

La discrimination à l'embauche

Marie-Thérèse Chicha

Numéro 763, mars 2013

Le racisme à découvert

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/68518ac>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Centre justice et foi

ISSN

0034-3781 (imprimé)

1929-3097 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Chicha, M.-T. (2013). La discrimination à l'embauche. *Relations*, (763), 20–21.

gieuses. Or, si le modèle d'intégration québécois connaît des ratés, comme plusieurs l'ont prétendu au cours du débat sur les accommodements raisonnables, c'est bien davantage en raison de facteurs structurels relevant de la segmentation du marché du travail et de la production d'inégalités, dont on ne tient pas assez compte, qu'en raison d'un présumé «communautarisme» culturel et identitaire dont feraient preuve les minorités issues de l'immigration.

UNE CONCEPTION RÉDUCTRICE DU RACISME

Comment expliquer cette tendance marquée du gouvernement québécois, peu importe le parti au pouvoir, à préférer le registre du rapprochement interculturel et de la

Certes, dans ses politiques et documents officiels, l'État reconnaît l'existence de la discrimination systémique et met de l'avant des mesures destinées à s'y attaquer. Toutefois, au-delà d'énoncés qui relèvent trop souvent de vœux pieux, on peine à voir la traduction institutionnelle et organisationnelle de cette volonté.

gestion de la diversité à celui de l'antiracisme à proprement parler? Cette posture reflète une tendance de l'État non pas à nier l'existence du racisme dans notre société, mais à

accorder une nette priorité, dans les faits, à l'éradication de ses manifestations individuelles, notamment en mobilisant le langage des droits et libertés. Certes, dans ses politiques et documents officiels, l'État reconnaît l'existence de la discrimination systémique et met de l'avant des mesures destinées à s'y attaquer. Toutefois, au-delà d'énoncés qui relèvent trop souvent de vœux pieux, on peine à voir la traduction institutionnelle et organisationnelle de cette volonté. On souhaiterait que les politiques gouvernementales s'inscrivent dans un antiracisme plus critique et politique, qui part du postulat que l'accès des personnes aux ressources, que celles-ci soient d'ordre économique, culturel ou symbolique, est encore aujourd'hui conditionné par le genre, la classe, l'origine ethnique ou la «race». Qui plus est, ces catégories sociales peuvent interagir dans la production et le renforcement des rapports de domination.

Si le discours et les politiques étatiques reconnaissent aujourd'hui sans problème l'importance de s'attaquer aux formes les plus visibles du racisme en veillant au respect des principes et des droits inscrits dans les Chartes (au premier chef le droit à l'égalité), on est en droit de s'attendre à ce qu'ils s'attaquent plus vigoureusement aux mécanismes de discrimination systémique dissimulés derrière des règles du jeu en apparence neutres. Dans cette perspective, la lutte au profilage racial ne peut, par exemple, se résumer à la prévention de «comportements inadéquats» chez une

La discrimination à l'embauche

MARIE-THÉRÈSE CHICHA

«**N**otre entreprise ne fait aucune discrimination : notre seul critère d'embauche, c'est la compétence!» affirment avec conviction de nombreux employeurs rencontrés au fil de nos diverses recherches et formations. Pourtant, lorsqu'on examine la composition de leur effectif, on constate que les membres des minorités visibles¹ sont très peu présents, voire le plus souvent complètement absents. De plus, lorsque certaines entreprises s'enorgueillissent d'en employer, on retrouve ces personnes, qui détiennent souvent des diplômes universitaires, dans des emplois précaires, à bas salaire et n'exigeant aucun diplôme ou tout juste d'avoir complété la cinquième année du secondaire.

Comment expliquer cette situation qui persiste, en dépit des divers types de législations – Charte des droits et libertés de la personne, programmes d'accès à l'égalité – qui visent à la corriger? Tant la jurisprudence que les recherches soulignent le rôle central de la discrimination systémique en emploi, qui se manifeste par un ensemble de comportements, de décisions et de règles ayant des effets

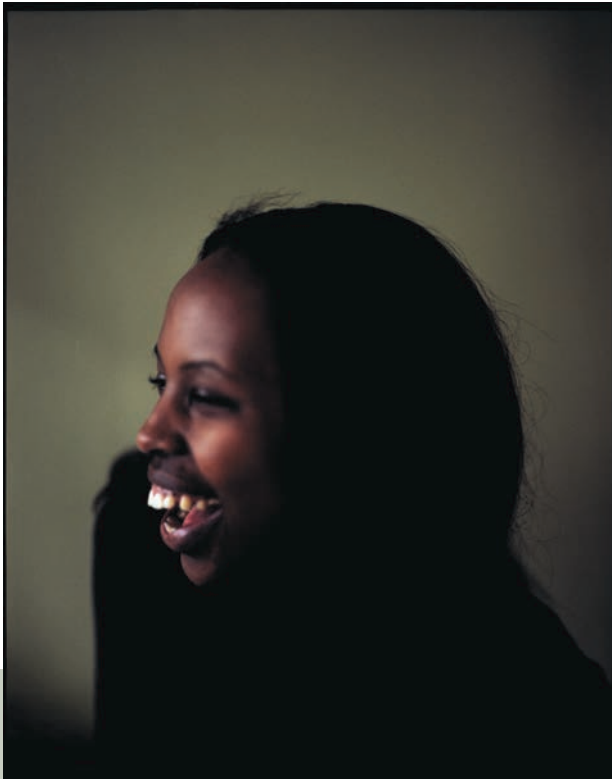
préjudiciables, voulus ou non, sur les membres des minorités visibles.

En 2010-2011, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a réalisé une enquête qui a montré que la discrimination à l'embauche existe bel et bien sur le marché du travail à Montréal. Cette enquête a consisté à envoyer 581 paires de curriculum vitæ fictifs en réponse à des offres d'emploi. Les paires de CV étaient semblables en tout point, sauf en ce qui concerne les noms des candidats, chacune comprenant un candidat au nom franco-québécois et un autre au nom africain, arabe ou latino-américain. Les résultats ont montré qu'à profil semblable, les candidats au nom franco-québécois avaient en moyenne 60% plus de chances d'être convoqués en entrevue que les candidats appartenant à l'un des trois autres groupes. Il s'agit d'une discrimination directe mais que les chercheurs d'emploi des minorités visibles pourraient difficilement identifier et, *a fortiori*, dénoncer, surtout si l'employeur ignore leur CV ou leur répond de façon très sommaire.

Alors qu'initialement, on avait tendance à concevoir deux catégories de discrimination – la directe et l'indirecte –, la Cour suprême du Canada a clairement indiqué que, dans les faits, ces deux formes sont souvent étroitement imbriquées. Cette imbrication se retrouve dans le concept de néoracisme, d'autant plus difficile à débusquer

L'auteure, professeure titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, est chercheuse au Centre Métropoles du Québec – Immigration et métropoles ainsi qu'au CEETUM et à la CRIEC

minorité de policiers (les «pommes pourries»), mais doit comporter une révision en profondeur des politiques et normes organisationnelles policières. La lutte à la discrimination en emploi ne peut, elle non plus, se résumer à prévenir et punir les comportements discriminatoires



Beata. Montréalaise d'origine rwandaise, 2008. Photo: Olivier Hanigan

individuels. Elle suppose entre autres une révision complète des systèmes d'emploi (recrutement, promotion, etc.) pour s'assurer que ceux-ci soient exempts d'effets préjudiciables sur les minorités.

En conclusion, le gouvernement québécois a adopté par le passé des mesures qui traduisent une nette préférence pour une approche axée sur la gestion de la diversité et l'éducation interculturelle. Quant aux mesures d'inspiration proprement antiraciste promues par l'État, elles traduisent le plus souvent une conception par trop psychologisante du racisme. Dans ce paradigme, le racisme constitue une anomalie dans une société présumée égalitaire, et n'est donc plus attribuable qu'à quelques individus obtus qu'il suffit d'éduquer et, au besoin, de sanctionner. Une véritable politique antiraciste, quant à elle, devrait agir sur les rapports de pouvoir en adoptant des postures et des mesures propres à son domaine d'action: un observatoire permanent, la cueillette de données et l'analyse, un programme d'éducation antiraciste spécifique, la sanction, l'imputabilité, la reddition de comptes, l'obligation de résultats, etc. Ce sont là autant d'éléments, revendiqués par les groupes qui se sont exprimés lors de la consultation publique de 2006, qui auraient dû guider la politique antiraciste que nous attendons toujours au Québec. ●

qu'il est subtil. En matière de décision d'embauche, il pourrait se résumer ainsi: «le racisme est condamnable et peu présent aujourd'hui dans la société»; «en tant qu'employeur, je ne suis pas raciste et mes décisions sont objectives»; «devant une situation où je ne suis pas sûr que le candidat Touré ou Jiménez correspond vraiment aux critères d'embauche, je vais retenir M. Côté».

Le néoracisme se manifeste lors de situations ambiguës laissant place à l'interprétation. Il influence les entrevues de sélection, une fois que le premier tri des candidats a été effectué. Ainsi, le pourcentage de rejet des candidatures provenant de minorités visibles pourrait être bien supérieur à celui de l'enquête de la CDPDJ. Les situations d'embauche sont de plus en plus ambiguës, surtout depuis qu'on accorde une attention prépondérante aux compétences interpersonnelles: motivation, capacité de bien communiquer, de travailler en équipe, etc. Or, ces compétences s'expriment différemment selon les cultures, ce qui

ne signifie pas qu'elles sont absentes chez le candidat. En réalité, ce n'est pas parce que M. Touré ne manifeste pas un enthousiasme débordant lors de l'entretien d'embauche qu'il n'est pas très motivé par l'emploi; ce n'est pas non plus parce que M. Jiménez a un accent légèrement différent qu'il sera moins bien compris par les clients.

La crainte du risque qu'éprouvent de nombreux employeurs face au changement est manifeste. Des analyses récentes indiquent que les employeurs canadiens font preuve d'une grande force d'inertie en matière de diversification de leur effectif. La peur de l'inconnu les amène à résister à l'embauche de personnes qui ne correspondent pas au profil traditionnel de leurs employés. Bien que les pouvoirs publics ne manquent pas une occasion de vanter les bénéfices de la diversité, une majorité d'employeurs y résiste et ne pense même pas à corriger des pratiques d'embauche empreintes de discrimination.

En fait, la valorisation des bénéfices associés à la diversité, aujourd'hui privilégiée, n'est peut-être pas la bonne approche. Il faudrait plutôt utiliser les instruments législatifs existants qui sanctionnent la discrimination en emploi et visent à obtenir une égalité de résultats. Malheureusement, jusqu'ici au Québec, cette pratique est encore très limitée, notamment en ce qui concerne la discrimination raciale au travail.

1. Des constats plus ou moins semblables peuvent être faits en ce qui concerne les femmes, les personnes handicapées ainsi que les Autochtones.