

Vers une politique québécoise antiraciste?

Paul Eid et Micheline Labelle

Le racisme à découvert

Numéro 763, mars 2013

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/68517ac>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Centre justice et foi

ISSN

0034-3781 (imprimé)

1929-3097 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Eid, P. & Labelle, M. (2013). Vers une politique québécoise antiraciste? *Relations*, (763), 18–21.

Vers une politique québécoise antiraciste?

Malgré les consultations et les mesures gouvernementales mises de l'avant jusqu'ici, une véritable politique antiraciste cohérente, sérieuse et claire se fait encore attendre au Québec.

PAUL EID ET MICHELINE LABELLE

Les auteurs, professeurs de sociologie à l'UQAM, sont respectivement chercheur et titulaire de la Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC)

Raphaël. Montréalais de la communauté juive, 2008. Photo: Olivier Hanigan

Il y a longtemps que des citoyens et des groupes de défense des droits des minorités revendiquaient une véritable politique québécoise antiraciste. Une politique qui reconnaisse clairement non pas que le « Québec est raciste », assertion simpliste trop souvent formulée par les médias en quête de sensationnalisme, mais l'existence du racisme au sein de la société québécoise, et qui propose des moyens pour le combattre. Finalement, en 2008, le gouvernement libéral s'est décidé à répondre à cette demande citoyenne au moyen d'une politique intitulée *La diversité: une valeur ajoutée. Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec*. Nous aimerions proposer une réflexion critique sur cette politique, sa pertinence et, plus largement, la philosophie qui l'inspire, en regard des objectifs que devrait poursuivre une politique antiraciste digne de ce nom.

UNE MISE EN CONTEXTE

Rappelons que le gouvernement fédéral a adopté un *Plan d'action canadien contre le racisme* en 2005, dans la foulée de la Conférence mondiale contre le racisme tenue à Durban en 2001. Les provinces canadiennes ont toutes des législations sur les droits de la personne qui visent à endiguer les manifestations du racisme, sans avoir pour autant une politique officielle de lutte contre le racisme et la discrimination. Pourtant au Québec, à la suite des pressions provenant de divers milieux, le gouvernement libéral organise, en 2006, une consultation publique en vue de l'adoption d'une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination. Un consensus quant à la nécessité d'adopter une telle politique se dégage des 124 mémoires présentés devant la Commission de la culture responsable de la consultation.

Soulignons que cette dernière a eu lieu peu avant que n'éclate ce qu'il est désormais convenu d'appeler la « crise des accommodements raisonnables ». Comme plusieurs l'ont souligné avant nous, cette « crise » est dans une large mesure une création médiatique. Elle a donné l'impression, à tort, que le Québec était submergé de demandes d'accommodement religieux toutes plus déraisonnables les



unes que les autres, que la majorité de ces demandes étaient le fait d'immigrants récents, surtout de confession musulmane, et qu'elles étaient en fait le symptôme d'une crise beaucoup plus profonde du modèle d'intégration québécois. On sait aujourd'hui que ces présupposés étaient soit infondés, soit carrément erronés. Néanmoins, dans un contexte où les minorités étaient jugées porteuses de traditions religieuses archaïques foncièrement hostiles aux valeurs égalitaristes et laïques de la société québécoise, le *Journal de Montréal* publiait en janvier 2007 un article au titre choc: « 59 % des Québécois se disent racistes ». L'article était basé sur un sondage bancal, étant donné les biais des questions et de la terminologie, intitulé « La grande enquête sur la tolérance des Québécois ». Il allait monopoliser l'espace public, alimenter une avalanche de publications et, éventuellement, provoquer l'annonce de la tenue de la commission Bouchard-Taylor, en février 2007.

Le climat sociopolitique et médiatique explosif qui s'est installé au Québec après les audiences publiques devant mener à une politique de lutte contre le racisme et la discrimination explique le retard considérable qu'a pris le gouvernement à divulguer cette politique, ce qu'il fera finalement le 29 octobre 2008 sous l'intitulé *La diversité: une valeur ajoutée*. Cette politique, assortie d'un plan d'action sur cinq ans, se fonde sur les orientations suivantes: reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination, renouveler les pratiques en matière d'accès à l'emploi et

coordonner les efforts. Toutefois, son titre, qui ne fait même plus référence au racisme, donne à penser que le gouvernement a été soucieux de ménager l'opinion publique en intégrant dans le traitement du racisme des dimensions complémentaires, jugées plus positives, rassembleuses, moins culpabilisantes et relevant de la tradition québécoise de l'interculturalisme (rapprochement interculturel, gestion de la diversité, sensibilisation du public à l'apport des immigrants).

Une telle orientation, on le verra, a contribué à édulcorer la raison d'être de cette politique et à semer la confusion. Ainsi, le plan québécois de 2008 conjugue, sans faire les distinctions qui s'imposent, la sensibilisation au racisme, l'éducation interculturelle, l'éducation aux droits et à la citoyenneté, la reconnaissance de la diversité, etc. Ces notions font l'objet d'enchevêtrements constants qui risquent de diluer le traitement politique du racisme. De manière similaire, la page d'accueil du site Web du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles propose deux sites distincts: «Immigration Québec» et «Québec interculturel». Le site «Québec interculturel» aborde quatre grands thèmes: les fondements de la société québécoise; la diversité ethnoculturelle au Québec; la gestion de la diversité en emploi; la lutte contre le racisme et la discrimination. Sous ce dernier thème, on peut lire que le Québec est une société de droit et qu'en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne et des lois en vigueur, la discrimination n'est pas tolérée et que depuis plusieurs années, des mesures sont prises pour promouvoir l'égalité des droits, prévenir la discrimination et favoriser le rapprochement interculturel.

L'ANTIRACISME SOLUBLE DANS L'INTERCULTURALISME?

Dans un premier temps, on peut déplorer la tendance de l'État québécois à confondre antiracisme et interculturalisme. Plus précisément, comment dégager les orientations propres qui concernent la promotion de l'interculturalisme (le rapprochement interculturel, l'éducation interculturelle, etc.) et la lutte contre le racisme proprement dite? Ces approches exigent des mesures différentes qu'on ne devrait pas amalgamer dans une même politique, même si on peut les considérer comme complémentaires. Le bagage conceptuel de l'interculturalisme concerne la prise en compte des différences, le dialogue, la mobilisation de la diversité. Celui de l'antiracisme s'appuie sur des concepts différents: les rapports de pouvoir issus du colonialisme et de l'esclavage, leurs séquelles dans la colonialité contemporaine, la domination, la répression et l'exploitation liée à la racisation des populations.

Les modèles d'action de l'antiracisme sont également différents. Ils misent, par exemple, sur la prévention par la sensibilisation et l'éducation; les programmes d'accès à l'égalité en emploi; le suivi et la vigilance, la collecte de données et le développement d'indicateurs pertinents afin

d'évaluer les situations de discrimination à caractère raciste et l'efficacité des politiques publiques. Le renforcement du soutien aux victimes dans leurs efforts pour s'affirmer, s'organiser et se défendre est aussi essentiel, de même que la médiation et la sanction, par la consolidation des dispositifs administratifs et judiciaires et par l'engagement de poursuites judiciaires sans complaisance contre les actes racistes. À vouloir ménager la chèvre et le chou, ne risque-t-on pas de diluer le traitement du racisme, comme l'ont évoqué quelques ONG et associations de minorités lors de la consultation ministérielle de 2006?

LES LIMITES D'UNE POLITIQUE

Au-delà du problème de la confusion des genres, il faut également déplorer le fait que le gouvernement québécois a eu trop tendance, jusqu'à présent, à accorder la préséance à la gestion de la diversité au détriment des mesures de lutte antiracistes. Il ne s'agit pas ici de discréditer une telle approche, mais d'en souligner les insuffisances et même les effets pervers, eu égard aux problèmes d'intégration qui, actuellement, nuisent à l'exercice d'une pleine citoyenneté par les membres des minorités racisées.

L'approche axée sur la gestion de la diversité procède de l'idée selon laquelle les membres du groupe majoritaire doivent apprendre à mieux comprendre et accepter l'Autre dans sa différence. Dans sa version «multiculturaliste», elle s'accompagne également d'un plaidoyer en faveur de la modulation des règles et des normes institutionnelles de façon à les rendre plus sensibles au pluralisme qui traverse la société. Aussi souhaitable soit-elle à certains égards, cette approche comporte toujours le risque d'essentialiser et de figer les différences culturelles, réelles ou présumées, des minorités racisées en particulier. Or, dans le contexte

Le plan québécois de 2008 conjugue, sans faire les distinctions qui s'imposent, la sensibilisation au racisme, l'éducation interculturelle, l'éducation aux droits et à la citoyenneté, la reconnaissance de la diversité, etc. Ces notions font l'objet d'enchevêtrements constants qui risquent de diluer le traitement politique du racisme.

actuel, les problèmes d'intégration auxquels sont confrontés ces groupes, par exemple dans la recherche d'un emploi, sont précisément alimentés par des stéréotypes leur assignant une différence culturelle, tantôt hypertrophiée, tantôt fantasmée, mais qui dans tous les cas demeure conçue comme irréductible à la culture majoritaire. Une politique axée sur la reconnaissance du pluralisme, si bien intentionnée soit-elle, n'en contribue pas moins à accréditer l'idée selon laquelle la principale condition à satisfaire pour garantir le succès de l'intégration des minorités serait l'aménagement des normes institutionnelles pour tenir compte de leurs différences culturelles et reli-

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.