 1) :

il y a une discussion qui est faite, c'est un comité de sélection, il y a une prise de références selon le consentement de la personne. On a un formulaire de consentement. Je veux dire, après ça quand la sélection est faite par le comité de sélection, à moins que les références ne soient vraiment pas bonnes ou que ce soit matière à discussion là. Mais si les références sont bonnes, la personne est embauchée. (N° 1).

Un autre participant souligne le fait que la convention collective doit être respectée. Selon lui « Quand il n’y a pas de conventions collectives qui s’appliquent ou quand on est à l’externe, c’est le critère de compétences ou l’application du taux de nomination préférentielle » (N° 2). La formation, les diplômes, l’appartenance à un ordre sont vérifiés. Ensuite, le candidat est rencontré en entrevue afin d’évaluer ses « compétences comportementales » (N° 4). L’entrevue est réalisée par un conseiller en dotation après vérification de ce qui se trouve sur le CV du candidat. Le représentant de l’organisme N° 5 décrit les étapes qui sont suivies et qui aboutissent aux choix d’une personne après l’entrevue : « à l’intérieur du comité de sélection, il y a des questions qui leur sont posées, il y a des simulations, il y a aussi un questionnaire écrit que je fais passer pour vérifier les habilités rédactionnelles [...] et le jugement se fait sur ces critères-là » (N° 5). D’autres entreprises identifient les attentes salariales, les attentes du candidat sur le plan professionnel, le savoir-faire. De plus, il faut que le candidat ait les caractéristiques reliées à la culture organisationnelle de l’entreprise. Selon le représentant de cet organisme, il faut identifier :

Les attentes salariales comme je le disais, les attentes aussi je dirais de développement professionnel. [...] son objectif dans les trois prochains mois [...] au-delà de l’aspect purement technique, les compétences, il y a évidemment ce qu’on appelle le savoir-être. Donc, quelqu’un qui serait très, très bon dans son travail, dans ses compétences techniques, mais qui n’aurait pas les caractéristiques reliées à notre culture organisationnelle [...] ça marchera pas longtemps. Donc ça fait partie des choses qu’on évalue aussi. (N° 6).

L’entreprise (N° 7) parle des prises de références, des compétences, mais également de l’attitude du candidat dans ses emplois précédents. Toutefois, ce n’est pas systématique pour tous les candidats de fournir des références ou de remplir des formulaires. Le participant déclare entre autres que « Ce n’est pas fait nécessairement de façon systématique, ça dépend du type d’emploi pour lequel on ne le fera pas et du type d’emploi pour lequel on va le faire » (N° 7). Cependant, il veut également savoir « si la personne était ponctuelle dans son ancien emploi. Est-ce qu’elle était respectueuse ?

Est-ce qu'elle faisait ses suivis ? Est-ce qu'elle était courtoise avec la clientèle ? ». (N° 7).

De plus, les candidats fournissent des références. Les employeurs vérifient dans quelle mesure ils sont en accord avec la convention collective, le taux de nomination préférentielle est appliqué. Si le poste demande l'appartenance à un ordre, on le vérifie. Des questions sont posées, des simulations sont faites, les habilités rédactionnelles sont évaluées, les attentes salariales sont vérifiées, les attentes professionnelles sont examinées. De plus, il faut que les caractéristiques du candidat soient en accord avec la culture organisationnelle de l'entreprise. L'entreprise peut également vérifier les habitudes du candidat dans ses emplois précédents. Toutefois, ce n'est pas systématique et cela dépend des types d'emploi.

#### b) Les critères qui favorisent la sélection pendant l'entrevue

Plusieurs critères sont favorisés lors de la sélection selon les intervenants. Pour le représentant de l'entreprise (No.2), les critères de sélection ne favorisent aucun groupe. Sauf, si la personne refuse de s'identifier et fait partie d'un groupe sous-représenté. Ainsi, « La personne peut refuser, ça l'a aucun impact sauf que si elle est sous-représentée il n'y aura pas d'application de taux de nomination préférentielle » (N° 2). Les personnes nouvellement arrivées au Québec qui ne maîtrisent pas le français seraient défavorisées. Selon le représentant (N° 3) :

Bien. Si on parle d'accès à l'emploi, peut-être au niveau de la langue. [...] Donc, des personnes qui sont récemment arrivées, elles ont moins de chance. Alors, une personne qui a de très bonnes compétences, mais qui n'a pas la maîtrise de la langue française automatiquement va être défavorisée par rapport à une autre personne qui a une bonne connaissance de la langue. Ça défavorise les personnes qui sont récemment arrivées au Québec. (N° 3).

Il y a un participant qui hésite à répondre, mais fait comprendre que ce n'est pas toujours le plus compétent qui serait retenu parce que les recruteurs sont humains. On ne peut pas mesurer cela, c'est-à-dire ce qu'ils sont. Il déclare que « l'humain étant ce qu'il est : est-ce que c'est toujours le plus compétent qui est retenu ? Je n'ai pas de chiffre, mais je peux facilement penser que, ce n'est peut-être pas toujours le cas, que le plus compétent est retenu. Il n'y a pas moyen de le mesurer » (No.4). Pour les groupes visés par le programme d'accès à l'égalité en emploi, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse démontre qu'il y a de l'amélioration à faire pour atteindre les cibles de représentativité au Québec. Selon le représentant (N° 5),

Si on le prend sous l'angle de la représentativité des différentes catégories de personnes dont on cherche à favoriser l'employabilité par les programmes d'accès à l'égalité, c'est la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui est responsable de la mise en œuvre de ce programme. Je pense que les rapports de la commission montrent de façon assez claire qu'il y a encore du travail à faire pour qu'on atteigne les cibles qu'on se fixe au Québec (N° 5).

Selon le représentant d'un organisme de santé « c'est plus au niveau de l'attraction qu'il faudrait travailler. L'attraction, c'est-à-dire s'assurer que nos offres d'emploi sont vues par les personnes issues de ces groupes-là » (N° 7). Bien que notre sujet concerne les minorités racisées, certains représentants d'entreprises omettent de parler d'elles, mais expliquent les efforts qu'ils font afin d'intégrer d'autres groupes visés par l'équité en emploi. Tandis que d'autres pensent qu'il y a toujours place à l'amélioration. Un autre représentant (domaine de la santé) nous dit que son processus est très bien et que ce sont les autres (les candidats des minorités racisées) qui doivent remplir les critères :

Je vous dirais que je pense que c'est un processus très bien [...], il faut que... ah... si on a des critères, il faut qu'eux aussi remplissent les critères. Et puis, quand quelqu'un vient d'ailleurs, bien souvent, ils ont leurs équivalences au niveau diplômes. Ils peuvent aller les chercher. Donc, ça les empêche pas

d'appliquer, mais c'est sûr et certain s'il y a des critères, il faut qu'ils rencontrent les critères également. (No.10)

Tandis que le représentant N° 11 (domaine de l'accès à l'emploi) nous fait savoir que « la grande difficulté, je crois, moi, c'est la non-reconnaissance des études dans les autres pays qui fait en sorte que pour un employeur ils ont de la difficulté à se retrouver » (N° 11).

Les personnes qui ne s'identifient pas et qui font partie des minorités racisées ne seraient pas favorisées parce qu'elles ne bénéficieraient pas de l'application du taux de nomination préférentielle, selon un interviewé. Les personnes nouvellement arrivées qui ne parlent pas français, qui n'ont pas postulé, qui ne sont pas au courant d'un recrutement ne seraient pas non plus favorisées. Il paraît également que les entreprises seraient réticentes à reconnaître les diplômes de l'étranger.

#### 5.2.6 Après l'entrevue. : Les tendances dans les résultats de sélection

Il y a deux types de réponses. D'un côté, certains hésitent et puis disent qu'il n'y a pas de préférence ethnique de recrutement dans leurs organismes. D'un autre côté, des participants qui affirment que les recruteurs vont choisir parmi le groupe d'appartenance.

Les réponses de ceux qui disaient qu'il n'y avait pas de préférence ethnique de recrutement ont été très courtes. Selon le participant de l'organisme N° 1 : « Est-ce qu'il y a des biais culturels dans ce profil-là ? Je ne pense pas là. Moi je vous le dis, je le sais là, ça fait dix ans que je travaille à (milieu de l'éducation), que je porte le dossier d'équité en emploi, on a fait du chemin » (N°1). Il semble avoir un flottement dans la

déclaration précédente. L'intervenant a dit : je ne pense pas ; cependant pour valider sa réponse, il s'appuie sur le fait qu'il y a une certaine amélioration dans les manières de faire.

De l'autre côté, ces préférences ethniques de recrutement seraient bien visibles. Selon le participant de l'entreprise (N° 3) « les interviewers ont une tendance, et puis on le voit dans les comités de sélection, ont une tendance à sélectionner les personnes qui leur ressemblent » (N° 3). Puis, il précise son idée en parlant de nationalité, « si on a un comité de sélection et qu'on est tous des Québécois... euh... de souche... euh.... on va voir une petite tendance à trouver celui qui a la même nationalité que nous » (N° 3).

Palier à ce problème serait d'avoir des comités de sélection composés de personnes de différentes origines ethniques. Et plus il y a de personnes de différentes ethnies dans un comité de sélection, moins la préférence d'une seule ethnie va l'emporter : « Plus on est dans un comité de sélection, moins cette perception-là va influencer » (N° 3). Le participant de l'organisme (N° 4) fait une déclaration similaire : « je peux facilement penser que c'est peut-être pas toujours le cas que le plus compétent est retenu » (N° 4). Pour lui, son entreprise aurait beaucoup à faire dans ce domaine, car le manque à gagner en termes de représentation serait trop grand : « Il faut qu'il y ait des règles parce que le manque à gagner par rapport à la représentation en proportion de la population du Québec est trop grand. On doit se donner des règles qui nous permettent d'atteindre cette représentation-là » (N° 4). Sa déclaration démontre une urgence d'agir. Parce que si on ne fait rien aujourd'hui « Sans règles, on s'assoira dans 200 ans et puis » on restera à la même place et aucun changement ne se fera (N° 4). Il est arrivé à cette conclusion à partir des données qui ont été fournies par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur son entreprise. Sa déclaration se base sur les données qu'il dispose aujourd'hui même si des corrections sont suggérées par la

Commission. Pour ce participant, même dans les postes qui demanderaient peu de formation « les minorités ne sont pas là », tout simplement parce que « les postes ne sont pas connus » de ces gens (N° 4). Par conséquent, « si on veut attirer des jeunes qui viennent ou qui sont issus des minorités ethniques ou visibles, il faut faire connaître ces emplois-là » (N° 4). Il faudrait de la volonté et de l'action pour remédier à ce fait. Pour d'autres représentants d'organismes, il faudrait changer les mentalités. Car les préjugés existent qu'ils soient favorables ou défavorables. Selon le représentant (N° 5) : « si on vient à la question des cultures, des mentalités, c'est sûr qu'il y a des préjugés favorables ou défavorables envers certains groupes, on pouvait même parler de racisme et de discrimination » (N°5). Pour ce dernier, il n'y a aucun doute qu'il y a du racisme et de la discrimination puisque cela a été documenté par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Pour lui, il faudrait corriger ces manières de faire dans l'emploi que la « personne dont le nom était à consonance québécoise était beaucoup plus fréquemment convoquée en entrevue que les personnes dont le nom était à consonance africaine » (N°5). Donc, il faut former les gens et arriver à un changement de mentalité parce que « Si on impose à un employeur d'aller chercher des personnes des minorités visibles par exemple, et que ça ne correspond pas à ce qu'il souhaite, à ses valeurs, ça va être contre-productif et on va se placer en situation de conflit là, très, très rapidement » (N°5). Pour ce dernier, il faut accompagner les gens dans ce domaine.

Certaines pratiques seraient douteuses selon des participants. Tout en excluant son organisme, le participant de l'organisme (N° 6) déclare :

Je caricature à peine parce que c'est ça qui se passe des fois dans certaines organisations où on essaie d'établir des profils types basés sur des critères qui sont douteux. [...] toutes les organisations font ça. [...]. Pas les organisations, les individus qui sont dans les organisations. Je me rappelle dans une vie précédente, une vie professionnelle précédente où le gestionnaire allait consulter le profil Facebook des personnes qu'il rencontrait en entrevues avant, sans qu'ils nous le disent. Après, on tourne dans le domaine public : ce que font les gens ? Comment ils le font ? On ne peut avoir un contrôle sur tout. (N° 6).

Pour ce participant, la tendance à retrouver des gens de la majorité serait plus marquée dans les régions : « ça va dépendre des régions. À Chicoutimi, les Québécois francophones de race blanche, c'est sûr que le bassin est comme ça majoritairement » (N° 8). À Montréal, c'est différent puisque « selon ce qu'on recherche on favorise bien une diversité culturelle à l'intérieur des différents choix qui sont faits par les gestionnaires en termes de recrutement » (N° 8). Pour cette entreprise du domaine de la santé : « une baisse juste au niveau des minorités visibles, parce que les autres, les chiffres sont au-dessus, ça reste stable à ce niveau-là, au niveau du recrutement » (N°10). Pour ce participant d'une grande entreprise du domaine des finances : « les défis touchent la diversité de façon générale. On n'est pas très inclusif au niveau de la diversité » (N° 14). Pour ce qui est des minorités racisées et de la loi sur l'équité en emploi, le représentant de l'organisme fait savoir que l'entreprise « n'est pas assujettie à cette loi-là et puis on ne travaille pas dans ce sens-là » (N° 14). Puis, il explique que dans son entreprise, il y a plus de représentation à Montréal.

D'un côté, il y a ceux qui déclarent qu'il n'y a pas de préférence tout en admettant qu'il y ait de l'amélioration à apporter. Pour d'autres, les préférences ethniques seraient claires : ceux qui sont dans les comités de sélection auraient tendance à choisir ceux qui leur ressemblent. Les intervenants qui disent qu'il y a des préférences dans le recrutement citent les données de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Pour eux, il faudrait changer de mentalité, car les préjugés existent et frappent les minorités racisées. Pour eux, le racisme et la discrimination favoriseraient la majorité en enlevant des opportunités aux minorités racisées.

Cette section sur les attitudes de recrutement a mis en évidence les diverses façons dont la promotion des postes est réalisée. Les participants nous ont également expliqué que l'examen du CV doit démontrer que le candidat remplit les critères de sélection avant

que ce dernier soit convoqué en entrevue. Après l'entrevue, on vérifie les références, les conventions collectives et le taux de nomination préférentielle. Puis, on vérifie si le profil du candidat est conforme à la culture de l'entreprise.

### 5.2.7 Les pratiques de maintien en emploi

Ici, il s'agit d'attitudes des dirigeants d'entreprises qui feront en sorte que l'individu recruté gardera ou ne gardera pas son emploi. Les pratiques des dirigeants jouent le même rôle dans le maintien à l'emploi du candidat recruté. Les facteurs qui ont été mis à jour par les intervenants dans ce chapitre sont : les tendances de carrière, le groupe qui fait le plus carrière, les salaires selon le groupe d'appartenance et la montée dans la hiérarchie.

#### a) Tendance de carrières

En ce qui concerne la tendance des groupes qui font carrière plus que les autres dans leurs emplois, deux perceptions complémentaires ont émergé. La première concerne ceux qui n'auraient pas une longue carrière dans l'administration et les entreprises.

Le représentant de l'organisme (N° 5) suppose que si quelqu'un intègre un emploi, il devrait bénéficier de tous les avantages. Pour celui-ci :

quand une personne, par exemple, a passé à travers le processus de sélection et obtient un poste, généralement, la personne va rester en emploi, va avoir accès autant à des formations qu'à du soutien, qu'à de l'accompagnement de la part, que ce soit de l'équipe de direction, de collègues. (N°.5).

Pour le représentant de cet organisme en employabilité, « je vous dirais 50 %. [...] j'ai autant de québécois que de personnes immigrantes qui vont rester ou qui vont partir » (N°11). Pour le représentant (N° 12) « compte tenu qu'on fonctionne par compétence, je vous dirais que non il n'y a pas une tendance d'un côté ou de l'autre. [...] c'est un système assez structuré » (N° 12).

Parmi les représentants qui répondent ignorer les tendances des groupes qui conservent le plus leurs emplois dans leurs entreprises figure l'organisme (N°1) qui œuvre dans le domaine de l'éducation. Son représentant déclare qu'« on n'a pas d'études là-dessus » (N° 1). Plusieurs autres organismes de la fonction publique et parapublique jouent la carte de l'ignorance également. Le représentant de l'entreprise (N° 8) déclare à peu près la même chose, en l'occurrence que « j'ai pas de tendances qui sont analysées à savoir est-ce que les gens d'une minorité visible vont rester plus ou moins longtemps en poste que les autres. [...] j'ai pas de statistiques précises par rapport à ça » (N° 8). Ce représentant (N° 14), du secteur financier et bancaire, nous fait savoir qu'il n'a pas cette information. Mais son explication dénote que la majorité a plus tendance à faire carrière. Il déclare :

Par cœur, on n'a pas ce genre d'information quantitative. Ce qu'on sent peut-être, notre ressenti par rapport à ça, on a beaucoup, beaucoup, une bonne représentativité dans les postes d'entrée, dans les postes de service à la clientèle. C'est des secteurs qui sont très, très diversifiés. Quand on monte dans les postes de gestion, de hautes gestions, la représentativité des personnes des minorités visibles est plus faible à cause d'une multitude de facteurs évidemment. (N°14).

L'autre représentant de cette compagnie donne des informations supplémentaires qui confortent l'idée selon laquelle les gens de la majorité sont plus susceptibles de faire carrière dans cette entreprise. En même temps, il contredit son collègue sur la représentativité de minorités racisées dans les postes d'entrée :

C'est sûr en ayant moins quand même, on disait bon on vise à avoir une meilleure représentativité vers... C'est sûr que les gens qui cheminent dans

l'organisation et puis qui montent les échelons, bien probablement qu'il y en a moins parce qu'il y en a moins dans le bassin, à la base » (N°14).

Le représentant de cet organisme du milieu de la santé fait une catégorisation en fonction du type de postes :

Dans les soins infirmiers, il y a beaucoup d'Haïtiens. Ils aiment le travail, il y en a beaucoup [...] beaucoup d'Asiatiques, vraiment là en recherche fondamentale, en laboratoire. Ils vont toujours avoir des subventions eux autres. Ils sont assez bien représentés dans les sciences. Les Français viennent beaucoup faire leurs postdoctorats. Ensuite, beaucoup de gens d'Afrique du Nord, beaucoup de Maghrébins. Dans tous les secteurs, mais dans les sciences biomédicales, les femmes surtout. Il me semble qu'ils sont plus à l'aise dans un centre de recherche public que dans des compagnies privées. (N° 3).

En ce qui a trait à la tendance des groupes qui font carrière, la réponse du représentant de l'organisme (N° 4), est simple et directe : « évidemment la photo d'aujourd'hui elle est majoritairement très Québécoise d'origine blanche » (N° 4). Il explique la raison pour laquelle il y aurait sous-représentation des minorités racisées, en déclarant que,

la majorité de nos postes sont en région [...] les régions sont quelques années en arrière par rapport à la fréquentation de la différence. Alors, on a encore des croûtes à manger dans l'acceptabilité de la différence en région » (N° 4).

Pour le représentant de l'entreprise (N° 10), les gens de la majorité blanche seraient plus représentés parmi ceux qui font carrière. Bien que, selon lui, son entreprise du secteur de la santé soit multiculturelle, quand « on regarde aussi nos gestionnaires, les gens qui sont en poste nous montrent que... il y a peut-être un petit peu plus au niveau des gens qui ne font pas partie des minorités » (N° 10). Le représentant d'un seul organisme a répondu qu'il n'a pas remarqué cette tendance (N° 13), sans rien ajouter de plus, ni donné aucune explication.

Nous avons constaté trois grandes tendances puis deux autres isolées. Parmi, les trois grandes tendances : il y a : la supposition, l'ignorance et l'affirmation. Parmi les deux positions isolées : un intervenant fait des catégorisations, et l'autre est indifférent.

Certains participants supposent que tous les employés devraient avoir le même traitement et qu'il ne devrait pas y avoir une tendance d'un groupe plus marqué qu'un autre à faire carrière dans les entreprises. Cette tendance prévalait parmi deux entreprises du domaine de l'éducation ethnoculturelle et communautaire. Elle est également partagée par un organisme parapublic d'environ 9000 employés. Pour eux, tout le monde devrait bénéficier des mêmes avantages. Ils pensent que le système est assez structuré pour le permettre.

La première perception de nos participants est celle que la représentation des personnes des minorités racisées serait faible dans les postes de gestion et de responsabilité et que les gens de la majorité sont plus susceptibles de faire carrière. Les participants qui partagent cette perception proviennent du milieu de l'éducation, de la santé et de la communication. Ils représentent tous les secteurs : publics, parapublics et privés. Selon la deuxième perception, la photo d'aujourd'hui serait majoritairement Québécoise blanche en termes de représentativité. En d'autres termes, ce serait la majorité qui aurait plus tendance à faire carrière. Les participants qui partagent cette perception représentent les organismes du domaine de la santé et de celui de la technologie. Ces organismes sont du secteur public. Le troisième groupe est indifférent. Le participant provient d'un organisme parapublic du milieu de l'éducation. La quatrième perception serait que les gens font ce qu'ils aiment, émane d'un représentant d'organismes publics, du domaine de la santé. En définitive, deux perceptions complémentaires ont émergé : 1) la représentation des minorités racisées serait faible dans les postes de responsabilité et, 2) les membres de la majorité seraient plus susceptibles de faire carrière.

b) Carrière des membres de la majorité

Diverses raisons sont soulignées pour expliquer le fait que les gens de la majorité font carrière plus que les autres. Une des raisons serait que le bassin dans lequel les entreprises choisissent ne serait pas diversifié. Ici on fait allusion à une liste qui serait constituée après la réception des CV. Les personnes retenues afin de poursuivre les processus de recrutement se retrouvent dans le bassin des candidats. Selon le représentant de l'entreprise (N° 1) du domaine de l'éducation :

Je viens tout juste de sortir mes chiffres comme j'explique cela, je suis assez déçue. Mais, pour l'instant, j'ai pas d'explication là. [...] j'ai pas analysé mon terrain..... J'ai pas d'explication au fait qu'il y a des catégories d'emploi où les minorités visibles sont assez faiblement représentées. Probablement, le bassin n'est pas assez, le bassin dans lequel on recrute n'est pas assez diversifié [...] L'hypothèse serait que le bassin dans lequel on pourrait recruter n'est pas assez diversifié probablement. Mais encore là, je vais vraiment revoir mes chiffres, je ne suis pas certain. (N° 1).

Plusieurs éléments de réponse ressortent du représentant de cette grande entreprise publique du secteur de l'énergie et des technologies : « c'est le Québec », que les membres de la majorité ne sont pas exposés, qu'ils auraient peur de la différence, qu'ils ne seraient pas assez curieux, qu'ils ne se sentiraient pas en sécurité, qu'ils n'auraient pas fait valoir la contribution des minorités racisées dans la société. Ce représentant est au courant du rapport de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse sur son entreprise :

Mais c'est le Québec. Je pense que l'ignorance, le fait que les gens ne sont pas exposés, la crainte de la différence, c'est une insécurité mal placée, c'est le manque de curiosité, c'est le fait qu'on n'a pas suffisamment fait valoir la contribution des gens qui viennent des minorités. Mais je vais amener un élément puisque vous êtes dans les études très sérieuses, un élément qui est important de considérer : le pourcentage de représentation, je vous disais qu'il est assez bas et de façon assez critique par rapport aux attentes de la

Commission et la Commission ne fait pas des attentes à vue de nez comme ça. (N° 4).

Cette insécurité mal placée, la crainte de la différence, le manque de curiosité empêcheraient les gens de certaines entreprises de recruter les gens provenant des minorités racisées.

En fait, une autre raison pour laquelle les gens des minorités racisées font moins carrière dans les organismes contrairement à ceux de la majorité serait que dès le départ ils ne sont pas en grand nombre dans les catégories professionnelles du bassin d'emploi global. Donc, le bassin dans lequel les organismes recruteraient ne serait pas assez diversifié. Deuxièmement, les gens qui recrutent et qui font partie de la majorité seraient méfiants envers les minorités racisées. Ils auraient également peur de la différence. Enfin, ils choisiraient de ne pas mettre en valeur la contribution de cette minorité à la société. Alors, le fait qu'ils sont méfiants, qu'ils ont peur de la différence et qu'ils ne veulent pas parler de la contribution des minorités racisées à la société motiverait le fait qu'ils n'en recrutaient pas.

c) Le salaire à expérience égale.

Les réponses sur le salaire sont basées uniquement sur la structure et les politiques écrites de l'entreprise et non sur les pratiques.

La réponse à la question de l'égalité salariale selon le répondant (N°1) est basée sur la structure, c'est-à-dire les normes écrites. Selon ce représentant d'un organisme du secteur de l'éducation, « tout est tellement normé, balisé qu'il n'y a pas de discrimination salariale sur la base de l'ethnie ou... euh... c'est vraiment, la structure

de l'emploi est très définie » (N°1). Cette réponse est basée sur la structure de l'emploi définie par le ministère de l'Éducation et la convention collective. De même que pour l'entreprise (N° 2), la réponse est du même ordre, une réponse basée sur la structure. Selon le représentant de l'organisme (N°2), une entreprise de la fonction publique, « on a des syndicats, des échelles salariales. On ne peut pas aller à la tête de la personne, puis discriminer là-dessus. Ça, c'est impossible » (N°2). Le représentant de cette grande entreprise technologique privée déclare que « Toute personne est évaluée selon des critères qui sont définis par le département de compensation » (N°6). Selon ce représentant d'un organisme du domaine de l'éducation, « Ça peut pas être possible, le salaire est analysé vraiment en fonction de l'expérience, de la scolarité. S'il y a plus de scolarité pertinente à la fonction évidemment, ça serait la seule raison. Mais, il n'y a pas non, en aucun cas » (N°13).

En ce qui concerne la question de salaire, les participants donnent des réponses qui sont basées sur les structures des organismes et leurs conventions collectives. Pour eux, les conventions collectives déterminent les salaires et les compétences. Ils n'abordent pas des pratiques des entreprises et des organismes en rapport avec cette question.

d) La promotion des membres de la majorité et des minorités racisées.

Concernant la promotion des personnes des minorités racisées, certains représentants ont du mal à répondre. Pour cela, ils se concentrent sur d'autres groupes en essayant de ne pas parler des minorités racisées.

Pour le représentant de l'entreprise (N° 2), fonction publique, c'est évident que « les taux de promotion sont plus faibles pour les minorités visibles, minorités ethniques.

[...] en partie parce qu'ils sont moins nombreux. [...] parce que les gens sont plus nouveaux dans l'organisation » (N°2). Non seulement cette réponse est claire, mais aussi elle met en évidence deux raisons liées à la promotion : la représentativité et l'ancienneté. Le représentant de l'entreprise (N°4) explique que : « les promotions ne sont pas basées sur l'ancienneté, ne sont pas basées sur les critères objectifs comme ceux-là, c'est le rendement, c'est le dépassement, ça peut être une affinité aussi » (N°4). De ce fait, « le risque est grand et comme c'est basé sur une décision de gestion, ça vaut autant pour les périodes de probation » (N°4). Donc, la décision de garder une personne dans une entreprise après une probation serait aussi arbitraire que la décision de lui donner une promotion. Par conséquent, « C'est sûr que là des employeurs qui ont des préjugés, des gestionnaires qui ont des préjugés, ça peut venir entacher les préférences qu'ils ont en matière de sélection, mais aussi de promotion » (N°5). La déclaration de ce représentant d'un organisme public du secteur de l'éducation confirmerait le fait que les préjugés de certains employeurs auraient des répercussions sur le recrutement et la promotion des candidats dans leurs entreprises. On parle ici de préférence. Ce qui serait à la base de ces préjugés qui favoriseraient la promotion ou non serait « la question de formation, puis de mentalité, puis de culture » (N°5).

En résumé, les promotions seraient moins souvent données (taux de promotion plus faible) aux minorités racisées (no.2). Pour certains, les facteurs comme les préjugés, la mentalité et la culture entacheraient les promotions. Pour d'autres, des critères subjectifs entreraient en ligne de compte quand il s'agit de donner une promotion.

### 5.2.8 Racisme et discrimination dans l'accès à l'emploi

Nous prendrons en compte dans cette partie les données : sur la discrimination à l'embauche, les plaintes et les explications sur la sous-représentation des minorités racisées.

#### a) Discrimination à l'embauche envers les minorités racisées

À travers les réponses qui vont suivre sur l'embauche des membres des minorités racisées, nous trouvons des éléments qui font référence à la discrimination et au racisme. Selon le représentant de l'entreprise (N°6), un de ses collègues à l'habitude d'aller voir de quoi à l'air physiquement les candidats sur Facebook. On verra également une explication sur le racisme culturaliste.

Pour les réponses basées sur la discrimination en général, certains représentants se présentent comme n'étant pas concernés par cela. Un représentant d'un organisme d'éducation fait savoir que des cas de ce genre ne lui sont pas rapportés. Le représentant (N° 1) a déclaré « On ne m'a pas rapporté de cas de discrimination » (N° 1). Pourtant, il reconnaissait que le bassin dans lequel son entreprise recrutait n'était pas assez diversifié. Voici ce qu'il disait au (3,2) : « le bassin dans lequel on recrute n'est pas assez diversifié » (No 1). Le représentant de l'organisme public (N° 2) ne présente pas de fait, mais en se référant à la structure, il pense que « ce serait difficile de discriminer en fonction d'un groupe ethnique notamment. Ça serait très, très difficile parce que les gestionnaires sont accompagnés de leurs ressources humaines et d'un cadre recruteur quand ils font leur choix » (N° 2). Le fait que le représentant d'une entreprise dit qu'il dispose d'une structure ou des politiques écrites qui empêchent la discrimination

n'explique en rien qu'il n'y a pas. L'entreprise (N° 1) et bien d'autres possèdent ces structures, mais semblent recruter dans un bassin qui n'est pas diversifié.

D'autres parlent de leur expérience avec la discrimination envers les minorités racisées. Un représentant d'une grande entreprise publique du secteur de l'énergie a déclaré que ses gestionnaires en région faisaient du profilage déjà à travers les noms. Ces gestionnaires enlevaient les noms à consonance étrangère :

J'ai été exposée, plus d'une fois, en région à des gestionnaires qui me disaient, devant une liste de candidatures, bien on va commencer par enlever les noms qu'on n'est pas capable de prononcer là. C'est horrible à pleurer, mais ce n'est pas en 2030 là, c'est en 2010. Oui, il y a encore de la discrimination. (N° 4).

Un représentant d'un organisme gouvernemental du domaine de l'éducation explique avoir rencontré des gens des minorités racisées qui se disaient victimes du racisme et de la discrimination « je me souviens d'avoir rencontré une personne du réseau scolaire qui de son point de vue, elle prétendait avoir été victime de racisme, de discrimination dans le contexte d'une promotion » (N°5). Ce gestionnaire pense que c'est très difficile de prouver cela et que ces situations existent. Pour lui, c'est important de « travailler en amont parce que quand les situations se produisent, elles sont pratiquement impossibles à corriger » (N°5).

Ce groupe de représentants interrogés est catégorique sur l'existence de la discrimination et du racisme dans l'embauche. Il y a même des gestionnaires qui vont regarder la morphologie, la couleur de la personne sur Facebook dans le but de discriminer. Ce représentant de cette grande entreprise privée du domaine de technologie déclare que :

un confrère direct de travail me dit écoute : nous, chez nous on n'embauche pas telles minorités pour telle raison, non. Je me tiens loin de ça là. Mais ça existe

de partout, dans toutes les organisations. Toutes, toutes, toutes, peu importe la grosseur, il y en a pour qui c'est plus évident [...] C'est malheureux, mais c'est la réalité. (No.6).

Ce représentant d'une grande entreprise privée en télécommunication disait qu'« on soupçonnait un gestionnaire de vouloir favoriser des Québécois dans son recrutement [...] c'était dans l'attitude des gestionnaires. » (No.8). Ces gestionnaires favoriseraient les gens de la majorité dans le recrutement. Il y a ce représentant d'un organisme d'emploi qui parle de luttes entre femmes et d'ajouter : « Alors, imaginez que si "c'était" une femme d'une autre origine, probablement ce serait pire encore » (N°11). Il y a cette reconnaissance de la souffrance vécue qui découle de la discrimination raciale. Nous constatons également du racisme culturaliste en examinant les déclarations de ce représentant d'un organisme public du domaine des transports :

C'est sûr que parfois, ce que je peux être témoin c'est des gens qui vont me faire des commentaires pour un peu catégorisé *un type de comportement*. [...] *telle culture, c'est normal dans leur culture*, c'est comme ça qu'ils agissent [...] C'est des choses aussi qu'on peut voir dans les journaux avec des exemples concrets qu'on peut avoir à l'appui comme quoi telle entreprise a fait telle action avec une plainte, la personne a gagné, perdue, etc. Oui c'est une chose à laquelle on est exposé dans le sens qu'on le voit. Il y a des gens également qui peuvent, de la façon légale faire une plainte suite à une entrevue qu'on aurait faite ici pour des motifs interdits par la Charte. (N°12).

Ce représentant déclare aussi avoir lu dans les journaux beaucoup de cas de discrimination, mais il va se distancer de cela en disant que « Ce n'est pas des choses auxquelles j'ai été témoin personnellement » (N°12). Des gens viennent à lui pour catégoriser un groupe par rapport à un comportement. Il peut arriver que le contexte sociopolitique joue dans les représentations.

Quelquefois, on semble rencontrer une sorte de consensus à ne pas parler du problème raciste et l'encourager tacitement. Cela fait référence à la réponse ci-dessous donnée par le représentant de l'entreprise (N°12). Le comportement et les réponses de ce

représentant d'une grande entreprise financière en disent long. Voici sa réaction et sa réponse sur la discrimination à l'embauche :

(rire). Ça aussi je pense qu'on ne peut pas répondre non là. Je pense qu'on a certainement été témoins dans notre carrière. Ça se pourrait que ce soit arrivé ici. Et puis c'est certainement arrivé ailleurs aussi là. Fait que, je pense qu'il y a des biais qui sont connus qui, des fois, peuvent... Moi dans une ancienne vie, tu sais, une structure similaire de l'embauche, tu sais, dans certaines succursales où les gens sont moins ouverts. Ils disent, tu sais, qu'ils sont déjà, tu sais, des gens des minorités visibles, puis que tu sais, ils veulent pas les laisser passer, c'est sûr. - (No.12).

D'autres discours semblent excuser la discrimination et le racisme envers les minorités racisées. Voici une déclaration de la sorte : « Tu sais, il y a des recruteurs qui doivent travailler avec des gestionnaires parfois, tu sais, qui ont vécu une mauvaise expérience. Donc, qui ne souhaitent pas... euh... qui sont réticents à embaucher d'une telle origine par exemple ou qui font preuve, l'humain étant ce qu'il est, de moins d'ouverture » (No.12). Des gestionnaires qui ne souhaitent pas embaucher des gens de certaines origines sous prétexte d'avoir vécu une mauvaise expérience avec une personne.

Les déclarations des participants semblent indiquer l'existence d'une forme de discrimination envers les minorités racisées basée sur le profilage des noms qui se fait à partir des CV. Cette pratique consisterait à enlever les noms à consonance étrangère. La discrimination raciale semble bien réelle dans l'embauche. Il semblerait que certains gestionnaires iraient même regarder sur Facebook les profils des candidats dans le but de les discriminer. Il y aurait également certaines manifestations de la discrimination ressentie comme un plaisir coupable partagé et une sorte de consensus.

Dans les déclarations qu'on vient d'examiner, nous mettons en évidence cinq types de comportements par rapport au racisme et la discrimination. Premièrement, la

description de la discrimination sans mentionner le groupe victime. Deuxièmement, l'acceptation de celle-ci en l'associant au groupe visé, mais en prenant une distance. Troisièmement, une catégorisation des gens par rapport à leur culture. Quatrièmement une discrimination basée sur la morphologie ou le physique des membres d'un groupe. Cinquièmement, le fait de banaliser le comportement raciste, par exemple en riant, comme si on y prenait plaisir.

b) Plaintes contre la discrimination et le racisme.

Nous avons trouvé trois types de commentaires par rapport aux plaintes contre la discrimination. Premièrement, ceux qui disent qu'ils n'ont pas entendu parler des plaintes dans leurs entreprises, mais qui en ont entendu parler ailleurs. Deuxièmement, ceux qui ont entendu parler de plaintes contre la discrimination et qui pensent que c'est arrivé. Enfin, ceux qui ont été au courant de plaintes de discrimination et qui concluent que cela ne s'est pas produit.

Parmi ceux qui disent n'avoir jamais entendu parler des plaintes dans leurs entreprises et qui ont entendu parler de plaintes ailleurs, on retrouve le participant de l'entreprise (N° 7) qui déclare :

Moi, dans ma carrière à moi non. Mais ça, la CDPDJ doit en recevoir soient de personnes qui ne trouvent pas d'emploi, soient d'organismes en employabilité qui aident ces gens-là à se trouver un emploi et puis qui jugent que la personne se bute toujours à un refus. Je présume que ça doit exister. Mais, dans ma carrière à moi, j'ai pas eu vent qu'il y a eu plainte de quelqu'un issu des minorités qui comme quoi n'avait pas été recruté ou, etc. là. (N° 7).

Il dit ne pas avoir reçu de plaintes dans son entreprise, mais qu'il en a entendu parler ailleurs.

Pour ceux qui pensent que les plaintes peuvent être fondées, il y a le représentant de cette entreprise publique du secteur de l'éducation qui déclare avoir « entendu des étudiants qui pensaient qu'ils n'avaient pas de bonnes notes parce qu'ils étaient membres des minorités visibles » (N°3). La discrimination semble toucher les minorités racisées jusque dans leur apprentissage dans les écoles, les universités et autres. Le représentant poursuit : « Un professeur qui fait de la discrimination, ça se peut » (N°3). Le représentant de l'entreprise spécialisée en employabilité affirme que « ça fait 25 ans que je fais ça, la direction d'organisme en employabilité, on a toujours entendu parler de ça, c'est cyclé là, on sait c'est lesquelles compagnies » (N°.11). Des fois, des immigrants sont embauchés dans un domaine quelconque et pour un salaire quelconque par discrimination. En effet, « Il y a des compagnies mêmes qui se sont spécialisées à embaucher des personnes immigrantes nouvellement arrivées. Comme ça, ils ne maîtrisent pas la langue, ils ne peuvent pas [...] Parce que malheureusement ils ne connaissent pas toutes les lois » (N°.11). Pour ce représentant d'une grande institution financière « J'imagine que c'est déjà arrivé [...] il y a certainement des cas [...] Ça, c'est pas dans notre champ d'expertise, je suis pas à l'aise là de répondre à ça. » (N°14). Il imagine que c'est déjà arrivé, mais il ne veut pas en parler.

Pour ceux qui ont reçu des plaintes et qui pensent que c'est non fondé. Le représentant de l'entreprise (N°8), une entreprise du secteur de la télécommunication déclare qu'il a « déjà reçu des plaintes euh... On a reçu deux plaintes à ma connaissance des dossiers qui avaient été traités par mon équipe [...], on ne discrimine pas du tout basé sur la nationalité ou quelque chose par rapport à la race. Donc, ce n'était pas fondé » (N° 8). Ce représentant a reçu des plaintes, mais affirme qu'il n'y a pas de discrimination basée sur la race dans son entreprise. Le représentant de l'entreprise (N°10) dit avoir également reçu des plaintes non fondées.

Parmi les gens interviewés, il y a ceux qui disent n'avoir jamais été au courant de plaintes contre la discrimination dans leurs entreprises, mais qui en ont entendu parler ailleurs. Il y a ceux qui ont été en contact de plaintes et qui pensent que ces plaintes sont justifiées. Enfin, il y a ceux qui ont été en contact avec des plaintes contre la discrimination et qui pensent que ce n'est pas arrivé.

c) Explications sur la sous-représentation des minorités racisées dans l'emploi.

Diverses hypothèses sont émises par les représentants d'organismes pour expliquer la sous-représentation des minorités racisées dans leurs entreprises.

Pour le représentant de l'organisme (N°1) « c'est un travail de tous les instants, d'augmenter la représentation, de sensibiliser, de faire des activités » (N°1). Donc, il faut sensibiliser les gens, ceux qui recrutent, d'augmenter la représentation des minorités racisées. Les immigrants sont mis en cause dans le fait qu'ils ne sont pas représentés, selon le représentant de l'organisme (N°2), un organisme public. Pour lui, les membres des minorités racisées, qu'il qualifie d'immigrants, ont de la difficulté à pénétrer le marché de l'emploi pour plusieurs raisons : parce qu'ils ne sont pas intéressés aux emplois manuels, parce qu'ils ignorent les possibilités d'emplois et parce qu'ils n'ont pas de réseaux. Voici ce qu'il déclare :

Il y a plusieurs raisons [...] dans certains pays, de faire un emploi manuel ça peut être mal vu. Donc [...] la femme immigré ici avec sa famille, mais sa famille n'accepterait peut-être pas qu'elle fasse un emploi manuel, même s'il est mieux rémunéré qu'un autre. [...] Fait que les domaines d'emploi où il y a de la méconnaissance de certains emplois, méconnaissance des possibilités d'emploi. Pourquoi dans certaines communautés on a de la misère à recruter des policiers ? C'est parce que le service de police est mal vu aussi dans certains pays ou dans certaines communautés. [...] il peut y avoir des problèmes de reconnaissance des

acquis ou de la façon que les CV peuvent être montés. [...] ils ont besoin de réseauter des plans de contacts avec des employeurs, avec des gens qui vont les conseiller, faire du mentorat. [...] des jeunes de deuxième, troisième génération, des parents qui sont peut-être pas arrivés à se créer des réseaux. Il y a une panoplie de raisons là, il n'y a pas une raison simple et fixe. (N°2)

Le représentant de l'organisme (N°3) parle de la sous-représentation de certains groupes en citant des catégories d'emploi. Pour lui, cela dépend des catégories d'emploi et du domaine de la recherche. Il déclare : « Je dirais que les Québécois, de souche québécoise dans la population on est super-majoritaire, mais au centre de recherche, si on regarde tous nos chercheurs il n'y a pas tant que ça. Beaucoup viennent soit de l'étranger, soit c'est des personnes de minorités, des Asiatiques » (N°3).

Pour l'entreprise (N°4), les gens des minorités racisées sont sous-représentés parce qu'ils ne s'identifient pas lors du recrutement (en cochant la case « minorités racisées » dans les formulaires d'emploi) et parce qu'ils ont peur de postuler en se disant qu'on ne va pas les prendre. Le représentant de ce grand organisme parapublic du secteur de l'énergie déclare :

Les minorités ethniques, minorités visibles. Je reprends là. Il y a la problématique d'auto-identification. Moi je pense vraiment qu'il y a des gens qui font le choix et je pourrais comprendre de ne pas s'identifier. Deuxième chose, comme le portrait [...] étant encore assez très traditionnel blanc, Canadien de souche. Je pense qu'il y a beaucoup de gens des communautés qui se sont dit [...] ça sert à rien d'essayer. (N° 4).

Il y aurait cette peur de s'identifier à son groupe dans un formulaire de demande d'emploi, car les gens ne veulent pas être éliminés dans un processus à cause de leur origine « ethnique » ou raciale. Le représentant de l'entreprise (N°12) déclare, lui aussi, que « les gens ont peur de s'auto-identifier ou comprennent mal le concept, qu'est-ce qu'on peut faire avec cette information-là » (No.12). De plus, ils constatent ce sont pratiquement les gens de la majorité qui travaillent dans ces organismes.

Le représentant de l'entreprise (N°5) du secteur de l'éducation renvoie le problème de la sous-représentation des minorités racisées à la démographie de la ville de Québec, au regroupement des membres des groupes issus de l'immigration à Montréal, aux mentalités, à la culture et aux préjugés. Il déclare :

Le premier facteur, c'est la question de la démographie de la ville de Québec là où sont situés la plupart des emplois de la fonction publique [...] il y a comme une concentration de la diversité à Montréal, qu'on ne retrouve pas ailleurs au Québec. Donc, on doit favoriser, par des politiques économiques, des politiques d'immigration, la plus grande diversification possible dans l'établissement des personnes de partout au Québec. [...] Et puis l'autre facteur, je le disais là, c'est une question de mentalité, de culture, de préjugé. (N° 5).

Le représentant de l'organisme (N°3) donne des hypothèses pour expliquer la sous-représentation des minorités racisées dans les entreprises : la méconnaissance et l'autoévaluation. Il déclare :

Diverses hypothèses. [...] notre call business n'était pas nécessairement connu de certaines minorités. Ensuite, une chose très importante à mentionner c'est que le questionnaire pour nous permettre de faire les statistiques pour la loi à l'accès à l'égalité en emploi, c'est un questionnaire d'autodéclaration. [...] Même si la personne devant moi est noire, je ne peux pas dire : ah ! Comment ça t'as pas coché minorités visibles ? Si elle ne veut pas s'identifier, moi je ne peux pas venir changer sa réponse. Donc [...], le fait que ce soit de l'autodéclaration venait peut-être fausser à certains égards, certains chiffres.- (N° 7).

Pour le représentant de l'entreprise (N° 8), cette sous-représentation existe, mais elle peut provenir parfois du bassin disponible. De plus, dit-il, son organisme fait des efforts pour la contrer. En ce qui concerne la sous-représentation des minorités racisées, il dit : « Oui on en a [...] mais parfois, ça va par rapport au bassin disponible [...] on a des partenariats, fait qu'on essaie le plus possible que les écarts n'existent pas. Mais oui il y en a » (N° 8).

La majeure partie des représentants d'entreprises pensent qu'il faudrait augmenter la représentativité des membres de minorités racisées dans l'emploi. Les raisons pour

lesquelles ces derniers ne sont pas recrutés seraient : le manque de sensibilisation de ceux qui recrutent, le manque d'intérêts des immigrants pour les emplois manuels, la méconnaissance des possibilités d'emploi, le fait de ne pas avoir de réseau, le fait de ne pas s'identifier en tant que membres de leur groupe dans les formulaires, le fait qu'ils ne croient pas que les PAÉE sont appliqués quand ils voient le personnel blanc mur à mur des entreprises publiques. Les participants parlent également de la démographie de la ville de Québec et du bassin qui n'est pas assez diversifié. Ils mentionnent également la culture, la mentalité et les préjugés. Une culture de la discrimination envers les minorités racisées.

#### 5.2.9 Rôle des stéréotypes et des préjugés dans les pratiques discriminatoires

Nous verrons les manifestations du racisme dans les commentaires sur l'efficacité par rapport aux origines, les groupes qui y sont visés, l'explication de ces manques d'efficacité, les commentaires sur les générations des minorités racisées qui sont nées dans la province.

##### a) Commentaires sur l'efficacité et les minorités racisées

Les commentaires sur l'efficacité des gens des minorités racisées font partie des manifestations du racisme et des pratiques discriminatoires. Il y a des dirigeants qui ont déclaré n'avoir pas entendu de commentaire sur les minorités racisées dans leurs entreprises. D'autres mettent en évidence des commentaires positifs et négatifs. On a constaté l'existence des commentaires positifs et négatifs sur différents groupes, mais la plupart des commentaires négatifs sur l'efficacité au travail auraient été émis sur les minorités racisées (noires).

Pour certains, l'efficacité n'est pas l'apanage d'une origine. Le représentant de l'organisme (N°1), du domaine de l'éducation, déclare « Je ne pense pas que ce soit un trait culturel d'être en retard, d'avoir un rendement qui n'est pas efficient » (N° 1). Le représentant de l'organisme (N°2) pense que certaines personnes d'autres origines peuvent avoir d'autres manières de procéder. Il déclare à cet effet que « parfois avec une autre culture, quelqu'un qui arrive vraiment peut avoir d'autres façons de procéder au travail, mais c'est aux gestionnaires à lui expliquer » (N° 2).

En ce qui concerne les commentaires positifs, le représentant de l'organisme (N°3) nous fait savoir qu'il y a des préjugés sur l'« hyperperformance » : sur « les personnes asiatiques il y a des préjugés d'hyperperformance. Ils sont bons en math, ils sont bons en ça et en ça » (No.3). Il y en a également des stéréotypes sur la docilité des infirmières de la minorité racisée noire (haïtiennes) : « Il y a des préjugés dans l'empathie aussi là : l'infirmière c'est une Haïtienne, elle va être superfine [...] c'est des préjugés courants, on les entend et puis euh ça circule » (N° 3). Ce sont là des préjugés qui ont l'apparence d'être positifs.

Il y a également des commentaires négatifs et dénigrants sur la minorité racisée (noire) comme « les Noirs c'est plus long, on entend ça (...) L'infirmière c'est une Haïtienne (...) Il y a des préjugés par rapport à la vitesse » (No. 3) ou « les Noirs sont paresseux » (N° 5). On peut également entendre que « la provenance des blacks, c'est des feignants » (No.6). Ces préjugés font mal, car ils seraient publicisés à la télé, les médias et ils rentreraient dans la mentalité personnelle des gens, selon le représentant de l'organisme (N° 5), du domaine de l'éducation :

C'est mondial, c'est des préjugés qui circulent dans des représentations qu'on trouve dans des objets culturels que sont la télé, les publicités, les films, les romans. On est bombardé de messages culturels qui sont chargés, entre guillemets, sous le plan de ces représentations [...] Donc, c'est des choses auxquelles on finit par être,

dans lesquelles on finit par baigner là, et qui finissent par avoir une influence sur les mentalités puis sur la culture personnelle des gens. (N°5).

Selon la déclaration de ce représentant, les préjugés influenceraient les gens jusqu'à avoir un impact sur leurs mentalités et leur culture. Pour le représentant de l'organisme (N° 11), ce sont des mythes de dire « Ah les Haïtiens..., deux vitesses : reculons, puis arrêter. Les Haïtiens, ah les Haïtiens, eux autres, ils sont toujours en retard, ils sont à l'heure, mais on ne sait pas dans quel pays » (N° 11). Ces mythes circuleraient sur ces minorités racisées dont les membres sont qualifiés de retardataires et de paresseux.

Selon le représentant de cette grande entreprise privée, on continue à véhiculer toutes sortes de préjugés sur les membres des minorités racisées :

Oh oui. Je veux prendre l'exemple très commun avec lequel j'ai été confronté évidemment qui est que la personne arrive de Haïti et ce qu'on appelle une personne de couleur et on a des préjugés. Ça n'avance pas vite ou c'est tous des chauffeurs de taxi. Ça là c'est des choses qui sont malheureusement véhiculées. (N° 6).

Comment expliquer ce manque d'efficacité ? Pour le représentant de l'entreprise (N°3), un organisme de la santé, ces préjugés sur l'efficacité au travail ne sont pas fondés. Il utilise le concept d'étiquette pour expliquer cela : « C'est des étiquettes, ce n'est pas vraiment fondé » (N° 3). Le représentant de l'organisme (N°5), qui vient du secteur de l'éducation, affirme que les gens des minorités racisées qui ont travaillé avec lui font un excellent travail. Ce représentant déclare :

Je ne suis pas prêt à dire qu'il y a un manque d'efficacité. Pas du tout, du tout, les personnes que j'ai dans mon équipe, qui sont passées là dans mon équipe, notamment d'origine haïtienne. Ma secrétaire présentement fait un excellent travail, sa qualité est reconnue par l'équipe, par moi-même. [...] on retrouve souvent des infirmières d'origine haïtienne. On en voit plusieurs pour des raisons qui m'échappent, peut-être une attirance particulière pour ces professions-là, là. C'est des personnes qui sont toujours hautement attentionnées, qualifiées. (N° 5).

Les gens des minorités racisées qu'il a rencontrés dans son environnement de travail auraient été efficaces et qualifiés.

Nous avons mentionné différentes sortes de commentaires positifs et négatifs dans les déclarations des intervenants. Ces stéréotypes sont : les membres des minorités racisées seraient d'une autre culture, lents, toujours en retard, paresseux, dociles et ne donneraient pas de rendement efficient. Ces commentaires négatifs généralisés à un groupe auraient pour objectif de le dévaloriser. Ces pratiques, ces mentalités et ces stéréotypes génèreraient des préjugés. Bien que ces préjugés continueraient à circuler, ces intervenants qui ont travaillé avec les membres des minorités racisées ne font pas le même constat. Toutefois, même si ces stéréotypes ne sont pas fondés, ils atteignent leur but : dévaloriser un groupe de gens et ternir son image.

#### b) Racisme et générations des membres des minorités racisées

Le racisme se retrouverait dans la mentalité, les habitudes, les pratiques et les commentaires qui sont véhiculés et intégrés par les individus. Ce racisme serait exercé envers les membres des minorités racisées de toutes les générations et même envers les enfants provenant de tous les mélanges avec la majorité.

Le représentant de l'organisme (N° 3) déclare encore que ce sont « des étiquettes, ce n'est pas vraiment fondé » (N° 3). Pour ce représentant du domaine de l'éducation, cela proviendrait de la mentalité et de la culture des membres de la majorité, ce seraient des habitus. De plus, ces préjugés seraient véhiculés dans les médias comme la télé, etc. Il déclare : « C'est comme je disais tantôt c'est des questions de mentalité et de culture. Ce sont des choses qui bougent lentement et c'est des choses qui sont influencées globalement par des choses qu'on peut voir à la télé, dans les médias, dans les

représentations » (N° 5). Le représentant d'un organisme de haute technologie pense que c'est de la discrimination le fait de faire ces commentaires négatifs sur l'efficacité des membres des minorités racisées qui sont nés ici. Il déclare que « la discrimination il y en a à tous les niveaux, il y en a à tous les jours. Des fois, c'est véhiculé, c'est communiqué. Des fois, ça se sait, des fois ça se sait pas, des fois on le sent, des fois on l'en ressent » (N° 6). Pour lui, il y a un travail à faire « pour démystifier certaines minorités auprès de la société d'accueil » (N° 6). Parce que cela affecte la personne dans son accès au travail, la recherche de logement, etc. pour cet intervenant, la première étape d'une bonne intégration serait le travail. Aussi déclare-t-il :

Et ça se retranscrit dans le monde du travail, parce qu'une des premières étapes de l'intégration c'est le marché du travail. C'est des questions qui sont « totchées » des fois, parce que c'est des... euh. Quelqu'un qui débarque, il faut qu'il se trouve un appartement, va parler avec un propriétaire. Propriétaire : tu viens d'où, t'as pas de job, t'as l'air de, ce qui fait que je t'offrirais pas mon logement. Ça commence par là les affaires de même. (N° 6).

Qu'en est-il des gens de deuxième et de troisième génération provenant des minorités visibles ? Le représentant d'un organisme en employabilité déclare : « il y a aussi tout ça qui est discriminatoire (...) un monsieur d'origine haïtienne et souvent il a été lui, il est de deuxième génération là, et lui et souvent ce qui l'a sauvé c'est son charisme, le fait qu'il soit très gentil, très sociable et souvent on va voir ça » (N°11). Pourquoi ces jeunes de deuxième et troisième génération associés aux minorités racisées adoptent-ils cette posture ? Selon ce représentant :

Les jeunes adultes ou les adultes de deuxième et troisième génération, ils ont développé leur côté gentil pour justement être acceptés parce qu'ils ont vu que leurs pères ou leurs mères ont souffert de discrimination et ils en ont souffert là. Souvent, il leur arrive, même ici en situation de méfiance face au racisme. Pourquoi ? Parce qu'ils ont une blessure là. Donc, après ça c'est sûr qu'ils sont un peu plus méfiants là. (N°11).

Dans ce cas, cette personne de deuxième génération a sa mère qui provient de la majorité. Toutefois, elle est toujours classée comme membre des minorités racisées

(origine de son père noir). On constate que dans le raisonnement raciste, il n'y aurait pas de milieu. La troisième génération, le fils de ce monsieur a pour mère également quelqu'un de la majorité et on continue à le qualifier comme un membre des minorités racisées même s'il parle comme la majorité et en a certaines caractéristiques. Il est victime de ce racisme et devient méfiant parce qu'il a été blessé par cela. Le représentant conclu de la sorte :

Donc, c'est normal malheureusement. Alors, oui c'est sûr que deuxième, troisième génération ils ont appris une quatrième, ils ont appris à s'adapter pour souffrir moins que leurs propres parents, ils les ont vu souffrir. Mais, malgré ça, si l'employeur... La peau noire ne blanchit pas si tu es de deuxième génération là. Donc, il y aura toujours du monde en quelque part qui ne savent pas, qui ont vécu quelque chose et puis qui pensent que les Haïtiens c'est tous des voleurs, des menteurs, ouais. - (N° 11).

Cet intervenant parle même de la quatrième génération. Pour lui, le racisme (les stéréotypes racistes) fait mal aux minorités racisées. Tels des habits, ces comportements, ces habitudes, ces commentaires continuent d'exister et sont maintenus par la majorité.

En ce qui a trait aux pratiques, les représentants des organismes et des entreprises sont d'avis qu'ils devraient travailler pour atteindre les cibles de représentations. Car les pratiques actuelles seraient inéquitables pour les membres des minorités racisées. Dans les postes de responsabilité, de cadres administratifs et de la haute direction, les membres de ces minorités racisées seraient quasi inexistants. Par exemple, ils représenteraient 0 %, dans l'organisme (N° 1) pour ces postes. Toutefois, les organismes semblent suivre les procédures normales pour faire la promotion des offres d'emploi. En général, celles-ci sont placées sur internet et dans les journaux (sauf dans le cas d'une entreprise). Les candidats sont convoqués en entrevues et rencontrent les membres des comités de sélection. Ces derniers doivent choisir les gens compétents. Tout paraît habituel. Pourtant, certains iraient jusqu'à regarder les profils sur Facebook afin d'éliminer ceux qui proviendraient des minorités racisées. Même si plusieurs disent qu'ils retiennent les plus qualifiés, d'autres ne sont pas d'accord. Selon le

représentant de l'entreprise (N° 3), « l'humain étant ce qu'il est », les recruteurs ne prennent pas toujours les plus compétents, ils gardent les personnes qui leur ressemblent. Même pour les postes qui demandent peu de formation, les membres des minorités racisées ne sont pas là. Pour certains participants, le problème est grave. Alors, il faudrait qu'on commence par établir des règles et les appliquer. En d'autres termes, changer les mentalités et les façons de faire. Le racisme et la discrimination seraient omniprésents dans les entreprises et les organismes. Une des perceptions des participants serait que la représentation des personnes des minorités racisées serait faible dans les postes de gestion et de responsabilité et que les gens de la majorité blanche seraient plus susceptibles de faire carrière. La discrimination et le racisme que l'on retrouve dans l'emploi proviendraient des préjugés (stéréotypes racistes) et de la perception sociale de l'individu qui fait partie des minorités racisées. Ils découleraient de la mentalité et de la culture des membres de la majorité, ce serait une question d'habitus. De plus, ces préjugés seraient véhiculés par les médias. Selon les intervenants, les générations des membres des minorités racisées nées ici utiliseraient la gentillesse envers la majorité afin de s'adapter à cet état de choses : moins souffrir du racisme et de la discrimination. Ils seraient devenus méfiants, car ils auraient été blessés par les comportements racistes de la majorité. Peu importe la génération et le niveau de mélange avec la majorité, ils sont toujours qualifiés de *minorités visibles* et traités avec méfiance. Même s'ils parlent comme la majorité et qu'ils connaissent les mêmes codes culturels que celle-ci, ils sont considérés comme des étrangers. C'est devenu comme allant de soi par la majorité, les membres des minorités racisées ne seraient pas acceptés comme compatriotes même s'ils sont chez eux, dans leur pays.

## CHAPITRE VI

### L'ANALYSE SECONDAIRE : LA PERCEPTION DES POLITIQUES ET DES PRATIQUES

L'analyse secondaire consiste à considérer les éléments présentés dans le chapitre précédent. Nous aborderons les politiques et les pratiques qui y ont été exposées. Ce sera une épuration des données que nous avons présentées dans l'analyse préliminaire.

#### 6.1 La perception des politiques d'accès à l'égalité en matière d'emploi

Nous examinons, dans cette partie, les opinions qui ont été émises sur les politiques d'accès à l'emploi par les représentants des entreprises et organismes qui ont été interrogés. Nous considérons l'équité et l'accès à l'égalité en emploi ; la non-existence de quotas ; l'atteinte des cibles de représentation ainsi que la représentation des minorités racisées dans les postes de responsabilité.

Concernant l'équité et l'accès à l'égalité en emploi, la plupart des représentants (à l'exception d'un seul) ont déclaré que leurs organismes auraient une politique et auraient suivi les politiques du gouvernement dans ce domaine. Même si, dans l'ensemble, ils reconnaissent qu'ils n'ont pas atteint les cibles de représentation, ils

sont prompts à dire qu'ils déploieront les moyens nécessaires pour se rattraper dans l'avenir. Tous ces organismes et entreprises ont des procédures d'embauche semblables.

Nous avons également constaté que les représentants de tous les organismes ont une excellente connaissance des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi. Le représentant de l'organisme (N° 2) nous a bien expliqué la signification du taux de nomination préférentielle qui est une mesure prévue par *la loi sur l'accès à l'égalité en emploi*. Il nous fait également savoir que certains gestionnaires de son organisme doivent rencontrer les membres de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) afin de recevoir des recommandations et d'apporter les corrections nécessaires.

En ce qui concerne l'atteinte des cibles de représentation, les représentants nous font savoir qu'ils connaissent les politiques et qu'ils sont en accord avec la loi. De plus, ils nous disent qu'ils recrutent les gens selon leur compétence et qu'ils doivent appliquer un taux de nomination préférentielle quand il y a sous-représentation. Ils comprennent qu'il leur arrive de ne pas rencontrer les cibles de représentation. Dans ce cas, ils disent qu'ils font des efforts pour les atteindre.

Quand on regarde de près les politiques de recrutement, plusieurs choses paraissent contradictoires. Premièrement, les représentants déclarent que leurs entreprises ou organismes respectent les programmes d'accès à l'égalité alors que ces derniers n'atteignent pas les cibles de représentation des groupes visés. Il y a un problème. Selon toute logique, si les programmes d'accès à l'égalité en emploi étaient respectés, les entreprises et organismes auraient atteint leurs cibles de représentation. Pour trouver les raisons à cela, nous devons chercher dans les détails. C'est peut-être parce qu'ils ne

recrutent pas la quantité suffisante d'individus dans les groupes visés ou qu'ils ne diversifient pas leur bassin de candidats. Ce n'est pas sans raison que les représentants de la grande majorité des organismes et entreprises participants sont d'accord qu'ils ont des efforts supplémentaires à faire.

Deuxièmement, nous sommes tous d'accord que les quotas n'existent pas dans les programmes d'accès à l'égalité en emploi. S'il y avait des quotas, y aurait plus d'embauche de personnes qui appartiennent aux groupes visés par la loi sur l'accès à l'égalité en emploi ? Si des mesures coercitives accompagnaient les exigences d'un tel quota, la question de la représentation serait définitivement réglée. Toutefois, ce qui pose un problème, serait le fait, pour l'employeur, d'être obligé de recruter le nombre d'individus exigé par le quota. Ce qui pourrait encourager le recrutement de personnes incompetentes afin de remplir ces quotas. Dans ce dernier cas, si le quota est avantageux pour le groupe visé, il ne le serait pas pour l'employeur ou l'entreprise. D'un autre côté, l'établissement d'un tel quota pourrait aussi créer un autre problème, mais cette fois-ci défavorable au groupe visé. Un employeur pourrait décider de ne pas recruter un individu compétent qui appartient à un groupe visé pour ne pas dépasser son quota. Dans ce cas, l'employé compétent serait lésé par l'imposition du quota. Toutefois, l'établissement de quota accompagné de mesures de coercition dissuaderait les entreprises à recruter les membres de minorités racisées et diminuerait leur sous-représentation dans l'emploi.

Quoiqu'il en soit, lorsqu'il n'y a pas de quota, de discrimination positive et qu'on recrute sur la base de compétence, il faut donner à tous la possibilité d'acquérir de l'expérience et d'améliorer leur capacité. Lorsque ces privilèges sont réservés à un groupe aux dépens d'un autre, il y a « discrimination négative ». En définitive, de telles politiques n'augmenteraient pas vraiment les chances des membres des minorités

racisées de trouver un premier emploi et d'acquérir de l'expérience. De cette manière, on empêcherait le groupe visé par l'application de la loi d'en bénéficier. Ce sont là des manières de faire collectives (habitus) qui produisent de la discrimination systémique. Ce n'est pas sans raison qu'il y aurait toujours sous-représentation et quasi-inexistence des membres des minorités racisées dans les postes de responsabilité. Dans un environnement où il existerait déjà de la discrimination systémique, l'équation est facile à poser, à savoir : zéro quota plus zéro mesure dissuasive donne une persistance de la discrimination systémique. Cette discussion ne nous rappelle-t-elle pas les définitions de la discrimination systémique que nous avons examinées dans cette étude ? Au chapitre 2, nous avons défini, entre autres, la discrimination systémique comme modèle organisationnel qui avait pour but d'être préjudiciable aux groupes (ou à un groupe) protégés par la Charte. Nous avons également mentionné qu'elle résulte de règles ou de décisions des acteurs, quand elles sont mises ensemble agissent afin de créer une situation cumulative dans laquelle il est difficile de se soustraire.

Pour ce qui est de la représentation des minorités racisées dans les postes de responsabilité, d'autres facteurs cités par nos participants contribueraient aussi à la sous-représentation. Pour le représentant (No 3), ce serait un hasard si son entreprise a un groupe plus représentatif qu'un autre. Parlant du groupe moins représentatif, il nous fait savoir qu'il vient juste de recruter deux membres des minorités visibles. D'autres représentants pensent que s'ils n'atteignent pas les cibles de représentation des minorités racisées, ce serait à cause : du fait qu'il n'y a pas d'obligation, de dissuasion ni de quota (No. 5). Par ailleurs, le représentant (No 4) disait ne pas sentir cette obligation d'aller chercher des candidats dans un groupe précis. Les autres facteurs seraient : les mentalités et la méconnaissance des postes.

## 6.2 La perception des pratiques du marché de l'emploi

Dans la pratique, les représentants des organismes et entreprises (sauf un seul) pensent qu'ils doivent travailler afin d'atteindre les cibles de représentation exigée par la commission (CDPDJ) dans tous les domaines. Dans l'ensemble, ils n'ont pas atteint leur cible de représentation. Dans les postes de responsabilité, les membres des minorités racisées seraient quasi inexistantes. Ainsi, ils seraient quasi absents parmi les cadres administratifs et les cadres supérieurs des entreprises.

### 6.2.1 Perception des pratiques d'embauche et barrières à l'entrée

Pour ce qui est de la promotion des offres d'emploi, la majorité des organismes affichaient les postes et suivaient les procédures habituelles de recrutement. Toutefois, une minorité d'entreprises pourraient ne pas afficher certains postes. Nous avons l'exemple de l'entreprise (N° 9) qui n'aurait pas affiché les postes administratives depuis environ 25 ans. Selon des participants, des personnes de minorités racisées pourraient ne pas être acceptées à cause de certains stéréotypes comme les « blacks, c'est des feignants » (N° 6) ou « des menteurs, des voleurs » (N°. 11). Selon nos participants, lors de l'entrevue, des simulations seraient organisées, les habilités rédactionnelles seraient évaluées, les attentes salariales seraient vérifiées et les attentes professionnelles seraient examinées.

Enfin, les participants reconnaissent la tendance des recruteurs à choisir dans leur groupe d'appartenance. Pour ces participants, il n'y aurait pas de doute qu'il y aurait de la discrimination (raciale) dans le recrutement. Parmi les nombreux exemples, nous citons ici celui du représentant (N°5) qui a déclaré que la « personne dont le nom était à consonance québécoise était beaucoup plus fréquemment convoquée en entrevue que

les personnes dont le nom était à consonance africaine » (N°5). Sur ce point, les membres des minorités racisées auraient été lésés dans les recrutements d'emploi.

En résumé, la perception dominante (secteur public, parapublic et privé) des participants interrogés serait qu'il existerait de la discrimination dans les pratiques de recrutement, même si les entreprises suivent en général les procédures techniques dès le départ comme la promotion des postes, le dépôt du CV, les examens et les entrevues. Ces étapes ne contribueraient pas à l'élimination de la discrimination lorsque d'autres moyens seraient utilisés pour réduire le nombre des personnes appartenant aux groupes cibles de discrimination et de racisme.

#### 6.2.2 Perception des pratiques de maintien à l'emploi

Même s'il y a discrimination et sous-représentation des membres des minorités racisées au niveau de l'emploi, certains d'entre eux sont quand même embauchés. Ces membres des minorités racisées, ont-ils rencontré des difficultés particulières ?

Nos participants ont émis plusieurs opinions sur les pratiques de maintien à l'emploi. La première serait celle : que la représentation des personnes des minorités racisées est faible dans les postes de gestion et de responsabilité. Deuxièmement, que les gens de la majorité seraient plus susceptibles de faire carrière. Pour soutenir cette idée, le représentant (N° 4) déclarait sans ambages : « évidemment la photo d'aujourd'hui elle est majoritairement très Québécoise d'origine blanche » (N° 4). La troisième perception c'est l'indifférence. La quatrième perception c'est que les gens font ce qu'ils aiment. Les deux dernières perceptions provenaient chacun d'un participant d'un organisme. En définitive, l'opinion la plus soutenue serait que la représentation des minorités racisées serait faible dans les postes de responsabilité (cadres, direction,

administration). La deuxième opinion la plus populaire serait que les Québécois de « race » blanche seraient plus susceptibles de faire carrière dans le milieu de l'emploi en général (entreprises et organismes publics, parapublics et privés).

Quelles seraient les raisons qui expliquent cela ? Premièrement, selon les participants, le bassin ne serait pas diversifié. Dès le départ, les membres des minorités racisées seraient très peu dans les catégories professionnelles du bassin d'emploi global. Deuxièmement, certaines personnes qui font partie de la majorité seraient méfiantes envers les minorités racisées. Troisièmement, d'autres personnes de la majorité auraient peur de la différence. Quatrièmement, la contribution des minorités racisées n'aurait pas été mise de l'avant (comme exemplaire) dans la société (on n'a pas fait valoir cette contribution).

### 6.2.3 Perception des pratiques de promotion

Selon la perception des participants, les promotions seraient moins souvent données aux membres des minorités racisées. Premièrement, parce qu'ils seraient moins représentés. Deuxièmement, parce qu'ils auraient moins d'ancienneté. Cela va de soi puisqu'ils feraient moins souvent carrière. Troisièmement, parce qu'ils seraient moins préférés. On parle ici d'affinité. Selon certains participants, la promotion est basée sur une décision de gestion, c'est une question d'affinité ou de préférence. La décision de garder une personne dans l'entreprise comme la décision de donner une promotion serait quelque chose d'arbitraire, selon certains participants. Le représentant (N° 5) disait que : « des employeurs qui ont des préjugés, des gestionnaires qui ont des préjugés, ça peut venir entacher les préférences qu'ils ont en matière de sélection, mais aussi de promotion » (N° 5). Quatrièmement, pour d'autres participants, les préjugés et

les mentalités seraient mis en cause. Cinquièmement, à cause de la discrimination. Sur ce point, le participant (N°6) nous a rapporté la déclaration suivante d'un confrère : « chez nous on n'embauche pas telles minorités pour telle raison [...] ça existe de partout, dans toutes les organisations. [...] C'est malheureux, mais c'est la réalité. » (No.6). On pourrait noter aussi dans la discrimination, le profilage des noms. Sixièmement, à cause du racisme culturaliste. Par exemple, le représentant (N°12) nous a fait mention des commentaires négatifs d'un de ses confrères qui disait : « telle culture, c'est normal dans leur culture, c'est comme ça qu'ils agissent » (N°12).

#### 6.2.4 Perception du rôle des stéréotypes et des préjugés dans les pratiques discriminatoires et la sous-représentation

Les participants ont mentionné plusieurs choses qui pourraient favoriser la sous-représentation des membres des minorités racisées dans l'emploi. Ils ont cité : le manque de sensibilisation de ceux qui recrutent, la méconnaissance des possibilités d'emploi, les problèmes de réseautage, les préjugés, les stéréotypes et les étiquettes.

Le rôle des étiquettes et de stéréotypes c'est de ternir l'image d'un groupe. De plus, le fait de répéter souvent ces stéréotypes a pour but de graver dans la mémoire collective une image négative du groupe en question. Donc, par ces répétitions le groupe dominant construirait une représentation des membres des minorités racisées à partir des étiquettes et des stéréotypes qui auraient été inculqués. Selon le représentant (No 5), ces préjugés « finissent par avoir une influence sur les mentalités puis sur la culture personnelle des gens » (No5). Les stéréotypes qui auraient été les plus cités par nos participants notamment pour la minorité racisée noire seraient : d'être toujours en retard, d'avoir peu de rendement, d'être dociles, d'être lents, d'être paresseux, d'être des menteurs.

Qui engagerait une personne qui présente ces caractéristiques ? Qui donnerait une promotion à un individu de la sorte ? La réponse est évidente. Donc, l'image que la société aurait construite des minorités racisées (par le moyen de ces stéréotypes) les dévalorise au point que la méfiance se serait forgée à leur égard. Cette image peu flatteuse qui ferait particulièrement de ces minorités racisées noires des êtres non désirés sur le marché de l'emploi proviendrait de très loin, c'est-à-dire de l'esclavage et de la théorie du racisme qui auraient été fondés sur le postulat de l'infériorité des membres des minorités racisées noires et de la supériorité « blanche ». Nous avons discuté, dans cette thèse dans les chapitres (II et III), de ces théories du racisme, du néoracisme et du racisme culturaliste.

Selon la perception des participants interrogés, ces stéréotypes joueraient un grand rôle dans la discrimination des membres des minorités racisées dans le domaine du travail. Ces préjugés influenceraient les gens, ils seraient intégrés, reproduits et publicisés à la télévision et au cinéma. Ces représentations joueraient un rôle fondamental dans la sous-représentation des membres des minorités racisées dans l'emploi et leur quasi-inexistence dans les postes de responsabilité (cadres, administration, haute direction).

6.2.5 Le racisme : une question qui concerne les membres des minorités racisées de toutes les générations.

Selon les participants, même si ces étiquettes ne sont pas fondées, ils seraient véhiculés dans les médias. Cette discrimination frapperait toutes les générations des membres des minorités racisées et à tous les niveaux, même l'individu qui est le fruit d'un mélange avec un membre de la majorité blanche. Elle affecterait l'accès au travail des membres

de ces minorités. Selon la perception de nos participants, puisque la première étape de l'intégration c'est le marché du travail, la sous-représentation des membres des minorités racisées qui seraient victimes de préjugés ne saurait être une bonne chose pour leur intégration. Car, sans emplois, une personne aura de la difficulté à se trouver un logement. Selon l'intervenant (N°11), « la peau noire ne blanchit pas si tu es de deuxième génération » et la troisième et la quatrième génération « ont appris à s'adapter pour souffrir moins que leurs propres parents », mais ils seraient victimes de discrimination raciale (N° 11). Les mêmes étiquettes seraient accolées à toutes les générations issues des minorités racisées particulièrement celles provenant de la minorité racisée noire.

## CHAPITRE VII

### DISCUSSION ET COMPARAISON ENTRE LES POLITIQUES ET LES PRATIQUES

À travers la discussion et la comparaison sur des éléments de politiques ou de pratiques, nous tenterons de répondre à cette grande question sur la perception : la sous-représentation des membres des minorités racisées est-elle une des conséquences des pratiques discriminatoires à tous les niveaux de l'emploi ? Pour y arriver, il nous faut répondre à quatre questions. Premièrement, certaines pratiques subtiles de discrimination et de racisme rendent-elles inefficaces les principes d'égalité des chances pour les membres des minorités racisées ? Deuxièmement, malgré les différentes approches des PAÉE, pourquoi la sous-représentation des membres des minorités racisées dans l'emploi persiste-t-elle ? Troisièmement, pourquoi la sous-représentation des membres des minorités racisées dans l'emploi est-elle une des conséquences du racisme et de la discrimination ? Quatrièmement, si les pratiques discriminatoires sont subtiles aujourd'hui existe-t-il, au moins une manifestation simple, qui n'a pas changé et qui permet d'appréhender sa présence ?

### 7.1 Certaines pratiques subtiles de discrimination et de racisme rendent-elles inefficace l'égalité des chances pour les membres des minorités racisées ?

Selon la CDPDJ, un autre élément que contient le contenu des PAÉE concerne les mesures d'égalité des chances qui permettent de lever les obstacles à l'égalité en emploi. Est-ce qu'elles sont appliquées ? La sous-représentation des membres des minorités racisées dans presque tous les organismes dont nous avons interrogé les représentants a démontré l'existence d'une inégalité. De plus, les pratiques discriminatoires décrites par nos participants confirment cette perception. L'analyse de données de nos participants nous permet de dire que ces pratiques seraient présentes à tous les stades du processus d'emploi.

Déjà à l'affichage, un participant a déclaré que son entreprise n'affiche pas les postes. Même si cette pratique n'était pas répandue dans tous les entreprises et organismes, elle existait. Sa présence dans une entreprise de notre échantillon serait une preuve qu'elle pourrait également exister dans d'autres. Ce genre de pratiques réduirait les chances de tout candidat qui n'a pas de contact et qui espérait trouver un emploi par le moyen des offres d'emploi.

Plusieurs participants ont mentionné que les recruteurs choisiraient aussi parmi ceux qui leur ressemblent. De qui s'agit-il ? Il est évident que nos participants parlaient des membres de la majorité. Dans nos entrevues, les participants nous ont appris que les membres des minorités racisées seraient absents ou n'existeraient presque pas dans les postes de responsabilité. Cette pratique quant à elle, semblait être répandue et allait de soi. Selon la perception de certains de nos participants, cette pratique paraît normale. Cependant, certains responsables n'attendent pas jusque-là, ils éliminent des candidats dès la réception du CV. Deux tactiques seraient utilisées. Premièrement, dès la réception du CV, ils élimineraient les noms à consonance africaine. Ce n'est pas sans

raison que le participant aurait mentionné les noms à consonance africaine. En le faisant, il voulait nous faire comprendre que ceux qui étaient éliminés étaient des membres de la minorité racisée noire. De ce point de vue, il semble que le recruteur qui agirait ainsi veut être sûr d'éliminer ce groupe dès le départ. Les gens qui appartiendraient à ce groupe n'auraient aucune chance d'être sélectionnés dans un processus de sélection qui contiendrait un tel recruteur. Deuxièmement, celui qui fait partie des minorités racisées, qui n'a pas un nom à consonance africaine et qui a un compte Facebook avec photo pourrait se faire éliminer également. Car un autre recruteur pourrait aller voir son apparence sur internet pour vérifier s'il fait partie des minorités racisées. Ce recruteur se donnerait pour mission d'éliminer ces gens qui auraient pour lui une apparence physique non désirée. Ces types de recruteurs semblent vouloir choisir les personnes québécoises de race blanche et éliminer les autres. Parmi les autres, il semble clair que les membres de la minorité racisée noire étaient moins désirés, car ils ont été identifiés. Il faut noter que ces deux tactiques seraient utilisées sur la base de la première ligne d'un CV : le nom du candidat. Dans ces circonstances, ce serait impensable de parler de l'égalité des chances.

Le résultat de ces pratiques se répercuterait sur la construction du bassin de candidats. Même si certaines procédures de recrutement étaient respectées comme faire la promotion des postes dans le média et sur internet, prendre les CV, passer les entrevues ; les pratiques que nous venons de citer changeraient la donne. Ces pratiques feraient en sorte qu'il n'y aurait pas un bassin de candidats diversifié. Ces pratiques enlèveraient toute chance aux membres de ces minorités racisées de se faire accepter dans un emploi. Dans ces circonstances, le concept d'égalité de chances deviendrait que des mots du vocabulaire, qui n'existeraient pas pour les minorités racisées.

Ainsi, dès le début du processus les membres des minorités racisées seraient toujours sous-représentés. Toutes ces pratiques s'opèreraient dans l'ombre. Dès lors, peu importe les efforts faits par un candidat des minorités racisées, il suffit d'un geste raciste d'un individu tapi dans l'ombre, à une étape quelconque du processus, pour l'éliminer. Le racisme ne s'exerce plus de manière ouverte, mais sournoise et subtile. Selon les participants, les recruteurs auraient tendance à choisir, lors des entrevues, parmi ceux de leur appartenance puisqu'ils pensent que ceux-ci s'intégreront mieux à la culture de leurs entreprises. Le représentant (N° 3) disait qu'ils « ont une tendance à sélectionner les personnes qui leur ressemblent » (N° 3). Nous parlons ici de préférence ethnique dans le recrutement. Si les participants attribuent le choix des Québécois de « race blanche » à leur appartenance, l'échec ou la sous-représentation des membres des minorités visibles est dû aussi à leur appartenance. Devrait-on parler d'égalité des chances quand l'individu est choisi ou refusé sur la base de son appartenance ?

S'il y avait déjà une épuration subtile qui serait faite avant l'entrevue qui ferait en sorte que les membres des minorités racisées seraient sous-représentés ; nous sommes d'accord que les pratiques de recruter sur la base de l'appartenance ethnique en entrevue, réduiraient davantage leur nombre. À chaque étape du processus d'emploi, ils seraient éliminés par la pratique appropriée. Donc, au bout du processus, ils seraient presque tous éliminés. Ce serait comme un processus d'épuration. De ce point de vue, ce ne serait pas une question de chance : ils ne seraient pas nombreux à faire carrière dans les entreprises ni dans les organismes. Et, au bout du compte, ils seraient quasi inexistantes dans les postes de haute direction.

## 7.2 Malgré les différentes approches des PAE, pourquoi la sous-représentation des membres des minorités racisées dans l'emploi persiste-t-elle ?

Les participants que nous avons interrogés avaient tous, une excellente connaissance des politiques d'emploi. Tous les organismes et entreprises qu'ils ont représentés, à l'exception d'un seul, devaient appliquer les politiques d'accès à l'égalité en emploi (les politiques contiennent les lois et les programmes). Pourtant, la plupart auraient admis que leurs entreprises ou organismes n'atteignaient pas les cibles de représentation. Est-ce que le but des PAÉE ne serait pas concrétisé parce qu'il n'aurait pas intégré une véritable politique d'action ? Examinons quelques éléments du contenu des PAÉE.

Si nous considérons les approches des programmes d'accès à l'égalité en emploi, nous observons deux choses qui auraient contribué à leur insuccès : premièrement, le gouvernement provincial lui-même et deuxièmement, les programmes contenaient en eux-mêmes des failles.

Premièrement, la part de responsabilité de l'insuccès attribuée au gouvernement provincial. Quand nous considérerons les deux premières approches (au point 3.7) des (PAÉE), nous réalisons que le gouvernement provincial serait en partie responsable de son insuccès parce qu'il hésitait à faire des recommandations, qu'il était peu enthousiaste à exiger des actions et que les sanctions annoncées contre les contrevenants n'étaient pas appliquées. Dans la quatrième approche (l'obligation contractuelle), même s'il obligeait des actions, cela n'a pas conduit à leur succès. Car, il n'y avait pas une politique véritable ni aucune mesure coercitive (exécutée) qui dissuaderaient les entreprises et les organismes à appliquer l'approche de l'obligation contractuelle.

Deuxièmement, les programmes contenaient en eux-mêmes des défauts d'appellation, des ambivalences ou des incohérences qui facilitaient leur non-application par les employeurs. Cela se voit dans la troisième approche des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Ils étaient dénommés des (PAÉE) volontaires, c'est-à-dire des programmes qui dépendaient de l'initiative de l'employeur. La cinquième approche (la loi 143 sur les organismes publics) était incohérente pour deux raisons : elle incluait des groupes qui ne sont généralement pas victimes de discrimination (des minorités dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais) et excluait la fonction publique québécoise (mais incluait les hôpitaux, les municipalités, les commissions scolaires, etc.).

Ces approches n'ont pas réussi pour les raisons précitées. Elles n'étaient pas intégrées dans une véritable politique d'action. D'autres programmes allaient voir le jour, mais nous constatons encore qu'il y a sous-représentation des membres des minorités racisées. Même si les programmes sont encadrés par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, les membres des minorités racisées sont toujours sous-représentés. Donc, la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, la loi sur l'accès à l'égalité et les PAÉE n'auraient pas été en mesure de corriger le problème de la discrimination et du racisme dans l'emploi. Pourtant, le but de ces politiques c'est de lutter contre la discrimination. Il est évident qu'aucune véritable politique d'action n'aurait été mise sur pied pour faire diminuer la sous-représentation des minorités racisées.

Selon la CDPDJ le contenu d'un programme d'accès à l'égalité en emploi doit comprendre généralement : des objectifs quantitatifs par groupe visé dans chaque catégorie d'emploi ; une analyse des politiques et des pratiques en gestion des

ressources humaines, plus particulièrement le recrutement, la formation et la promotion du personnel ; des mesures de redressement accordant des avantages préférentiels aux personnes issues des groupes visés, en tenant compte des compétences requises par l'emploi ; des mesures d'égalité des chances qui permettent de lever les obstacles à l'égalité en emploi ; des mesures de soutien, de consultation, d'information et de contrôle ; un échéancier pour l'atteinte des objectifs fixés. (CDPDJ, <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/pae/Pages/default.aspx>).

Nous ferons mention de deux éléments du contenu des PAÉE dans ce sous-titre. D'autres éléments seront examinés dans le chapitre suivant. Si nous analysons un des éléments que doit contenir un programme d'accès à l'égalité en emploi, en l'occurrence : des objectifs quantitatifs par groupe visé dans chaque catégorie d'emploi ; qu'avons-nous constaté ? Les objectifs ont été fixés aux organismes. Les ont-ils atteints ? Que fait la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) à une entreprise ou un organisme qui ne rencontrerait pas les cibles de représentation ? Certains représentants des organismes que nous avons interrogés ont dit qu'ils auraient été encadrés par la CDPDJ pendant plusieurs années (exemple organisme N° 2), pourtant le problème de la sous-représentation de certains groupes cibles comme les membres des minorités racisées n'est toujours pas réglé. Comme le refrain d'une chanson, la réponse donnée par ces organismes est toujours la même : ils veulent travailler pour atteindre ces cibles. De plus, même si un échéancier avait été établi pour produire un rapport à la Commission, plusieurs organismes n'auraient pas atteint leur cible de représentation pendant cet échéancier. S'il y a toujours sous-représentation des membres des minorités racisées dans l'emploi, il semble évident que c'est parce que des sanctions ne sont pas annoncées et appliquées contre les contrevenants (ceux qui n'atteignent pas les cibles de représentation) ? Il semble qu'il y a absence de toute politique d'action réelle pour faire appliquer les PAÉE. Plusieurs

représentants que nous avons interrogés pensent que si l'objectif des PAÉE avait été intégré dans une politique d'action, ce serait plus facile d'atteindre les cibles de représentation. Pour le représentant (No. 3), « on n'a pas de programme d'action » (No.3). Pour le (No. 5), « il faut (...) avoir des actions, des sensibilisations, de la formation, des messages publicitaires, des actions positives » (No.5). Pour le participant (No. 7), « je pense que c'est plus au niveau de l'attraction qu'il faudrait travailler » (No. 7). Pour le représentant (No. 12), il faut « des actions en diversité, mais préembauches » (No. 12). Pour le représentant de l'organisme (No. 14), puisqu'il n'y aurait pas de politique d'action « pour les personnes des minorités visibles, on n'a pas nécessairement spécifié une lecture de dire tel groupe est plus représenté ou moins représenté » (No. 14). Puisqu'il n'y aurait pas de politique véritable d'action, le représentant de (l'organisme No. 1) dit qu'on « essaie que notre action favorise la diversité parmi le personnel » (No. 1), alors que celui de l'organisme (No. 11) pense qu'il n'est pas obligé de les appliquer. Le représentant de cet organisme déclare : « je ne suis pas obligé de faire ça étant donné le peu de monde qu'il y a dans mon entreprise. Je ne suis pas obligé de les suivre toutes ces politiques-là » (No. 11).

L'autre plus grand problème serait qu'il y aurait absence de politique véritable d'action pour contrer la sous-représentation. Donc, l'objectif d'éliminer la sous-représentation des minorités racisées dans l'emploi ne se serait pas concrétisé parce qu'il n'était pas intégré dans une véritable politique d'action. La plupart des représentants des organismes publics que nous avons interrogés ont déclaré que ceux-ci n'auraient pas atteint leur cible de représentation. Donc, ils n'auraient pas respecté les objectifs quantitatifs par groupe visé dans chaque catégorie d'emploi. Sur ce point, il y aurait un grand écart entre l'application des politiques et les pratiques du marché de l'emploi. Ainsi, les différentes approches des PAÉE n'ont pas mis fin à la sous-représentation des membres des minorités racisées dans les organismes assujettis à la loi à cause de

cette faille : l'objectif d'éliminer la sous-représentation des minorités racisées dans l'emploi n'aurait pas été intégré dans une véritable politique d'action.

### 7.3 pourquoi la sous-représentation des minorités racisées dans l'emploi serait-elle une des conséquences du racisme et de la discrimination ?

Même si un des éléments du contenu des PAÉE déclarait : « des mesures de redressement accordant des avantages préférentiels aux personnes issues des groupes visés, en tenant compte des compétences requises par l'emploi » (CDPDJ) ; dans nos entrevues, aucun représentant n'a parlé de ces mesures prises envers les membres des minorités racisées. Mais, les participants nous ont fait mention des pratiques qualifiées de discriminatoires qui auraient été observées à tous les niveaux de l'emploi : de l'affichage des offres d'emploi, en passant par l'entrevue, le maintien à l'emploi jusqu'à la promotion pour un poste plus élevé. Pourquoi les pratiques discriminatoires atteindraient-elles leur but ? Parce que la discrimination exercée est systémique.

Nous avons trouvé, premièrement, que la discrimination ou le racisme consiste à exclure (chapitre II) les membres d'un groupe cible. Dans le milieu du travail, c'est la même chose. Par des pratiques de discrimination ou de racisme, le système exclut les membres d'un groupe quelconque en les empêchant d'avoir accès à l'emploi, d'être embauchés. En ce qui concerne les minorités racisées, le but serait atteint. Parce que ces membres sont sous-représentés dans l'emploi sur le marché québécois et à Montréal à tous les niveaux. De plus, si quelqu'un de ce groupe arrive à se faire embaucher, le système semble mettre tout en branle pour l'empêcher d'atteindre les hauts niveaux de la hiérarchie. Ainsi, les pratiques discriminatoires semblent faire en sorte que les

membres des minorités racisées sont sous-représentés sur le marché de l'emploi et aucune politique ou loi n'a changé la donne. Dès lors, la sous-représentation des membres des minorités racisées dans l'emploi serait une des conséquences de ces pratiques.

Deuxièmement, pourquoi la discrimination atteindrait-elle son but et continuerait-elle d'exister malgré les politiques et les lois ? Parce qu'elle serait systémique et subtile. De ce fait, elle deviendrait presque indécélable. Dans les cas que nous avons examinés dans la question précédente (épuration en se servant d'internet et élimination de noms à consonance africaine), la personne éliminée qui fait partie des minorités racisées ne saurait pas pourquoi elle aurait été réellement écartée du processus. Le candidat ne peut accuser personne. Il n'a peut-être jamais rencontré le recruteur. Ce dernier qui l'a éliminé, ne l'a peut-être jamais rencontré non plus, ne le connaît probablement pas. Il a éliminé le candidat simplement parce que ce dernier fait partie des minorités racisées. Il n'a pas besoin de savoir s'il est un bon ou un mauvais candidat ni s'il a les compétences requises, la seule chose qui l'intéresse c'est son groupe d'appartenance. Les participants qui nous ont avoué ces façons de faire ont su ces choses parce que ceux qui les avaient pratiquées en avaient parlé. Si ces derniers n'avaient rien dit, personne n'aurait rien su. Toutefois, le candidat discriminé serait éliminé du processus. Ces pratiques marcheraient parce qu'elles seraient difficiles à déceler.

Troisièmement, les éléments du système (discriminatoire) travaillent pour atteindre le même but : n'importe où dans le processus de recrutement, le candidat peut être disqualifié par quelqu'un. Le système peut l'attaquer dans le dépôt de CV, l'analyse des CV, l'entrevue et même dans la promotion, s'il est embauché. Il ne sait pas d'où ça vient, il est seulement frappé par la grosse machine administrative. Quand on parle de système, on parle de plusieurs éléments qui travaillent pour l'atteinte d'un but

commun : celui d'éliminer les membres d'un certain groupe et de garantir l'emploi pour les membres d'un autre groupe (le groupe d'appartenance de ceux qui bénéficient de cette disposition). Même si ces gens ne se réunissent pas pour prendre une décision, ils partagent le même habitus. Ils ne se connaissent pas forcément ni communiquent pour demander à l'autre d'agir de la sorte. Ils agissent tout simplement dans l'intérêt de leur groupe et contre un groupe visé. Si ces personnes étaient racistes (antinoir), ils feraient en sorte que les membres des minorités racisées seraient exclus. Le fait que les membres des minorités racisées sont sous-représentés dans l'emploi serait une preuve que les pratiques discriminatoires envers les membres de ce groupe ont atteint leur objectif.

En fin de compte, nous avons constaté des obstacles inférés par les pratiques discriminatoires au niveau de l'emploi à tous les niveaux du système. À tous les niveaux, des membres des minorités racisées seraient éliminés pour des raisons non justifiées (stéréotypes, couleur, origine). Ainsi s'opèrerait une épuration dans laquelle les membres des minorités racisées tendent à diminuer, puis à disparaître. De plus, cette discrimination ou ce racisme se réaliserait à travers des départements isolés dans lesquels les acteurs ne se connaîtraient même pas. Pourtant, elle deviendrait possible par la manipulation d'un système lourd qui contient plusieurs secteurs et plusieurs étapes pour embaucher une personne. C'est pour cela qu'on parle de processus d'embauche. Ce serait impossible de lier ces acteurs ou de les accuser d'être de connivence. Toutefois, même sans se reconnaître ses acteurs agiraient pour atteindre le même but : recruter les gens de leur appartenance aux dépens des membres des minorités racisées. Donc, cela devient difficile de trouver des responsables quand la discrimination est insidieuse et systémique. Cette forme de discrimination serait subtile, pernicieuse et nocive. Ainsi, la discrimination qui serait exercée contre les membres des minorités racisées aurait atteint son but : la sous-représentation de ces derniers dans l'emploi.

7.4 Si les pratiques discriminatoires sont subtiles aujourd'hui, existe-t-il encore certaines manifestations simples qui ont survécu, et qui permettent de l'appréhender ?

Même si les pratiques discriminatoires et racistes envers les minorités racisées sont subtiles, une de ces manifestations anciennes demeurerait et serait facile à appréhender : les stéréotypes envers ce groupe. Les participants nous ont mentionné ces stéréotypes qui alimenteraient le racisme, contribueraient (une des conséquences) à la sous-représentation des membres des minorités racisées. Ces stéréotypes qui attiseraient ces préjugés seraient : qu'ils sont d'une autre culture (racisme culturel), qu'ils sont paresseux, qu'ils sont lents, que ce sont des menteurs, des dociles, des voleurs. Quand quelqu'un occupe déjà un emploi, ces préjugés l'empêcheraient de gravir les échelons ou d'avoir une promotion. Pour certains participants, des critères subjectifs entreraient en jeu quand il s'agit de donner une promotion. Ainsi, les préjugés et les stéréotypes peuvent être des critères subjectifs qui pourraient entrer en jeu lors d'une promotion. Ces préjugés ont été déjà mentionnés dans le chapitre (I, point 1.2.1), ils étaient liés au passé esclavagiste des membres de la minorité racisée noire. Après l'abolition de l'esclavage, les membres de cette minorité étaient perçus comme des paresseux et des individus dépendants par le groupe d'appartenance des anciens esclavagistes. Ces stéréotypes qui seraient liés à leur passé d'esclaves auraient la vie dure. Ils seraient encore utilisés par certains membres de la majorité blanche pour disqualifier les membres des minorités racisées (notamment les Noirs), pour ne pas les recruter ou simplement pour les empêcher de gravir les échelons.

Nous comprenons que les politiques d'accès à l'égalité en emploi sont là pour aider les groupes victimes de discrimination. Nous avons constaté que ces politiques contiendraient de failles qui feraient obstacle à leur application. De plus, il arrive

quelquefois que le gouvernement ne fasse pas le geste qu'il fallait afin de rendre leur application efficiente et efficace. Cependant, le plus grand problème résiderait dans les pratiques discriminatoires subtiles à tous les stades du processus d'emploi : du recrutement à la promotion dans la hiérarchie d'un organisme ou d'une entreprise. Si les programmes d'accès à l'égalité en emploi doivent contenir des mesures d'égalité des chances qui permettent de lever les obstacles à l'égalité en emploi ; les pratiques que nous venons d'examiner sont loin de les satisfaire. Plusieurs pratiques énumérées par les participants auraient l'effet contraire, en l'occurrence : établir des obstacles, réduire l'égalité des chances et favoriser la sous-représentation des membres des minorités racisées. La réalité c'est que nous avons fait le triste constat, qui est également la réponse à notre question de recherche, que la sous-représentation des membres des minorités racisées serait une des conséquences des pratiques discriminatoires, à tous les niveaux de l'emploi. Il y aurait tout un processus d'épuration qui diminuerait les chances des minorités racisées dans l'emploi, mais surtout qui leur fermerait tout accès au sommet. Ainsi, briguer des postes de responsabilité ou de haute direction serait pour eux une gageure, une perspective presque improbable, c'est pourquoi ils seraient quasi inexistantes dans ces postes. Un grand écart existerait entre les politiques d'accès à l'égalité en matière d'emploi et les pratiques d'emploi. De plus, les préjugés, les stéréotypes sont utilisés afin de diminuer les membres des minorités racisées. Tous ces éléments mis ensemble s'érigeraient comme un système qui fonctionnerait harmonieusement afin d'atteindre un but : diminuer les chances des membres des minorités racisées d'accéder à l'emploi et d'augmenter celles de membres de la majorité blanche.

En conclusion, nous avons constaté, après avoir examiné les perceptions des participants interrogés, que la sous-représentation des membres des minorités racisées serait une des conséquences des pratiques discriminatoires (l'inertie) à tous les niveaux de l'emploi. Premièrement, nous avons trouvé que les différentes approches des

programmes d'accès à l'égalité en emploi en emploi (PAÉE) n'ont pas mis fin à la sous-représentation des membres des minorités racisées dans l'emploi. Les participants interrogés sont d'accord sur le fait qu'il y aurait encore sous-représentation des minorités racisées malgré l'existence des PAÉE. Cette sous-représentation serait évidente même dans leurs entreprises et leurs organismes. Étant donné qu'il n'y a pas une véritable politique d'action, ils pensent qu'ils doivent travailler pour atteindre les cibles de représentation. Deuxièmement, que certaines pratiques subtiles qui seraient discriminatoires et rendraient inefficace l'égalité des chances pour les membres des minorités racisées. Troisièmement, que les pratiques discriminatoires atteindraient un de leur but sur les membres des minorités racisées en l'occurrence l'exclusion ou la sous-représentation. Quatrièmement, que même si les pratiques discriminatoires sont subtiles aujourd'hui il existerait, au moins une manifestation simple, qui n'aurait pas changé et qui permettrait d'appréhender la présence du racisme. Cette manifestation se retrouverait sous la forme de stéréotypes. Il s'agirait de ces stéréotypes racistes qui étaient utilisés lors de l'esclavage et immédiatement après son abolition afin de diminuer (rabaïsser) les Noirs. Ces stéréotypes séculaires seraient utilisés aujourd'hui dans la même intention. Ils permettraient de se souvenir et faire briller aujourd'hui cette forme de racisme.

### 7.5 Vérification de nos hypothèses et réponse à notre question de recherche

Toutes les démarches effectuées dans cette étude : les faits cités, la littérature examinée, la méthodologie utilisée, les entrevues réalisées et l'analyse de nos données devaient nous amener à trouver une réponse à notre question de recherche et de vérifier nos hypothèses. La question de recherche est : la sous-représentation des membres des minorités racisées est-elle une des conséquences des pratiques discriminatoires à tous les niveaux de l'emploi ? Nous avons également émis trois hypothèses. Premièrement,

que certaines pratiques subtiles de discrimination rendraient inefficace le principe d'égalité des chances pour les membres des minorités racisées. Deuxièmement, que l'objectif d'éliminer la sous-représentation des minorités racisées dans l'emploi ne serait pas concrétisé parce qu'il n'était pas intégré dans une véritable politique d'action. Troisièmement, que malgré le fait que les pratiques discriminatoires et racistes sont subtiles aujourd'hui, les stéréotypes constitueraient une des manifestations du racisme envers les membres des minorités racisées (notamment noires), qui n'aurait pas changé depuis son apparition, et qui permettrait d'appréhender sa présence (la présence de racisme). Le chapitre précédent nous a permis de vérifier nos hypothèses, d'aborder une question supplémentaire et de répondre à notre question de recherche. Nous commencerons avec la vérification de nos hypothèses avant la question de recherche.

Pour ce qui est de notre première hypothèse, nous avons trouvé qu'effectivement certaines pratiques subtiles de discrimination et de racisme rendraient inefficace le principe d'égalité des chances pour les membres des minorités racisées. Il est possible que d'autres facteurs puissent contribuer aussi à cette sous-représentation. Certains pourraient même provenir de décisions personnelles de certains membres de ces minorités. Mais ce qui nous concerne ici, ce sont les perceptions des pratiques discriminatoires qui proviendraient de ceux qui dirigent. Plusieurs de ces pratiques ont été énumérées. La question n'était pas de savoir si toutes les entreprises et les organismes les faisaient. Nous devrions simplement vérifier si ces pratiques existent dans l'emploi, selon la perception de nos participants. Selon certains d'entre eux, certaines de ces pratiques existeraient. Le but de certains recruteurs serait d'éliminer les personnes qui font partie des minorités racisées. Il y aurait aussi le fait de ne pas donner une promotion à un candidat à cause des stéréotypes et des préjugés sur les membres des minorités racisées. Pourquoi ces exemples que nous venons de citer vont-ils à l'encontre du principe de l'égalité des chances ? C'est parce que des gens seraient éliminés ou n'auraient pas de promotion à cause de leur origine, des préjugés et des

stéréotypes sur leur appartenance. Ces pratiques constituent des obstacles à l'égalité. De plus, il est difficile pour le candidat ou l'employé de les savoir et de les vérifier. Or, le but des PAÉE est d'éliminer toutes ces pratiques discriminatoires qui font obstacle à l'accès à l'emploi. Ces façons de faire sont contraires au principe d'égalité des chances.

Notre deuxième hypothèse : que l'objectif d'éliminer la sous-représentation des minorités racisées dans l'emploi ne se serait pas concrétisé parce qu'il n'était pas intégré dans une véritable politique d'action. Nous avons examiné les failles qui auraient existé dans ces programmes et qui les auraient empêchés d'atteindre leur but : l'élimination de la sous-représentation. Nous avons démontré qu'une des conséquences des pratiques discriminatoires serait la sous-représentation. Les pratiques discriminatoires (au niveau du recrutement, du maintien à l'emploi et de la promotion) continuaient parce qu'aucune véritable politique d'action n'était là pour les contrer. Plusieurs participants ont déclaré que l'action n'aurait pas accompagné les programmes, ce qui aurait conduit à la sous-représentation des minorités racisées. Faute de l'appui d'une politique d'action, les programmes auraient succombé face aux pratiques qui séviraient dans les organismes et les entreprises. Par conséquent, cette hypothèse est vérifiée et acceptée. Car, l'objectif des PAÉE d'éliminer la sous-représentation des minorités racisées dans l'emploi ne serait pas concrétisé à cause de l'inaction, de l'absence de véritable persuasion ou de coercition pour faciliter son application. Donc, il n'y aurait pas eu une véritable politique d'action pour les accompagner (Les PAÉE).

La troisième hypothèse stipulait que : même si les pratiques discriminatoires et racistes sont subtiles aujourd'hui, les stéréotypes constitueraient une des manifestations du racisme envers les membres des minorités racisées, qui n'aurait pas changé depuis son

apparition, et qui permettrait d'appréhender sa présence. Cette hypothèse est également vérifiée et acceptée. Il fallait démontrer la présence de stéréotypes utilisés dans l'emploi aujourd'hui qui étaient employés autrefois dans un contexte raciste. Cela a été fait, les participants ont cité ces stéréotypes qui auraient été utilisés dans l'emploi. Ce seraient des mots ou des phrases qui décriraient des comportements et attitudes qui seraient attribués aux membres des minorités racisées dans le but de les dénigrer. Ces stéréotypes seraient : qu'ils sont d'une autre culture (racisme culturel), qu'ils sont paresseux, qu'ils sont lents, que ce sont des menteurs, des « dociles », des voleurs.

La réponse à notre question de recherche a été apportée à travers les quatre questions qui ont été examinées aux sous-titres (7,1 ; 7,2 ; 7,3 et 7,5). Il fallait trouver si la sous-représentation des minorités racisées serait une des conséquences des pratiques discriminatoires à tous les niveaux de l'emploi. La réponse est oui. Nous avons démontré : premièrement, certaines failles qui existaient dans les approches des PAÉE et l'écart qui existerait entre les pratiques et les politiques d'accès à l'égalité en emploi. Deuxièmement, que certaines pratiques subtiles de discrimination dans l'emploi auraient rendu inefficace l'égalité des chances pour les membres des minorités racisées. Ces pratiques joueraient en faveur de la sous-représentation des membres des minorités racisées. Troisièmement, la sous-représentation des membres des minorités racisées dans l'emploi serait une des conséquences de ces pratiques puisque celles-ci feraient en sorte que le nombre des membres des minorités racisées diminuerait dans les processus d'accès et de maintien à l'emploi.

## CONCLUSION

Somme toute, notre objectif dans cette étude était de connaître la perception sur la discrimination des minorités racisées de ceux qui faisaient partie des ressources humaines, de la haute direction, en l'occurrence, des personnes qui participent aux prises de décision. Cette étude s'est réalisée sur un échantillon d'entreprise et d'organismes de l'île de Montréal. Nous devrions pour cela interroger des personnes d'expression française et de « race blanche ». Nous voudrions avoir une autre perception de la discrimination des membres des minorités racisées différente de celle proposée habituellement. Nous voudrions avoir la perception de ceux qui décident, pas celle de ceux qui subissent la discrimination. Nous avons présenté les obstacles auxquels seraient confrontés les membres des minorités racisées dans notre problématique tels que la pauvreté, le bas revenu, le chômage, l'emploi, le logement, les problèmes rencontrés dans le système éducatif et ceux qui sont liés au profilage racial. Nous avons trouvé que les difficultés rencontrées par les membres de ces minorités sur le marché de l'emploi auraient des répercussions sur leur logement. Dans le système éducatif, ils feraient face à un enseignement de l'histoire qui exclurait la contribution des membres de ces minorités racisées à la société. Le profilage racial qui proviendrait des personnes en autorités ferait en sorte qu'ils seraient ciblés à cause de la couleur de leur peau. La minorité racisée noire a de plus un héritage lourd qui aurait poussé les membres de la majorité à se forger une perception négative de ses membres. Premièrement, l'esclavage qui aurait rendu les membres de cette minorité au stade le plus bas de la société. Les membres de cette minorité racisée noire étaient la propriété

de leurs maîtres « blancs ». Deuxièmement, la régulation et la répression judiciaire, nous pouvons mentionner ici « le code noir », une législation utilisée dans les colonies françaises qui considérait l'esclave noir comme un bien meuble. Troisièmement, les théories racistes occidentales qui avaient établi l'homme blanc européen comme supérieur et le membre des minorités racisées, notamment le Noir comme l'être inférieur. Ainsi, le membre de cette minorité se retrouve au dernier niveau de la hiérarchie des « races » humaines. Toutefois, il y a eu le développement de la législation canadienne à partir de 1947, la Charte canadienne des droits et libertés, la loi sur l'égalité en matière d'emploi, les programmes d'équité en emploi, les politiques fédérales sur l'équité en emploi. Nous avons aussi examiné les politiques provinciales québécoises telles que : les programmes d'accès à l'égalité en emploi, la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), la Charte québécoise des droits de la personne. Toutes ces politiques, qu'elles soient fédérales ou provinciales, avaient un objectif commun : lutter contre la discrimination des groupes cibles. Dans notre étude, nous voulons connaître les conséquences de la discrimination sur les membres des minorités racisées dans l'emploi. Par conséquent, notre question de recherche tourne autour des conséquences de la discrimination et nos hypothèses concernent le principe d'égalité des chances, une véritable politique d'action contre la sous-représentation des membres des minorités racisées et les stéréotypes racistes. Dans notre revue de littérature, nous avons défini la discrimination qui consiste à défavoriser un groupe aux dépens d'autres membres de la société. Cette discrimination est raciale quand celle-ci vise une « race », une origine ou une couleur. Nous avons défini la discrimination directe, indirecte et systémique. Le groupe visé par la discrimination dans notre étude est celui des minorités racisées, notamment les Noirs. Les membres de la minorité racisée noire restent concentrés particulièrement dans l'agglomération de Montréal, parlent majoritairement (87,2 %) le français, parlent l'anglais (plus de la moitié de ses membres) et sont très actifs sur le marché de l'emploi. Les minorités racisées en général seraient frappées par le racisme systémique dissimulé, nié et sournois dans leur vie quotidienne. Ce racisme semble se retrouver

dans le système éducatif, dans le système judiciaire et policier, dans l'emploi (surtout dans les pratiques). La méthode utilisée pour réaliser notre étude est hypothético-déductive, l'analyse qui a été effectuée sur nos données est qualitative, nous avons pris près de 6 mois pour interroger 15 individus provenant de 14 entreprises et organismes des secteurs public, parapublic et privé. Nous avons passé environ 475 minutes d'entretien. Les individus recrutés étaient des responsables, c'est-à-dire des directeurs, des membres des ressources humaines, les responsables de l'application des politiques d'accès à l'égalité en emploi. Notre analyse préliminaire des données s'est concentrée sur les politiques et les pratiques d'accès à l'égalité en emploi. Nous nous sommes particulièrement attardés sur les pratiques de l'emploi. Puisque nos participants auraient constaté la sous-représentation des minorités racisées dans l'emploi, la plupart d'entre eux auraient déclaré qu'ils devraient travailler pour atteindre les cibles de représentation. Plusieurs participants auraient également mentionné des pratiques discriminatoires dans le recrutement, dans le maintien à l'emploi et dans les promotions. Ils ont également parlé des préjugés. Notre analyse secondaire a démontré que tous les représentants connaissent bien les politiques d'accès à l'égalité en emploi. Les participants ont déclaré que leurs entreprises ou organismes respectent les programmes d'accès à l'égalité, alors qu'ils seraient d'accord que ces derniers n'atteignent pas les cibles de représentation des groupes visés. La plupart semblent être d'accord aussi sur le fait que les mentalités doivent être changées si l'on veut mettre fin à la sous-représentation. La perception des pratiques d'embauche serait qu'il existe de la discrimination dans les pratiques de recrutement, que certains recruteurs élimineraient les noms à consonance africaine et qu'ils choisiraient parmi leur groupe d'appartenance. Pour ce qui est des pratiques de maintien à l'emploi, la perception serait : que les membres des minorités seraient faiblement représentés (ou absents) dans les postes de responsabilité, que les bassins des candidats ne seraient pas diversifiés et que les gens qui recrutent auraient peur de la différence. Pour ce qui est des pratiques de promotion, la perception serait que les membres des minorités racisées seraient moins représentés parce qu'ils auraient moins d'ancienneté et seraient moins préférés.

Une des perceptions des participants également à considérer serait que les stéréotypes joueraient un rôle majeur dans la discrimination et que le racisme frapperait les membres des minorités racisées, peu importe la génération. La discussion et la comparaison entre les politiques et les pratiques nous ont conduits à la réponse de notre question de recherche et à la vérification de nos hypothèses. Pour répondre à notre question de recherche, nous avons trouvé que la sous-représentation des membres des minorités racisées serait une des conséquences des pratiques discriminatoires à tous les niveaux de l'emploi. Tous les actes et les pratiques cumulés (du recrutement à la promotion) mèneraient à une sorte d'épuration (une diminution graduelle) qui contribuerait à la sous-représentation des minorités racisées. Ces actes d'épuration (diminution graduelle) feraient en sorte que ces individus seraient presque inexistantes dans les postes de responsabilité. Notre première hypothèse qui stipulait que certaines pratiques subtiles de discrimination et de racisme rendraient inefficace le principe d'égalité des chances pour les membres des minorités racisées a été vérifiée et acceptée. Parce que ces pratiques favorisaient un groupe aux dépens des membres des minorités racisées. Notre deuxième hypothèse que l'objectif d'éliminer la sous-représentation des minorités racisées dans l'emploi ne serait pas concrétisé parce qu'il n'était pas intégré dans une véritable politique d'action. Cette hypothèse a été vérifiée et a été acceptée. La raison serait que les multiples pratiques et actes discriminatoires envers les membres des minorités réduiraient au fur et à mesure leur nombre dans tout le processus d'emploi alors qu'aucune politique d'action véritable n'aurait été adoptée à cet effet. Les politiques n'auraient pas été plus fortes que les pratiques, elles n'auraient pas pu renverser la vapeur et éliminer la sous-représentation. Dans notre troisième hypothèse, nous avons mentionné que, malgré le fait que les pratiques discriminatoires et racistes seraient subtiles aujourd'hui, les stéréotypes constitueraient une des manifestations du racisme envers les membres des minorités racisées, qui n'aurait pas changé depuis son apparition, et qui permettrait d'appréhender, sa présence (la présence de racisme) a été vérifiée et acceptée. Les stéréotypes qui existaient depuis l'esclavage ont été cités dans notre étude par les participants. Ces derniers ont expliqué que ces stéréotypes

entreraient en ligne de compte (chez ceux qui discriminent et qui les utilisent) dans la sélection d'un candidat, dans son maintien à l'emploi ou pour lui donner une promotion. Il se pourrait que certains ne soient pas d'accord avec nos hypothèses. Il ne s'agit pas de notre opinion. Il peut arriver aussi que la situation sociale change à Montréal, dans ce cas, les données changeront et d'autres hypothèses apparaîtront. Les réponses données dans cette étude proviennent de la perception des responsables d'organismes et d'entreprises des secteurs publics, parapublics et privés de Montréal que nous avons interrogés.

Notre recherche comporte ses forces. Premièrement, la concentration des minorités racisée est plus importante à Montréal que partout ailleurs au Québec. Deuxièmement, notre échantillon était représentatif de tous les secteurs : publics, parapublics et privés. Troisièmement, nous avons interrogé des participants qui étaient des responsables de leurs organismes ou de leurs entreprises. Ces personnes connaissaient très bien les politiques d'accès à l'égalité en emploi et le milieu de l'emploi.

Notre étude avait également ses difficultés et ses limites. Premièrement, interroger des gens responsables sur les pratiques de leurs organismes ou de leurs entreprises est une tâche difficile, dans la mesure où cette interrogation concernait des pratiques de discrimination. Deuxièmement, la difficulté d'avoir des réponses directes à nos questions. Ces responsables étaient pour la plupart des gens instruits et mesuraient leur déclaration. La plupart d'entre eux ont fait plusieurs détours avant de répondre à une question. Cela pose un problème dans la transcription et la recherche des réponses. Donc, l'analyse des données a pris beaucoup de temps. Il fallait écrire beaucoup et chercher dans de longues phrases les réponses. Troisièmement, il s'agit d'un sujet sensible, parce qu'il aborde une réalité sociale dans laquelle il y a des gens que l'on compare avec des victimes. On parle généralement de victimes de discrimination.

Toutefois, leur perception serait en accord avec le constat fait par d'autres chercheurs cités dans notre littérature.

Cette étude nous a permis de trouver des réponses sur la perception des personnes, membres de la majorité, qui sont à la tête des organismes publics, parapublics et privés. Après avoir bien examiné les réponses de nos participants concernant la sous-représentation dans l'emploi, ces trois recommandations ont émergé. Premièrement, pourquoi ne pas essayer de mettre en place des quotas accompagnés de mesures dissuasives et de voir s'il n'y aurait pas une représentation plus élevée des minorités racisées dans l'emploi ? Deuxièmement, constituer des comités de sélection diversifiés (des gens de différentes appartenances « raciales ») dans le recrutement. Ce faisant, l'attrait pour les personnes qui nous ressemblent proviendrait de tous les individus qui se trouveraient dans les comités. Troisièmement, appliquer des mesures coercitives envers les contrevenants au PAÉE. Ce sont juste des observations qui ont découlé des réponses sur la sous-représentation dans l'emploi.

Notre étude s'est portée sur la discrimination systémique. Nous avons défini la discrimination systémique comme une situation d'inégalité cumulative adaptative qui est créée par des interactions dynamiques, des décisions, des pratiques, des attitudes et des comportements individuels, collectifs et institutionnels qui s'entrecroisent et qui ont des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les groupes protégés par la charte (chapitre II, 2,1). Les situations qui ont été présentées par nos participants semblent prouver l'existence de la discrimination systémique pour plusieurs raisons. Premièrement, il s'agit d'une situation d'inégalité cumulative. Elle se retrouve dans l'emploi, dans le logement, à l'école, etc. Nous avons utilisé l'expression de cercle vicieux pour la décrire. Deuxièmement, elle résulte de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements individuels collectifs et

institutionnels. Les participants que nous avons interrogés ont effectivement parlé des comportements collectifs (ex. recruter dans des bassins non diversifiés), des comportements institutionnels (par exemple aucune politique d'action) et plusieurs comportements individuels. Troisièmement, elle est préjudiciable, car elle conduit à la sous-représentation des membres des minorités racisées.

## BIBLIOGRAPHIE

Accardo, Alain et Corcuff, Philippe. 1986. *La sociologie Bourdieu textes choisis et commentés*. Bordeaux, Le Mascaret.

Accardo Alain et Corcuff, Philippe. 1986. *La sociologie de Pierre Bourdieu*, Le Mascaret.

Albertini, Dominique et BIG. 2016. « Extrême droite : de la Finlande à la Grèce, la dérive européenne ». *Libération*, 20 mai 2016.  
([http://www.liberation.fr/france/2016/05/20/extreme-droite-de-la-finlande-a-la-grece-la-derive-europeenne\\_1454129](http://www.liberation.fr/france/2016/05/20/extreme-droite-de-la-finlande-a-la-grece-la-derive-europeenne_1454129))

Azzi, Stephen. 2012. « Loi constitutionnelle de 1982 ». *L'encyclopédie canadienne*. Date de publication en ligne le 6 février 2012. Dernière modification le 27 janvier 2016. (<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/loi-constitutionnelle-de-1982>)

Balibar, Étienne. 2005. « La construction du racisme ». Presses universitaires de France. « *Actuel Marx* ». 2005/2 n° 38 | Pages 11 à 28. ISSN 0994-4524 ISBN 978213055425 (<https://www.cairn.info/revue-actuel-marx-2005-2-page-11.htm>)

Balibar, Étienne. 2013. « Un racisme sans race. Relation : il y a continuité ou rupture entre le racisme d'hier et celui d'aujourd'hui qui a banni le mot race ? » *Le grand soir*. 18 mars 2013. (<http://www.legrandsoir.info/un-racisme-sans-races.html>.)

Balibar, Étienne. 1988. *Race, nation, classe. Les identités ambiguës*. Éditions la découverte. 1, place Paul-Painlevé, Paris V<sup>e</sup>, 308 pp.

Balibar, Étienne. 2007. *Le retour de la race*. Mouvement, vol. 2, no. 50. p. 162-174.

Banton, Michael. 1971. *Sociologie des relations raciales*. Payot, Paris, 442 pp.

Barles, Sébastien. 2001. « Complexité et Mutabilité du concept d'égalité ». Débat. N° 1232, juillet-août 2001. ([http://www.hommes-et-migrations.fr/doc/annexe/file/1232/1232\\_10.pdf](http://www.hommes-et-migrations.fr/doc/annexe/file/1232/1232_10.pdf))

Bataille, Philippe et al. 1998. « Racisme et antiracisme au Québec : analyse et approches nouvelles » Cahiers de recherche sociologique, n° 31, p. 115-144.

Bataille, Philippe ; Mc Andrew, Marie et Potvin, Maryse. 1998. « Racisme et antiracisme au Québec : analyse et approches nouvelles ». Cahiers de recherche sociologique, n° 31, 1998, p. 115-144.

Bellemare, Jacques et al. 1988, *Enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités visibles et ethniques*, Rapport final à la commission des Droits de la personne du Québec, 412, Montréal.

Bernard, Leonel, et Christopher, McAll. 2009. « À la porte du système pénal : La surreprésentation des jeunes Noirs montréalais ». CREMIS (Montréal) ,19 mars 2009, p. 1-13.

Bernard, Leonel. 2004. « Discrimination systémique des jeunes Haïtiens au sein du système québécois de protection de la jeunesse ». 4e colloque de l'Association québécoise Plaidoyer-Victimes Octobre 2004 (<http://www.agpv.ca/images/docs/j7.pdt>)

Bernard, Leonel, et Christopher McAll. 2004. « La surreprésentation des jeunes Haïtiens dans le système québécois de protection de la jeunesse ». No 169, Interventions, p. 117-124.

Bernard, Leonel. 2001. « *Les trajectoires des jeunes d'origine haïtienne dans le système québécois de protection de la jeunesse* ». Thèse de doctorat, Montréal, Université de Montréal, 362 pp.

Bessière, Arnaud. 2013. *Communautés noires : histoire et expériences pédagogiques. La contribution des Noirs au Québec. Quatre siècles d'une histoire partagée* ([https://mobile.eduq.info/xmlui/bitstream/handle/11515/20776/bessiere\\_actes\\_colloque\\_SIC\\_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://mobile.eduq.info/xmlui/bitstream/handle/11515/20776/bessiere_actes_colloque_SIC_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y)).

Blondin, Denis. 1990. *L'apprentissage du racisme dans les manuels scolaires*. Laval, les Éditions Agence d'Arc. 401pp.

Bonilla-Silva, Eduardo. 2003. *Racism without racist: Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in the United States*. Lanham, MD: Rowman and Little field Publisher. (<http://cooley.libarts.wsu.edu/schwartzj/pdf/Bonilla.pdf>)

Bourdieu, Pierre. 1966. « Condition de classe et position de classe ». *Archives européennes de sociologie*, t. VII, n° 2, p. 201-209.

Bourdieu, Pierre et Passeron, Jean-Claude. 1970. *La reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Paris : Éd. de Minuit.

Bourdieu, Pierre. 1972. *Esquisse d'une théorie de la pratique*.

Bourdieu, Pierre, 1980, « *La croyance et le corps* » dans *le sens pratique*. Paris : Édition de Minuit.

Bourdieu, Pierre. 1980. *Questions de sociologie*. Les éditions de Minuit. 268 pp.

Bourdieu, Pierre. 1982. *Leçon sur la leçon*. Les éditions de Minuit. 56pp.

Bouridieu, Pierre. 1984. *Homo academicus*. Les Éditions de Minuit. 302pp.

Bourdieu, Pierre. 1984. « *Espace social et genèse des classes* ». Actes de la recherche en sciences sociales. N° 52, 53, p. 3-14.

Bourdieu, Pierre. 1986. *Habitus, code et codification*. Actes de recherche en sciences sociales. Volume 6, sept. 1986. De quel droit ?

Bourdieu, Pierre et Loïc wacquant, 1992, *Réponses*, Paris le seuil

Bourdieu, Pierre, 1997. *Les méditations pascaliennes*, Paris : Le Seuil. 391pp.

Bourdieu, Pierre. 1998. *La domination masculine*. Paris, éditions le Seuil.

Bourdieu, Pierre. 2000. *Propos sur le champ politique*. Presses universitaires de Lyon. 110pp.

Bourdieu, Pierre 2000. *Esquisse d'une théorie de la pratique*. Les éditions du Seuil. 429pp.

Bourdieu, Pierre. 2000. *Les structures sociales de l'économie*. Éditions du Seuil. 289pp.

Bourgault, Jacques. 2007. *Introduction à l'administration publique*. Département de science politique. Université du Québec à Montréal. Tous droits réservés COFAP inc. Jacques Bourgault Édition septembre 2007. 202pp.

Bourhis, Richard Y. et al. 2005. *Portrait de la discrimination au Québec : Enquête sur la diversité ethnique au Canada*. Textes & tirés-à-part NO. 1. Chaire Concordia-UQÀM en études ethniques. Novembre 2005. ([www.unites.uqam.ca/chaire-ethnique/](http://www.unites.uqam.ca/chaire-ethnique/))

Brodeur, J. P. 1993 « La police et les minorités ethniques ». Conférence au Centre d'études ethniques de l'Université de Montréal, 3 octobre

Burnet Jean, et Driedger Leo. 2011. « Multiculturalisme ». Encyclopédie canadienne. Date de publication en ligne le 27 juin 2011. Dernière modification le 10 septembre 2014 (<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/multiculturalisme>)

Canada. 2017. Rapports sur les traités des Nations Unies relatifs aux droits de la personne. Date de modification : 2017-10-26. (<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/systeme-canada-nations-unies/rapports-traites-nations-unies.html>)

Canada, 2015. Statistiques.  
([http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var\\_f.pl?Function=DEC&Id=45152](http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=45152))  
Classification de la minorité visible 19 octobre 2015 à actuel

Canada. 2011. « Équité en matière d'emploi : Mythes et Réalités ». Ressources humaines et développement des compétences. LT-255-03-12 (PDF No de cat.: HS24-91/2011F-PDF ISBN : 978-1-100-98216-8)

Canada. 1995. Loi concernant l'équité en matière d'emploi, L.C. 1995, ch. 44, Canada.

Canada, 1960. Déclaration canadienne des droits. S. C. 1960, ch. 44. Publié par le ministre de la Justice. (<http://lois-laws.justice.gc.ca>)

CDPDJ (<http://www.cdpedj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/pae/Pages/default.aspx>), consulté, le 21 juin 2019

CDPDJ, les programmes d'accès à l'égalité.  
([www.cdpedj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/motifs-discrimination.html](http://www.cdpedj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/motifs-discrimination.html)).

Cherif, Mohamed S. 1984. *And Justice for All: A Report on the Relations Between the MUC Police and Visible Minorities in Montreal*. Montréal, Centre de recherche-action sur les relations raciales, 463 pp.

Chicha, Marie-Thérèse et Charest, Éric. 2013. Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué ? - *Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*. Centre d'études ethniques des universités montréalaises. CEETUM. 149pp.

Chicha, Marie-Thérèse. 2002. « Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : un engagement politique timide ». Bulletin Vivre ensemble, vol. 11, no 38, Automne 2003/Hiver 2003. ([www.cjf.qc.ca/ve](http://www.cjf.qc.ca/ve) 7 octobre 2003)

Collins, F. Howard. 1891. *Résumé de la philosophie de Herber Spencer*. Paris, ancienne librairie Germer et Baillère et Cie, Felix Alcand éditeur, 108, boulevard Saint-Germain.

Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI). 2016. *La Commission anti-racisme du Conseil de l'Europe préoccupée par la montée du discours de haine et la violence motivée par le racisme et l'intolérance en France*. Cinquième Rapport. 1 mars 2016. ([http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Library/PressReleases/208\\_2016\\_03\\_01\\_France\\_fr.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Library/PressReleases/208_2016_03_01_France_fr.asp))

Coquery-Vidrovitch, Catherine. 2014. « Le racisme anti-noir et son histoire ». Espace. CIRESC (Centre international de recherche sur l'esclavage). - Édition électronique du MOOC « Connaitre l'esclavage », Cycles d'approfondissement (Espace MCTM, session 1, septembre-décembre 2015, © Éditions numériques de l'ITM, 2015).

Coquery-Vidrovitch, Catherine. 2003. « Le postulat de la supériorité blanche et de l'infériorité noire », dans Ferro, Marc (dir.), *le livre noir du colonialisme*. Paris, Robert Laffont, p. 647-691

Cukier et al, 2012-2013. Diversité en tête, les femmes et les minorités visibles occupant des postes de leadership : Profil du Montréal métropolitain. DiversitéEnTête 2012-13. Institut de la diversité, Université Ryerson (<http://www.ryerson.ca/diversity>). Faculté de gestion Desautels, Université McGill (<http://www.mcgill.ca/desautels>)

D'Almeida, Augustin Roland. 2010. La présence des Noirs au Québec : État des lieux et examen de quatre manuels d'enseignement de l'histoire au XIXe siècle. Département d'histoire, faculté des lettres, Université Laval, Québec.

Dantier, Bernard. 2004. « Pierre Bourdieu, l'habitus en sociologie entre objectivisme et subjectivisme ». Centre Universitaire de Formation et de Recherches de Nîmes. 15 juillet 2004. Collection : « Les classiques des sciences sociales ».

Desbiens, François et al. 2012. *Groupes de citoyens particulièrement touchés par les inégalités sociales de santé dans la capitale nationale. Expériences, données, statistiques et études*. Direction générale de la santé publique. Québec. 44pp.

Desruisseaux, Jean-Claude et al. 2002. *Jeunes haïtiens de Montréal et déviance : frustration, méfiance et mauvaise fréquentation*. Revue québécoise de psychologie, vol. 23, no 3, 2002. 55pp.

Diop, Mamadou. 2003. *Facteurs favorables et difficultés des programmes d'accès à l'égalité et l'équité en emploi dans la fonction publique*. Rapport sur CAMO. Personnes immigrantes. 35pp.

Direction des politiques et programmes d'intégration, de régionalisation et de relations interculturelles du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 2008. *La diversité : une valeur ajoutée. Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec*. Québec, gouvernement du Québec, 51 p.  
(<http://142.236.154.113/fra/pt/ot/ntemt/emt/information/historique.shtml>)

Douyon, Emerson. 1993. « Relations police-minorités ethniques » Santé mentale au Québec, vol. 18, n° 1, 1993, p. 179-191.

Douyon, Emerson. 1992, « Pour une éthique du signalement ». Le lien. Vol 5, Revue d'information éducative de L'AEHQ, Montréal

ECRI, 2016. Rapport de l'ECRI sur la France. Cinquième cycle de monitoring. Adopté le 8 décembre 2015. Publié le 1 er mars 2016. Secrétariat de l'ECRI,

Direction Générale II – Démocratie, Conseil de l'Europe, F - 67075 STRASBOURG  
Cedex, Tel. : +33 (0) 3 90 21 46 62, E-mail: [ecri@coe.int](mailto:ecri@coe.int), [www.coe.int/ecri](http://www.coe.int/ecri)

Eid et al. 2012. « Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultat d'un "testing" mené dans le grand Montréal ». Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications. 52pp.

Eid, Paul et al. 2011. *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés. Rapport sur la consultation du profilage racial et ses conséquences*. Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. 131pp.

Ferry, Vincent et Galloro, Pierro-D. 2009. *De la discrimination dite « ethnique et raciale » discours, actes et politiques publiques-entre incantation et humiliation*. L'Harmattan. 421pp.

Forget, Dominique. 2004. « Immigration et racisme ». Découvrir, Volume 25, numéro 5, novembre-décembre. ·  
([http://www.acfas.ca/decouvrir/enligne/recherche/255\\_immigration.htm](http://www.acfas.ca/decouvrir/enligne/recherche/255_immigration.htm))

Fridères, J. s, 2006. « Racisme ». Encyclopédie canadienne. Date de publication 7 février 2006. Dernière modification le 18 février 2016  
(<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/racisme>)

Garnier, Camille, 2018. « Traumatisé par le profilage racial. Des Haïtiens n'en peuvent plus du profilage racial ». Journal de Montréal. Jeudi 1<sup>er</sup> novembre 2018.

Gay Daniel, 2004. Les Noirs du Québec 1629-1900. Les éditions du Septentrion.514pp.

GDT, 2006. (<http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/Resultat.aspx>)

GDT, 2003. ([http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id\\_Fiche=8377604](http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=8377604))

Giacobbi, Michèle et Roux, Jean-Pierre. 1990, *Initiation à la sociologie : les grands thèmes, la méthode, les grands sociologues*, Hatier Paris

Gill, John et Grey Julius H. 2006. « Citoyenneté. La citoyenneté canadienne est créée pour la première fois en 1947, selon la Loi sur la citoyenneté ». L'Encyclopédie canadienne. Le 7 février 2006.

(<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/citoyennete>)

Gouvernement du Québec. 2010. « Portrait statistique de la population noire recensée au Québec en 2006 ». Immigration et communautés culturelles, Québec. 9pp.

(<http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/publications/fr/diversite-ethnoculturelle/com-noire-2006.pdf>)

Gouvernement du Québec, 2017. Thesaurus.

(<http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=8756>)

Guillaumin, Colette. 1972. *L'idéologie raciste : genèse et langage actuel*. L'institut d'études et de recherches interethniques et interculturelles, Mouton-Paris-La Haye. 247pp.

Guillaumin, Colette. 2002. *L'idéologie raciste : genèse et langage actuel*. Les éditions Gallimard. 378pp.

Héran, François. 1987. « *la seconde nature de l'habitus. Tradition philosophique et sens commun dans le langage sociologique* ». Revue française de sociologie, volume 28, pp. 385-416.

Houle, François. 1999. « Citoyenneté, espace public et multiculturalisme : la politique canadienne de multiculturalisme ». Sociologie et sociétés. Citoyenneté et identité sociale. Érudit. Volume 31, No. 2, automne 1999

Icart, Lyonel. 2006. « *Haïti-en-Québec : notes pour une histoire* ». Ethnologies, vol. 28, n° 1, 2006, p. 45-79. (<http://id.erudit.org/iderudit/014148ar>)

Icart, Jean-Claude. 2001, Perspectives historiques sur le racisme au Québec. Conseil des relations interculturelles. ISBN : 2-550-38424-5 Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec- 2001

Icart, Jean-Claude. 1997. « Discrimination systémique et équité ». Communication au colloque « La Traversée des cultures », UQÀM, décembre 1997.

IRIS. 2012. « L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec ». Novembre 2012. Institut de recherche et d'informations socio-économiques.

Julien, Anne et Laflamme, Simon. 2008. « *Les pratiques culturelles sont-elles vraiment définies par l'origine de classe sociale ?* », Sociologie de l'Art , janvier 2008 (OPuS 11 & 12), p. 171-193.

Jacoud, Myrène, 2003. « *Les frontières "ethniques" au sein de la police* ». Le construit de l'ethnicité en criminologie Volume 36, numéro 2, Automne 2003. Les Presses de l'Université de Montréal

Jean, Nadège. 2014. Institut de la statistique du Québec. Flash info. Mai 2014. Volume 15, numéro 2. (<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201405.pdf>).

Labelle, Suzanne. 2014. « L'accès à l'égalité en emploi. Rapport trimestriel 2010-2013. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics ». Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Document adopté à la 609e séance de la Commission, tenue le 19 septembre 2014, par sa résolution COM-609-5.2.1

Labelle, Micheline. 2010. *Racisme et antiracisme. Discours et déclinaison*. Presses de l'Université du Québec.

Labelle Micheline. 2006. *Un lexique du racisme : Étude sur les définitions opérationnelles du racisme et des phénomènes connexes*, UNESCO, Coalition

internationale des villes contre le racisme, Documents de discussion no. 1., Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté, Les Cahiers de la CRIEC, 49 pp.

L'APC. 2018. « Équité en matière d'emploi : Boite à outils pour les membres de L'AFPC ». Publié par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Janvier 2012. Actualisé en juillet 2018. ISBN 978-1-896285-25-2 ([www.syndicatafpc.ca](http://www.syndicatafpc.ca))

Laperrière, Anne. 1998. « *Dépasser le racisme ? L'expérience contrastée de jeunes Montréalais d'origine haïtienne* », Revue Européenne des Migrations internationales, vol. 14, no 1, p. 121 -139.

Lapierre, Anne *et al.* (Sous la direction de) 1989-1991. *La construction sociale des relations interethniques et interraciales chez des jeunes de deux quartiers montréalais*. (Neufs rapports), Montréal, Université du Québec à Montréal et Institut québécois de recherche sur la culture.

Lasnier, Benoit *et al.* 2012. *Les inégalités sociales de santé en matière de tabagisme et d'exposition à la fumée de tabac dans l'environnement au Québec*. Institut National de Santé Publique du Québec. 54 pp.

Laurendeau, Paul. 2006. « Loi sur les langues officielles (1969) ». Encyclopédie canadienne. Le 7 février 2006. (<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/langues-officielles-1969-loi-sur-les>)

L'Écuyer, François, 2019. « Normal le racisme au travail ?! ». Le Point syndical. Le journal de la confédération des syndicats nationaux. CSN. Numéro 4, février/Mars 2019.

Le bon, Gustave. 1881. *l'homme et les sociétés leurs origines et leur histoire*. Volume2. Paris, J. Rothschild, éditeur. 13, rue des Saints - Pères.

Ledoyen, Alberte *et al.* 2001. *Le regard des petits propriétaires sur les demandeurs de logement : étude exploratoire sur les perceptions et les attitudes des petits*

*propriétaires envers les clientèles des minorités ethnoculturelles*. Étude réalisée en partenariat avec Immigration et métropoles, Montréal, Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine, décembre.

Ledoyen, Alberte *et al.* 1988, Enquête MVE : résultats préliminaires sur les contacts des minorités avec la police, Montréal, Commission des droits de la personne, document non publié, 126 pp.

Legros, Robert. 1990. L'idée d'humanité. Introduction à la phénoménologie. Bernard Grasset. 278 pp.

Leloup, Xavier et al. 2016. « Les travailleurs pauvres dans la RMR de Montréal Profil statistique et distribution spatiale ». Institut national de la recherche scientifique. Centre – Urbanisation Culture Société. Octobre 2016  
(<http://espace.inrs.ca/4834/1/loup-centraidecomplet-2016.pdf>)

Lemieux, Georges. 2004. *La participation citoyenne des jeunes Québécois des communautés culturelles*. Présenté dans le cadre du Colloque annuel de la SQSP « L'engagement et le désengagement politique ». Université de Montréal, 26-27-28 mai 2004. PANEL F2 – Mobilisation : villes, femmes et communautés culturelles, jeudi le 27 mai 2004, de 10h45 à 12 h 15. 9pp.

Lenoir-Achdjian, Annick et Morin Paul. 2008. « La situation socio-économique des minorités visibles et religieuses du Québec ». Département de service social, Université de Sherbrooke. 13 mai 2008. 56pp.

Leonard D. et Sensiper S. (1998), "The role of tacit knowledge in group innovation", *California Management Review*, Berkeley, Spring 1998

Livingstone, Anne-Marie, et al. 2010. *Perspectives des jeunes de la communauté noire sur les politiques et les défis en éducation*. Projet démographique sur les communautés noires. Consortium de McGill pour l'ethnicité et la planification sociale stratégique. École de service social, Université McGill. Printemps.

Loi sur l'équité en matière d'emploi, LC. 1995, ch. 44

Manent, Pierre. 1998. *Tocqueville et la nature de la démocratie*. L'esprit de la cité. Fayard.

Marleau, René. 1980 Police, minorités ethniques et droits de la personne, XXVIIIe Cours international de criminologie sous les auspices de la Société internationale de criminologie, Longueuil, 23 pp.

Maurin, Louis. 2016. « Les classes sociales ne disparaissent pas, elles changent de visage ». Entretien avec Camille Peugny, sociologue. Observatoire des inégalités. 12 janvier 2016.  
([http://www.inegalites.fr/spip.php?page=analyse&id\\_article=2119&id\\_rubrique=116&id\\_mot=28](http://www.inegalites.fr/spip.php?page=analyse&id_article=2119&id_rubrique=116&id_mot=28)).

Maurin, Louis. 2016. « Les classes sociales ne disparaissent pas, elles changent de visage ». Entretien avec Camille Peugny, sociologue. Observatoire des inégalités. 12 janvier 2016.  
([http://www.inegalites.fr/spip.php?page=analyse&id\\_article=2119&id\\_rubrique=116&id\\_mot=28](http://www.inegalites.fr/spip.php?page=analyse&id_article=2119&id_rubrique=116&id_mot=28)).

Mc Connell, W.H. 2006. « La déclaration canadienne des droits ». L'encyclopédie canadienne. le 7 février 2006. (<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/la-declaration-canadienne-des-droits>)

Miche, Maffesoli. 1985. *La connaissance ordinaire* », Paris, Librairie des Méridiens.

Melbourne Dufour Philippe et Mickael Destrempe, 2017. « Ils n'engagent pas de Noirs ». Journal de Montréal. Mardi, 27

Montréal, 2018. Profil sociodémographique, recensement 2016. Agglomération de Montréal. Éditions 2018, Montréal. Montréal en statistiques. Service du développement économique, Ville de Montréal, Mai 2018. pp.42.

Moulin, Stéphane. 2014. « Pourquoi les inégalités sociales sont-elles en hausse ? ». Vie économique. Volume 6, numéro 1. ([http://www.eve.coop/mw-contenu/revues/22/213/RVE\\_vol6\\_no1\\_Moulin.pdf](http://www.eve.coop/mw-contenu/revues/22/213/RVE_vol6_no1_Moulin.pdf))

Nbodo, André. 2010. *Les nouveaux visages de la discrimination*. Éditions de Boeck Université. 187pp.

Memmi, Albert, 1973. *L'homme dominé*, Paris : Payot.

Nepveu, Pierre. 2009. *Le racisme au Québec : éléments d'une enquête*. Liberté. Mythes 1959-2009. Volume 51, numéro 3 (285), septembre 2009, 76pp.

Normandeau, A., 1989, La police et le racisme au Canada, *Revue de droit pénal et de criminologie*, Bruxelles, 70,1, 3-13.

OCDE. 2008. *Croissance et inégalités – Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*. Éditions OCDE, Octobre 2008, 10 p. (<http://www.oecd.org/fr/social/politiquesetdonneesociales/41530189.pdf>)

Olbrechts L.-Tyteca, 1952. *Rhétorique et philosophie*, Paris, P.U.F.

ONU, 2011. « Les inégalités dans le monde sont plus prononcées qu'il y a 10 ans, selon un rapport de l'ONU ». Centre d'actualités de l'ONU. Les dépêches du Service de l'information de l'ONU. 25 août 2005. (<http://www.un.org/apps/newsFr/storyF.asp?newsID=10953#.WK77ntLys1J>)

ONU. 1969. Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Assemblée générale dans sa résolution 2106 A (XX) du 21 décembre 1965. Entrée en vigueur : le 4 janvier 1969.

ONU. 1966. Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Adopté le 16 décembre 1966. Organisation des Nations unies (ONU), droits de l'homme. Haut-commissariat. (<https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>)

ONU.1948. Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide de 1948. Nations Unies. Droits de l'homme. Haut-commissariat.  
(<https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CrimeOfGenocide.aspx>)

ONU. 2005. *Selon le rapport des nations unies sur la situation sociale dans le monde, 2005, une grande partie du monde se trouve coincée dans une « crise de l'inégalité.* Communiqué de presse soc/4681 (<http://www.un.org/News/fr-press/docs/2005/SOC4681.doc.htm>).

Ontario 400, 2017. Dr. Saint Firmin Monestime. 25 février 2015. L'Assemblée de la francophonie de l'Ontario. Tous droits réservés. (<http://ontario400.ca/400jours/dr-saint-firmin-monestime/>).

Paradeise, Catherine. 1981. *note de lecture sur le sens pratique.* Revue française de sociologie, oct-dec. 1981 p. 636-642

Pelletier, Clotilde (éd.). 1990 L'apprentissage de la diversité. Sessions de sensibilisation aux réalités multiculturelles dispensées au Service de police de la Communauté urbaine de Montréal, adaptation du rapport préparé par le Centre de recherche et d'analyse en sciences humaines (ssDcc inc.), Montréal, Éditions du Centre international de documentation et d'information haïtienne, caraïbéenne et afro-canadienne, 184 pp.

Pierre, Alfred. 2005.. L'insertion par le travail autonome et le développement des réseaux haïtiens de solidarité au Québec. Mémoire présenté à la Faculté des Études Supérieures en vue de l'obtention du grade de Maîtrise (M.Sc.) en sociologie. Août 2005. Université de Montréal. 207pp.

Pierre, Mylande. 2019. « Femmes noires fonctionnaires. Des trajectoires jonchées d'obstacle des plus pernicioeux. La sous-représentativité des minorités racisées dans le secteur public n'est pas un fait nouveau ». La Presse. Edition du 9 février 2019.  
([http://mi.lapresse.ca/screens/34927833-4e71-4685-84e3-e99091d39beb\\_7C\\_0.html](http://mi.lapresse.ca/screens/34927833-4e71-4685-84e3-e99091d39beb_7C_0.html))

Pierre, Mirlande. 2005. « Présentation du dossier : Les enjeux de la lutte contre le racisme et les discriminations à l'épreuve des pratiques sociales ». *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 17, n° 2, 2005, p. 12-14.

Pierre, Mirlande. 2002. *Bref portrait sociodémographique des communautés noires au Québec*. Conseil des relations interculturelles. 28 mai 2002.  
([www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca](http://www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca))

Polanyi, Michael. 1969. *Knowing and being*, The University of Chicago Press.

Polanyi, Michael. 1966. *The tacit Dimension*. Routledge & Kegan Paul Ltd, London

Polanyi, Michael. 1958. *Personal Knowledge, towards a Post-Critical Philosophy*. London Routledge & Kegan Paul.

Potvin, Maryse, 2008. *L'expérience de la deuxième génération d'origine haïtienne au Québec*. *Canadian diversity /diversité canadienne*, p. 109-113.  
([http://www.metropolis.net/pdfs/Pgs\\_can\\_diversity\\_spring2008\\_f.pdf](http://www.metropolis.net/pdfs/Pgs_can_diversity_spring2008_f.pdf))

Potvin, Maryse. 2007. Regard entre deux générations d'origine haïtienne au Québec : la réciprocité des regards entre deux générations d'origine haïtienne. *Migration et société*. Vol. 19, n° 113 septembre – octobre 2007

Potvin, Maryse (2004) « Racisme et discrimination au Québec : réflexion critique et prospective sur la recherche », dans J. Renaud, A. Germain et X. Leloup (dir.) *Racisme et discrimination. Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*. Québec : Presses de l'université Laval.

Potvin, Maryse et al. 2000. Racisme et citoyenneté chez les jeunes Québécois de la deuxième génération haïtienne. *L'individu et le citoyen dans la société moderne*. Presses de l'Université de Montréal, 2000, p. 185-226.

Poupart et al. 1997. *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologie*. Gaétan Morin, 405pp.

Presse canadienne, 2017. « Les communautés noires de Montréal unies pour leurs jeunes ». 28 janvier 2017.

Québec, 2015. « Ensemble, nous sommes le Québec : Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion ». Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, novembre 2015. 11pp.  
(2015www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Glossaire\_ImmigrationParticipationInclusion.pdf)

Québec, 2010. « Portrait statistique de la population noire recensée au Québec en 2006 ». Immigration et communautés culturelles, Québec. Gouvernement du Québec.

Québec. 2008. *La diversité : une valeur ajoutée : Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec*. Coordination et rédaction : Direction des politiques et programmes d'intégration, de régionalisation et de relations interculturelles du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Édition : Direction des affaires publiques et des communications du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 51pp.

Québec. 2006. *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*. Montréal, Direction des affaires publiques et des communications du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, juin.  
(<http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Consultation-Politique-Lutte-Racisme.pdf>)

Québec, 2006. “Pour la pleine participation des québécoises et des québécois des communautés culturelles. Vers une politique contre le racisme et la discrimination. Caractéristiques de la population des communautés culturelles. Statistiques.  
(<http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Consultation-Pol-Lutte-Racisme-Statistiques.pdf>)

Quivy, Raymond et Luc Van Campenhoudt. 2006. *Manuel de recherche en sciences sociales*. 3<sup>e</sup> édition, Paris, Dunod, 256pp.

Radio Canada, 2016. “Il manque plus de 25 000 employés issus des minorités visibles dans les organismes publics du Québec”. 21 janvier 2016. [<http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/760479/minorites-visibles-employes-quebec>].

Rancière, Jacques. 2005. *La haine de la démocratie*. La Fabrique

Raynault, Marie-France et al. 2011. *Rapport du directeur de santé publique 2011 : les inégalités sociales de santé à Montréal, le chemin parcouru*. Agence de la santé et des services sociaux de Montréal. 160pp.

Riutort, Philippe. 2004. *Précis de sociologie*. Presses universitaires de France. 612 pp.

Rosanvallon, Pierre. 2011. *La société des égaux*. Paris, Édition du seuil. 428pp

Rousseau, Jean-Jacques. 2001. *Discours sur les sciences et les arts. Discours sur l'origine et les fondements de l'inégalité parmi les hommes. Du contrat social*. Par Roger-Pol Droit, Flammarion.

Roussel, A. Bouchard. 2002. “*Du racisme à l'inégalité des chances-au Québec et au Canada*”. Chicoutimi, Saguenay, La Société du 14 juillet, 2002, 178 pp.

Sarrazin, Marie-Claude. 2002. L'évolution de la situation linguistique au Québec le regard porté par une enfant de la loi 101. *Revue d'Aménagement linguistique – Hors série – Automne 2002*. p. 133-144.

Senat, Canada. 2010. *Refléter le nouveau visage du Canada : l'équité en emploi dans la fonction publique*. Comité sénatorial permanent des droits de la personne. Juin 2010. [Travaux des Comités – Sénat – Rapports] 40e législature – 3ième session. Disponible sur l'internet Parlementaire : [www.parl.gc.ca](http://www.parl.gc.ca)

Senat, Canada. 2008. Deuxième session de la trente-neuvième législature, 2007-2008. *Délibérations du Comité sénatorial permanent des Droits de la personne*. Publié par le Sénat du Canada. Disponible auprès des : Travaux publics et Services gouvernementaux Canada -Les Éditions et Services de dépôt, Ottawa [Ontario] K1A 0S5.

Sfez, Lucien. 1989. *Que sais-je ? L'égalité*. Paris, Presses universitaires de France. 126 pp.

Shaba, A. William. 1998. "Le Canada et l'adoption de la déclaration universelle des droits de l'homme". *Revue québécoise des droits internationaux*. pp. 67-102.

Skrzypczak, Jean - François. 1989. *L'inné et l'acquis. Inégalités "naturelles" inégalités sociales*. Lyon. Chronique Sociale. 201pp.

Silberman Abella, Rosalie. 1984. Rapport de la commission sur l'égalité en emploi. Octobre 1984. Centre d'édition du gouvernement du Canada Approvisionnement et Services Canada. Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

Schepper, Bertrand. 2018. Politique d'inclusion dans la fonction publique : état de la situation. IRIS. No. 12, mai 2018. [<https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/2018-fonction-publique-WEB.pdf>]

[Statistiques Canada, recensement 2016] [https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GK=0&GRP=1&PID=110938&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=123&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=\)](https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GK=0&GRP=1&PID=110938&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=123&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=))

Statistique Canada, 2013. [<http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2015001/article/14191-fra.htm#a2>].

Statistique Canada, 2011. Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada. Enquête nationale auprès des ménages, 2011. [<http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-fra.pdf>]

St-Pierre, Marc-André. 2009. *Regard sur le système de santé et des services sociaux du Québec*. Avril 209. Édition : La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec. 181pp.

Taguieff, Pierre-André. 1998. “Le racisme-Le multiculturalisme”. Cahier du CEVIPOF n° 20.  
[<https://www.sciencespo.fr/cevipof/sites/sciencespo.fr.cevipof/files/cahier.20.pdf>]

Taylor, Clarence. 2009. ‘Hurricane Katrina and the Myth of the Post Civil Rights Era’. *Journal of Urban History*, vol. 35, number 5, July 2009, p. 640–655

Tocqueville, Alexis [1805–1859]. 1963. *De la démocratie en Amérique*. Paris. Union générale d’éditions. 377pp.

Torczyner James L. et al. 2010. ‘Caractéristiques démographiques de la communauté noire montréalaise : les enjeux du troisième millénaire.

Trudel, Marcel. 2009. *Deux siècles d’esclavage au Québec*. Nouvelle édition préparée par Micheline D’allaire. Bibliothèque québécoise 2009, pour la présente édition.

Turenne, Michele. 2005. Le profilage racial : mise en contexte et définition. Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse. Document adopté à la 505e séance de la Commission, tenue le 10 juin 2005, par sa résolution COM-505-5.1.4. Direction de la recherche et de la planification, 15 pp.

L’UNESCO, Montréal, Université du Québec à Montréal (UQÀM), Centre de recherche sur l’immigration, l’ethnicité et la citoyenneté, juillet.

UQAM, 2016. *Politique no 54, Politique sur l’éthique de la recherche avec des êtres humains*. Université du Québec à Montréal. Version en vigueur en janvier 2016.  
[<http://recherche.uqam.ca/upload/files/ethique/humains/ethique-humains-politique-54.pdf>]

Van Meter, Karl M. 1992. *La sociologie*. Paris, Larousse. 831pp.

Venne, Michel et Zorn, Nicolas. 2013. Les inégalités, l'un des grands tabous de notre époque. <http://www.inm.qc.ca/inegalites/lettre-ouverte>

Venne, Michel et Zorn, Nicolas. 2013. 'Les inégalités, l'un des grands tabous de notre époque'. Le Devoir. 7 février 2013.  
(<http://www.ledevoir.com/societe/justice/370261/les-inegalites-l-un-des-grands-tabous-de-notre-epoque>)

Vinaches, Paul. 1998. 'L'habitus : concept médiateur'. DESS 113, octobre 1998. Toulouse. France.

Walker, James, W. St. G. 1985. La discrimination raciale contre les Noirs au Canada. La société historique du Canada, Ottawa. 1985. Brochure historique no. 41, 31pp.

Yale, Néba Fabrice. 2011. La vie quotidienne des esclaves sur l'habitation dans la Saint-Domingue française au XVIIIe siècle : regards de planteurs, de voyageurs et d'auteurs européens. Mémoire de master 2 'Sciences Humaines et Sociales'. Histoire. 2010. Soumis le 25 juillet 2011. HAL. Archives ouvertes. 173pp.

Young, Margaret. 1989. 'L'action positive et l'égalité en matière d'emploi'. Bulletin d'actualité. Division des droits du gouvernement. Le 8 octobre 1984. Révisé le 1<sup>er</sup> février 1989. Direction de la recherche parlementaire. Bibliothèque du parlement.

Zorn, Nicolas. 2012. 'Le 1 % québécois : martyr fiscal ? Étude sur l'évolution des revenus et de l'impôt du premier centile québécois'. Institut de recherche en économie contemporaine. Novembre 2012. 61pp.  
[[http://www.irec.net/upload/File/notederecherche1\\_novembre2012.pdf](http://www.irec.net/upload/File/notederecherche1_novembre2012.pdf)]

## ANNEXE A



### Certificat d'approbation éthique

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants de la Faculté des sciences humaines a examiné le projet de recherche suivant et l'a jugé conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par le *Cadre normatif pour l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (juin 2012) de l'UQAM :

***Inégalités sociales, régression de la démocratie société et discrimination dans l'accès à l'emploi : une explication basée sur l'habitus***  
Christian Vilney, étudiant au doctorat en sociologie

Sous la direction de Joseph Yvon Thériault, professeur au Département de sociologie

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission. Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.

Certificat émis le 11 août 2015. No de certificat : FSH-2015-059.

A handwritten signature in black ink that reads 'Thérèse Bouffard'. The signature is written in a cursive style.

Thérèse Bouffard  
Présidente du comité  
Professeure au Département de psychologie

ANNEXE B

Groupe en éthique  
de la recherche

*Piloter l'éthique de la recherche humaine*

EPTC 2: FER



## *Certificat d'accomplissement*

*Ce document certifie que*

**Christian Vilney**

*a complété le cours : l'Énoncé de politique des trois Conseils :  
Éthique de la recherche avec des êtres humains :  
Formation en éthique de la recherche (EPTC 2 : FER)*

**24 juin, 2015**

## ANNEXE C

### QUESTIONNAIRE

#### 1- QUESTIONS TECHNIQUES

Nous commencerons l'entrevue en abordant avec vous certaines questions techniques telles que le nombre d'employés, les méthodes et les politiques de recrutement de l'entreprise [ou de l'organisme].

- 1.1 Combien d'employés y a-t-il dans l'entreprise [ou l'organisme] ?
- 1.2 Combien de nouveaux employés recrutez-vous environ chaque année ?
- 1.3 Les candidats passent-ils des tests psychométriques lors du recrutement ?
- 1.4 Est-ce que l'entreprise possède une politique de recrutement ?
- 1.5 Êtes-vous au courant de l'existence de quotas par rapport à l'âge, au sexe et à l'origine ethnique ?
- 1.6 Selon vous, en quoi la politique de recrutement de l'entreprise [ou de l'organisme] est-elle en accord avec la question du genre et de l'origine ethnique ?
- 1.7 Y a-t-il des membres des minorités visibles dans l'administration ? À quel pourcentage ? Pourquoi un tel pourcentage ?

#### 2- ATTITUDES ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Cette partie est consacrée aux pratiques de recrutement telles que la promotion des postes et les critères de sélection des candidats.

- 1.1 Comment faites-vous la promotion de vos postes ?
- 1.2 Sous quels critères les gens sont-ils choisis pour être convoqués en entrevues ?
- 1.3 Sous quels critères les candidats sont-ils sélectionnés après l'entrevue ?

1.4 Pensez-vous que ces critères de sélection favorisent un groupe ethnique plutôt qu'un autre ?

1.5 Quelles sont les préférences ethniques de recrutement dans l'entreprise ?

### 3- ATTITUDES ET PRATIQUES DANS LE MAINTIEN À L'EMPLOI

Nous allons nous entretenir maintenant sur les attitudes et les pratiques de maintien à l'emploi.

3.1 Selon vous, de quel groupe ethnique proviennent les employés qui gardent le plus longtemps leur emploi ?

3.2 Comment expliquez-vous cela ?

3.3 À expérience égale est-ce que les employés ont le même salaire indépendamment de son groupe ethnique d'appartenance ?

3.4 Selon vos observations, les promotions respectent-elles le même pourcentage pour tous les groupes ethniques dans l'entreprise [ou l'organisme] ? Sinon pourquoi, d'après vous ?

### 4- RACISME ET DISCRIMINATION DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI

Nous aborderons les questions de la formation des groupes de travail, de la discrimination et des préférences de l'entreprise dans cette partie.

4.1 Avez-vous été témoin dans votre carrière de processus de discrimination à l'embauche ? Si oui, décrivez ?

4.2 Comment la question de race est-elle abordée dans l'entreprise [ou l'organisme] ?

4.3 Selon vous, pourquoi certains groupes ne sont-ils pas représentatifs dans l'entreprise ?

4.4 Pour favoriser la cohésion des groupes de travail est-on porté à favoriser certains groupes à accéder à l'emploi et à occuper certaines fonctions ? Si oui, commente ?

## 5- RÔLE DE L'HABITUS DANS LES MANIFESTATIONS DU RACISME

Nous discuterons de ce qui peut empêcher l'efficacité au travail, la question de la culture, des habitudes et attitudes au travail.

5.1 Pensez-vous que la culture de certains groupes les empêche d'être efficaces au travail ?

5.2 Si oui, quels sont-ils ces groupes ?

5.3 Si oui, comment expliquez-vous ce manque d'efficacité ?

5.4 Comment expliquez-vous cela pour ceux qui sont nés ici, qui ont été à l'école ici et qui parlent la même langue que nous ?

5.5 Selon vous, y – a-t-il d'autres explications ?