



**Chaire Concordia-UQAM
en études ethniques**

TEXTES & TIRÉS-À-PART
NO. 1

**Portrait de la discrimination au Québec:
Enquête sur la diversité ethnique au Canada**

Richard Y. Bourhis, Ph.D.

Professeur, Département de Psychologie, UQAM
Directeur à l'UQAM de la Chaire Concordia-UQAM en études ethniques
bourhis.richard@uqam.ca

Annie Montreuil, Ph.D.

Chercheure postdoctorale,
European Research Center on Migration and Ethnic Relations (ERCOMER),
Utrecht University, Pays-Bas
a.montreuil@fss.uu.nl

Denise Helly, Ph.D.

L'Institut national de recherche scientifique – Culture
Université du Québec, Montréal, Canada
denise.helly@inrs-ucs.quebec.ca

Novembre 2005

Chaire Concordia-UQAM en études ethniques
www.unites.uqam.ca/chaire-ethnique/

Portrait de la discrimination au Québec: Enquête sur la diversité ethnique au Canada¹

Richard Y. Bourhis

Professeur, Département de Psychologie, UQAM
Directeur à l'UQAM de la Chaire Concordia-UQAM en études ethniques
bourhis.richard@uqam.ca

Annie Montreuil

Chercheure postdoctorale,
European Research Center on Migration and Ethnic Relations (ERCOMER),
Utrecht University, Pays-Bas
a.montreuil@fss.uu.nl

Denise Helly, Ph.D.

L'Institut national de recherche scientifique – Culture
Université du Québec, Montréal, Canada
denise.helly@inrs-ucs.uquebec.ca

« J'ai fait une priorité de la lutte contre les discriminations qui sont à l'origine des problèmes actuels. Il faut diversifier l'emploi au maximum, depuis l'embauche jusqu'à la promotion des carrières. Pour les minorités visibles, mais aussi pour les femmes, les seniors ou les handicapés, afin que chacun trouve sa place. »

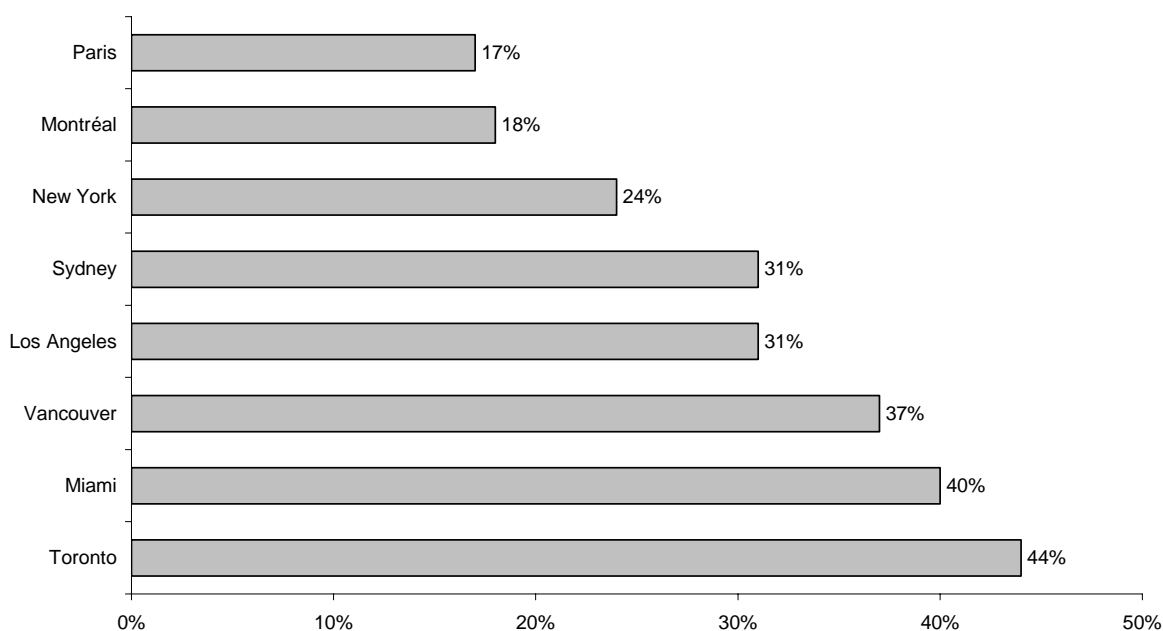
Azouz Begag, Ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances, France,
Entrevue de *Paris Match*, 10-16 novembre, 2005, p.103.

Les études démontrent que les préjugés et la discrimination sont des facteurs qui nuisent à l'intégration des immigrants et des minorités visibles. En France, nous avons vu en novembre 2005 que la

¹ Cette recherche a été rendue possible grâce à Statistique Canada, Patrimoine canadien et Immigration & Métropoles, Volet 5, Montréal. Les analyses de l'enquête sur la diversité ethnique (EDE) ont aussi été rendues possibles grâce à la précieuse collaboration de Lorna Jantzen (Patrimoine canadien, Ottawa) et Jennifer Chard (Statistique Canada, Vancouver). Ce texte n'implique aucun cautionnement par Statistique Canada ou Patrimoine canadien. Prière de citer cet article comme suit: Bourhis, R. Y., Montreuil, A., & Helly, D. (2005). *Portrait de la discrimination au Québec: Enquête sur la diversité ethnique au Canada*. Montréal, Québec: Chaire Concordia – UQAM en études ethnique. Texte et tirés à part No. 1. www.unites.uqam.ca/chaire_ethnique/

violence des banlieues est en partie attribuable aux sentiments de révolte des jeunes 'Blacks' et Maghrébins qui sont constamment ciblés par les policiers lors de contrôles d'identité dans les transports en commun, dans la rue et dans les magasins. Ce sont surtout les jeunes Maghrébins nés en France qui ne supportent plus d'être victimes de préjugés et de discrimination de la part de la majorité d'accueil dans le monde du travail et du logement locatif (Blier & de Royer, 2001). La politique jacobine d'assimilation des minorités culturelles et linguistiques est en panne et le mythe fondateur républicain n'est plus suffisant pour masquer le traitement inégal infligé aux immigrants et aux minorités visibles en France.

Figure 1. Pourcentage de la population métropolitaine né à l'étranger, 2000-2001



Source: Statistique Canada, Recensement de 2001; Australian Bureau of Statistics, 2001; U.S. Census Bureau, 2000.

Qu'en est-il de la situation au Québec où la politique d'intégration favorise plutôt une forme de pluralisme culturel envers les immigrants et les minorités visibles? Sans passé colonial et bénéficiant d'une immigration diversifiée issue de tous les continents, le cas du Québec semble difficilement comparable à celui de la France. Par contre, en plus d'être toutes les deux des villes majoritairement francophones, Montréal et Paris ont en commun un pourcentage assez faible d'immigrants (18%) si on compare aux taux observés dans certaines grandes villes anglophones du monde occidental telles que Toronto, Miami ou Sydney (voir **figure 1**). Il demeure que les immigrants et les minorités visibles du Québec et du Canada partagent une triste réalité avec celle des autres minorités immigrantes de la planète: le sentiment d'être trop souvent victimes de préjugés et de discrimination (Rea & Tripiier, 2003; Renaud, Germain & Leloup, 2004; Satzewich, 1998).

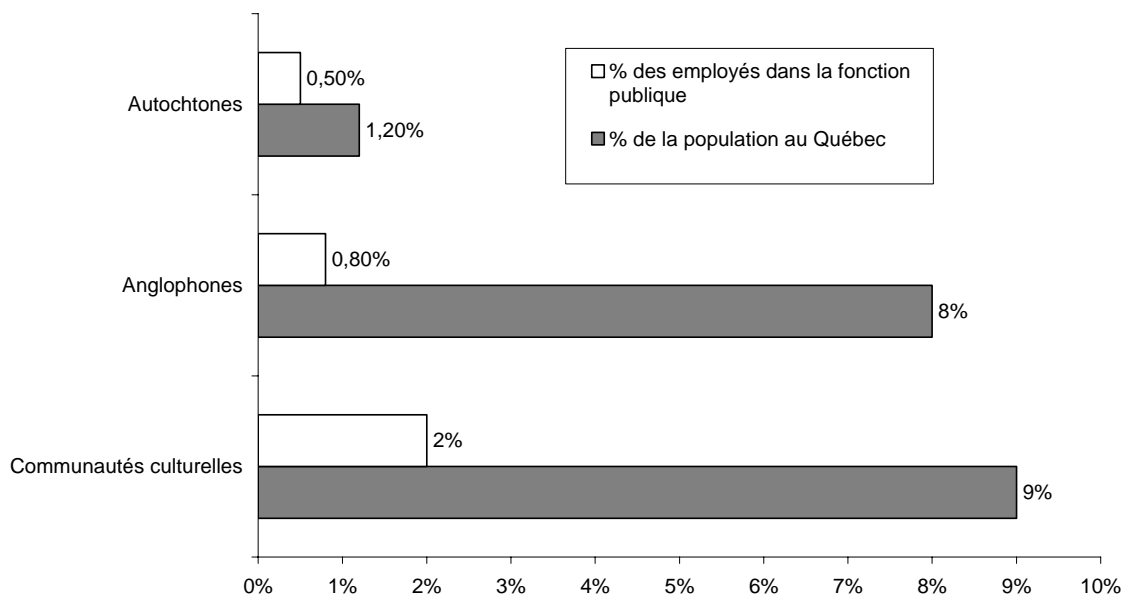
Comme l'étymologie du mot l'indique, le préjugé est un jugement a priori, un parti pris, une opinion préconçue qui concerne un groupe de personne ou un individu appartenant à ce groupe. Dans son acceptation usuelle, le **préjugé** est défini comme une attitude négative ou une prédisposition à adopter un comportement négatif envers les membres d'un groupe, qui repose sur une généralisation erronée et rigide (Bourhis & Leyens, 1999). Les sentiments les plus souvent associés aux préjugés peuvent aller du simple inconfort en présence d'un membre de l'exogroupe, à la méfiance, à la peur, au dégoût et à l'hostilité. Les préjugés peuvent également se manifester dans les comportements verbaux et non verbaux qui expriment l'antipathie éprouvée à l'égard des membres d'un exogroupe (Bourhis & Maass, 2005). La **discrimination** est un comportement négatif dirigé contre des membres d'un exogroupe à l'endroit duquel nous entretenons des préjugés (Bourhis & Montreuil, 2004). Quand le comportement discriminatoire est dirigé contre les membres d'un groupe linguistique autre que le nôtre et envers lequel nous entretenons des attitudes négatives (des préjugés) il s'agit alors du **linguicisme**.

Bien que la discrimination émane souvent de préjugés, cette relation n'est pas automatique. Comme le démontre les recherches en psychologie sociale des préjugés et de la discrimination, les attitudes et les comportements ne sont pas nécessairement liés (Bourhis & Gagnon, 2006). Notre comportement est tributaire à la fois de nos convictions personnelles et des circonstances externes qui peuvent échapper à notre contrôle personnel. Par exemple, une personne peut avoir des préjugés ancrés contre une minorité visible mais sentir qu'il lui est impossible d'agir en fonction de ses sentiments négatifs parce que de tels comportements discriminatoires sont socialement indésirables ou carrément interdits par la loi et les chartes des droits de la personne. Par contre, un individu qui n'a pas de préjugés contre les homosexuels peut être obligé de faire de la discrimination à leur endroit à cause de lois ou de règlements homophobes existant dans l'organisation où il travaille : il s'agit ici de la discrimination institutionnelle (Barrette & Bourhis, 2004).

1. Quels types de problèmes reliés au racisme et à la discrimination devraient recevoir une attention spéciale de la part des décideurs au Québec ?

Malgré la mise en place de programmes d'accès à l'égalité, de graves lacunes existent dans le recrutement des immigrants et des membres des communautés culturelles au sein de l'administration civile du gouvernement provincial, lacunes exposées dans le rapport de la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (CDPDJ, 1998). Comme l'illustre la **figure 2**, les membres des communautés culturelles, les anglophones et les autochtones sont sous-représentés dans la fonction publique québécoise par rapport à leur proportion dans la société québécoise.

Figure 2. Groupes minoritaires dans la fonction publique du Gouvernement du Québec



Source: *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, p. 46 (CDPDJ, 1998)

Les analyses de la CDPDJ (1998) ont montré que cette sous représentation ne pouvait s'expliquer par une maîtrise insuffisante du français ou par un manque de compétences des candidats anglophones et des communautés culturelles, ni par une absence de candidatures de leur part. Les enquêtes laissent penser que les gestionnaires de l'administration québécoise ont tendance à privilégier les candidats qui partagent les mêmes repères culturels et linguistiques qu'eux. Cette tendance à favoriser les candidatures de « Québécois de souche » se manifeste durant le processus de sélection et joue un rôle dans l'attribution de promotions (Simard, 1998). Au Québec, les études démontrent que dans les administrations civiles et les entreprises, les gestionnaires du groupe majoritaire québécois francophone basent souvent leurs procédés de recrutement sur le bouche à oreille parmi les membres de leur propre réseau social, limitant ainsi la possibilité de considérer les candidats anglophones, les immigrants ainsi que les minorités visibles (Conseil des relations interculturelles, CRI, 1999). En 2003, Joseph Facal qui était alors président du Conseil du Trésor et ministre responsable de l'administration et de la fonction publique du gouvernement du Québec, déclarait : « *Si nous souhaitons une fonction publique représentative de l'ensemble des personnes qui composent le Québec aujourd'hui, il reste beaucoup de travail à faire... Il faut sensibiliser les gestionnaires du gouvernement qui font preuve d'une sensibilité insuffisante envers la diversité* » (Le Devoir, 25 février 2003).

Le problème du manque de sensibilité envers la diversité est aussi présente dans les syndicats qui doivent prioritairement protéger les acquis de leurs membres historiques: les Québécois de souche. Avant la loi 101 la justification était: les Canadiens français sont exclus des bons postes dans les entreprises anglo-canadiennes de Montréal, alors les emplois du gouvernement du Québec de la révolution tranquille doivent nous revenir. Cet argumentaire est dépassé depuis longtemps par la réalité de l'immigration et par le rattrapage socio-économique des Québécois francophones. Mais le sentiment de plusieurs québécois demeure: 'ces postes demeurent à nous, pas vraiment à eux'. Ces problèmes de mentalité semblent persister indépendamment des allégeances politiques et des générations. Les solutions pour réduire l'exclusion dans le monde du travail existent mais le défi consiste à convaincre les majorités dominantes de vraiment appliquer les programmes d'accès à l'égalité existant pour ainsi répondre à la diversité culturelle et ethnique du Québec (Barrette & Bourhis, 2004).

2. Certains groupes ethniques semblent-ils plus vulnérables au racisme et à la discrimination à l'heure actuelle au Québec ?

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. L'*Enquête sur la diversité ethnique* (EDE, 2003) effectuée par Statistique Canada conjointement avec le ministère de Patrimoine canadien a porté sur un échantillon représentatif de la population canadienne âgée de 15 ans et plus. Plus de 42,000 entrevues téléphoniques d'une durée de 40 minutes furent menées en 2002 (taux de réponse: 76%). Les entrevues se sont déroulées non seulement en anglais ou en français, selon le désir des répondants, mais aussi dans d'autres langues qui représentent la diversité linguistique des Canadiens (le mandarin, le cantonais, l'italien, le punjabi, l'espagnol, etc.) À l'aide de l'échelle de type Likert, les participants répondaient par téléphone à plus d'une centaine de questions organisées autour de treize thèmes portant sur la diversité ethnique au Canada. La répartition de l'échantillon fut établie à 1/3 pour la représentation des Canadiens français (Québécois, Acadiens, Franco-Ontariens, etc.) et des Canadiens anglais (d'origine britannique). Étant donné le but principal de l'enquête, les 2/3 des répondants étaient des immigrants (1^e, 2^e & 3^e génération), ainsi que des **minorités visibles** dont les Noirs, (Haïtiens, Jamaïcains, Africains), les Indo-Pakistanaïes, les Asiatiques (Chinois, Coréens, Japonais), les Arabes et les Latino-Américains. Notons que selon le recensement de 2001, les minorités visibles représentent 13% de la population canadienne (3 millions de personnes, Bourhis, 2003). Nous présentons ici certains résultats obtenus concernant l'expérience d'avoir été victime de discrimination au Québec et au Canada. Ces résultats sont le produit d'analyses spéciales obtenues grâce à la collaboration de *Statistique Canada* et *Patrimoine canadien*. L'ensemble de ces résultats a été présenté

à un colloque portant sur l'enquête EDE qui a eu lieu à Toronto en mars 2005 (Bourhis, Helly, Montreuil, & Jantzen, 2005). Voici un bref sommaire des résultats obtenus à la question suivante de l'enquête EDE :

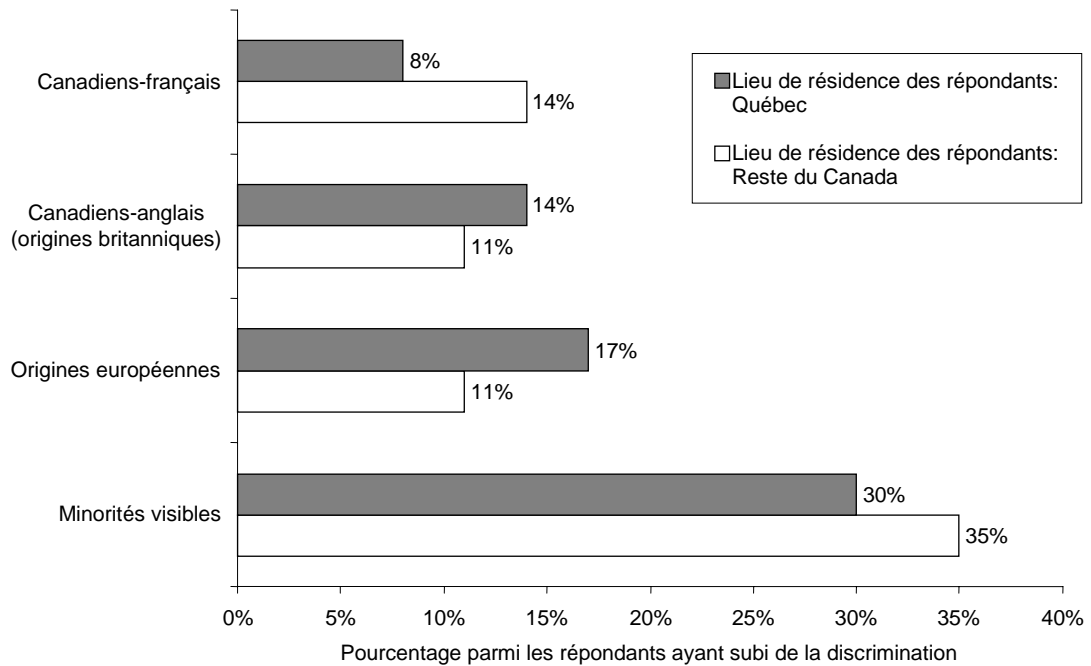
« La discrimination peut survenir lorsqu'une personne est maltraitée parce qu'elle est vue comme étant différente des autres. Au cours des cinq dernières années, pensez-vous avoir été victime de discrimination ou traité(e) injustement par d'autres personnes à cause de votre appartenance ethnique ou culturelle, de votre race ou de la couleur de votre peau, de votre langue ou de votre accent, ou de votre religion ? »

Considérons le pourcentage de personnes qui ont répondu **OUI** à cette question parmi l'échantillon. Premièrement notons que les individus n'aiment pas trop avouer avoir subi de la discrimination car les gens n'aiment pas entretenir l'image d'être une « victime » ou d'être membre d'une minorité stigmatisée ou dévalorisée par la majorité dominante (Bourhis & Montreuil, 2004). À l'échelle de l'ensemble du Canada, seulement 8% des hommes et 7 % des femmes ont déclaré avoir été victime de discrimination au cours des cinq dernières années. Les immigrants de première génération (nés à l'extérieur du Canada) sont plus nombreux à avoir déclaré être victime de discrimination (13%) que les Canadiens de deuxième (6%) ou de troisième génération (5%). Le pourcentage de répondants déclarant avoir été victime de discrimination est sensiblement le même à Toronto (11%), à Vancouver (11%) et à Montréal (9%). Le portrait est moins encourageant lorsque l'on distingue entre les Canadiens « blancs » (d'origines canadienne française, canadienne anglaise et européennes) et les Canadiens appartenant à des minorités visibles. À l'échelle du Canada, seulement 5% des Canadiens blancs déclarent avoir été victime de discrimination alors que ce pourcentage passe à 20% dans le cas des minorités visibles. Ainsi, que l'on soit à Toronto (22%), Vancouver (19%) ou Montréal (19%), ce sont les membres des minorités visibles beaucoup plus que les autres Canadiens qui portent le fardeau de la discrimination.

Une autre analyse a comparé le sentiment d'avoir été victime de discrimination au Québec à ce même sentiment dans le reste du Canada (RDC) en fonction de l'origine ethnique des répondants. La **figure 3** montre que les membres de la minorité canadienne française résidant hors Québec sont deux fois plus nombreux à avoir subi de la discrimination (14%) que les Canadiens français résidant au Québec (8%). De même, les Canadiens anglais résidant au Québec sont plus nombreux à avoir été victime de discrimination (14%) que leurs homologues vivant dans le reste du Canada (11%). Les Canadiens d'origines européennes qui résident au Québec sont plus nombreux à avoir subi de la discrimination que ceux qui demeurent dans le reste du Canada (17% contre 11%). Les Canadiens d'origines européennes

incluent des individus ayant des ancêtres allemands, grecques, hollandais, italiens, polonais, portugais, etc. Néanmoins, ce sont encore les minorités visibles qui subissent le plus de discrimination, surtout dans le reste du Canada (35%) mais aussi au Québec (30%).

Figure 3. Origine ethnique des répondants ayant été victime de discrimination au Québec et dans le reste du Canada (RDC)

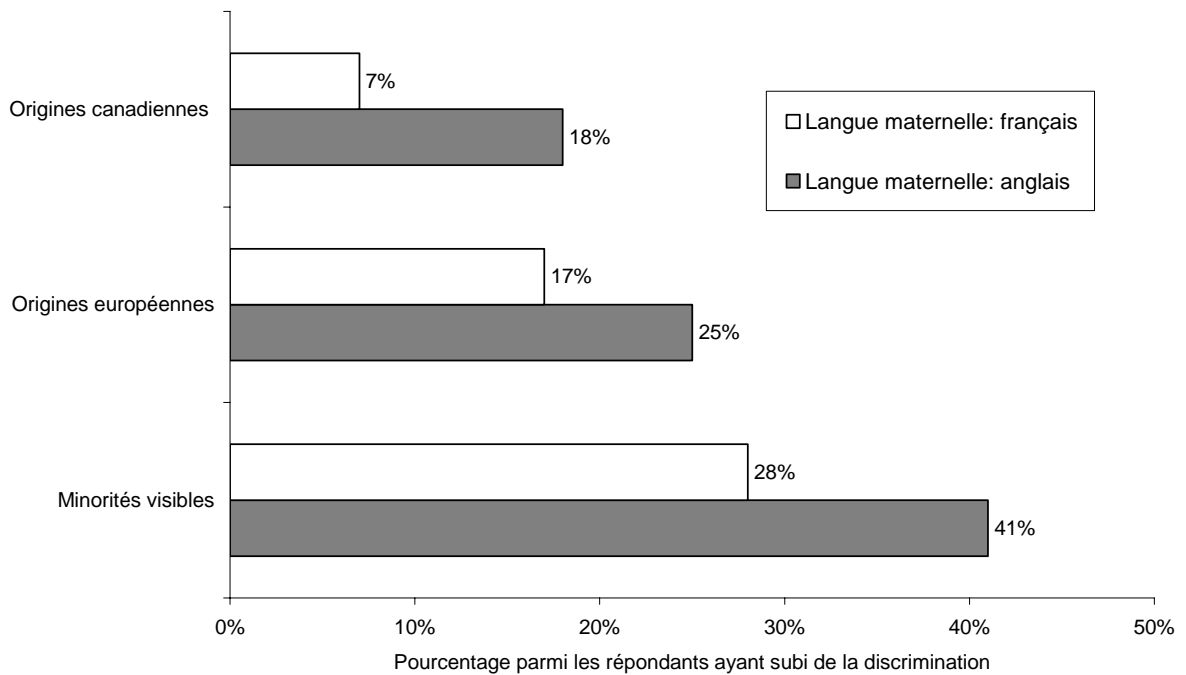


Source: Enquête sur la diversité ethnique, 2003

D'autres analyses, menées cette fois en fonction de la langue maternelle des répondants, toutes origines ethniques confondues, montrent que 12% des francophones vivant dans le reste du Canada subissent de la discrimination, alors qu'au Québec seulement 7% des francophones déclarent subir de la discrimination. La situation des répondants dont la langue maternelle est l'anglais (toutes origines ethniques confondues) est problématique au Québec, où 25% d'entre eux déclarent avoir été victime de discrimination contre 12% des anglophones dans le reste du Canada. Notons que les allophones (langue maternelle autre que le français ou l'anglais) déclarent être victime de discrimination autant au Québec (20%) que dans le reste du Canada (22%). Ces résultats montrent que les répondants qui appartiennent à une minorité linguistique sont très susceptibles d'être victimes de discrimination: ainsi ce **linguicisme** est subi surtout par les minorités francophones dans le reste du Canada et par les minorités anglophones au

Québec. Étant minoritaire autant au Québec que dans le RDC, les allophones subissent le linguicisme dans l'ensemble des régions du Canada.

Figure 4. Origine ethnique et langue maternelle des répondants résidant au Québec qui déclarent avoir subi de la discrimination



Source: Enquête sur la diversité ethnique, 2003

Comme le montre la **figure 4**, les analyses menées au Québec en fonction de l'origine ethnique et de la langue maternelle des répondants montrent que les Canadiens anglais sont deux fois plus nombreux (18 %) que les Canadiens français (7 %) à avoir subi de la discrimination. Que peu de Canadiens français déclarent avoir été victime de discrimination au Québec témoigne du statut de «**majorité dominante**» atteint par les Québécois francophones (Bourhis, 2001). La méconnaissance du français pourrait-elle en partie expliquer la discrimination subie par les anglophones du Québec ? Notons à cet égard que pour l'ensemble de la province, le nombre d'anglophones connaissant le français est passé de 37 % en 1971 à 67 % en 2001 (Marmen & Corbeil, 2004), ce qui fait que la méconnaissance du français peut difficilement expliquer la discrimination subie par les anglophones du Québec (Bourhis & Lepicq, 2004).

Toujours au Québec, la **figure 4** montre aussi que les répondants d'origines européennes ayant l'anglais comme langue maternelle sont plus nombreux à déclarer subir de la discrimination (25%) que ceux dont la langue maternelle est le français (17%). La situation est encore plus problématique pour les

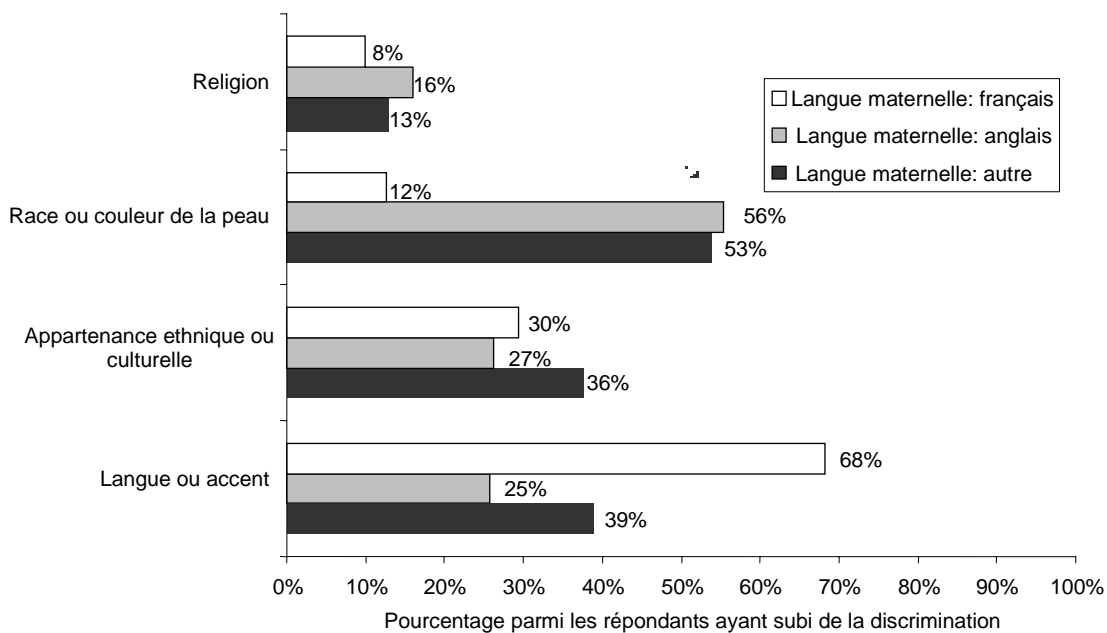
minorités visibles dont la langue maternelle est l'anglais : 41% d'entre eux déclarent avoir été victime de discrimination au cours des cinq dernières années. Au Québec, la **double catégorisation** « minorité visible » et « anglais langue maternelle » rend particulièrement vulnérables les individus appartenant à cette double minorité. De plus, même les minorités visibles ayant le français comme langue maternelle subissent de la discrimination (28%). 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.

Il est intéressant de noter que, dans le reste du Canada, les minorités visibles ayant le français comme langue maternelle sont moins susceptibles d'avoir été victimes de discrimination (32%) que les minorités visibles dont la langue maternelle est l'anglais (47%). Dans l'ensemble, les résultats montrent que la discrimination demeure un problème de taille surtout pour les minorités visibles au Québec et dans le reste du Canada, une réalité déjà documentée dans les études sociologiques canadiennes (Fleras & Elliott, 1999; Pendakur, 2000; Renaud, Germain & Leloup, 2004; Satzewich, 1998). Compte tenu que 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, autant au Québec qu'au Canada. Ces résultats montrent aussi que le **linguicisme** est subi surtout par les minorités francophones dans le reste du Canada, par les minorités anglophones au Québec et par les allophones autant au Canada anglais qu'au Québec.

Dans l'enquête EDE, les répondants ayant déclaré avoir été victime de discrimination devaient aussi répondre à la question suivante :

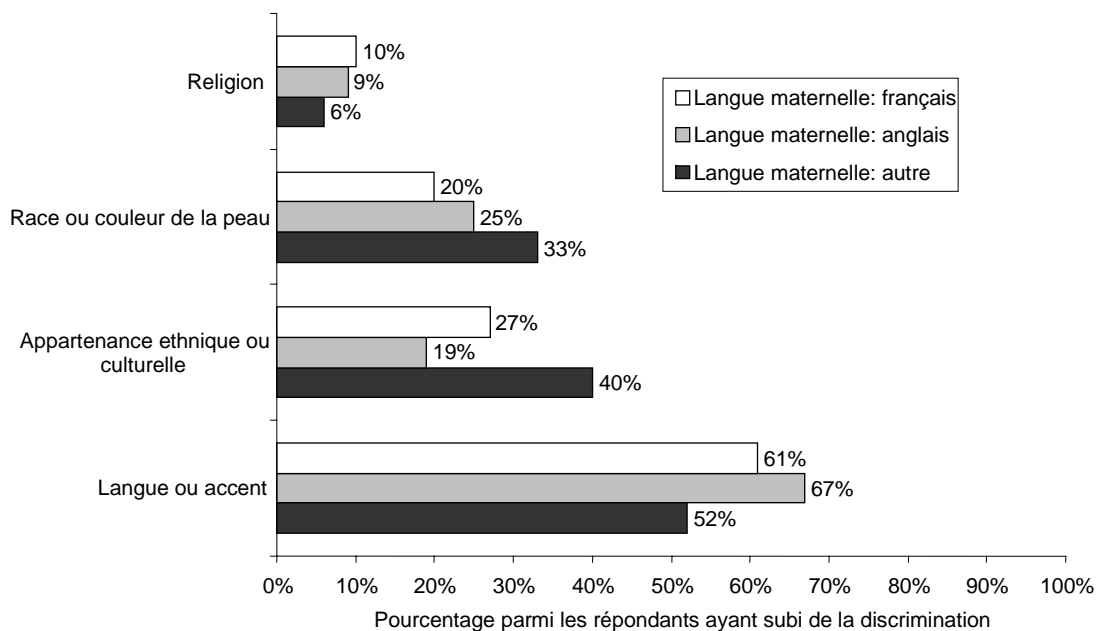
« Au cours des cinq dernières années, pour quelle(s) raison(s) pensez-vous avoir été victime de discrimination ou traité(e) injustement ? Était-ce en raison de : (1) votre appartenance ethnique ou culturelle ? (2) votre race ou la couleur de votre peau ? (3) votre langue ou votre accent ? (4) votre religion ? »

Figure 5a. Cause(s) perçue(s) de la discrimination, selon la langue maternelle des répondants dans le reste du Canada (RDC)



Source: Enquête sur la diversité ethnique, 2003

Figure 5b. Cause(s) perçue(s) de la discrimination, selon la langue maternelle des répondants au Québec



Source: Enquête sur la diversité ethnique, 2003

La **figure 5a** montre les résultats obtenus au Canada excluant le Québec, en fonction de la langue maternelle des répondants (toutes origines ethniques confondues). Dans le reste du Canada la discrimination est surtout suscitée par la *race et la couleur de la peau* dans le cas des anglophones (56%) et des allophones (53%), mais peu chez les francophones (12%). La discrimination subie en raison de *l'appartenance ethnique ou culturelle* est rapportée non seulement par les allophones (36%), mais aussi par les francophones (30%) et les anglophones (27%). Notons que peu de répondants invoquent la *religion* comme une des causes de la discrimination qu'ils subissent: les francophones (8%) étant moins touchés à cet égard que les allophones (13%) et les anglophones (16%). Par ailleurs, toujours dans le reste du Canada, la discrimination attribuable à la *langue ou l'accent* est plus souvent invoquée par les minorités allophones (39%) que par les membres de la majorité anglophone (25%). Fait saillant, les résultats démontrent que 68% des francophones déclarent avoir été victime de linguicisme durant les cinq dernières années au Canada anglais. Plus d'un million de Canadiens français vivent hors Québec, et leur dispersion de l'Atlantique au Pacifique fait en sorte que ces francophones bilingues sont en contact constant avec les Canadiens anglais et l'ensemble des autres minorités linguistiques et culturelle du pays. L'intensité de ces contacts interculturels multiplie d'autant la probabilité des francophones d'avoir été victime de linguicisme, et ce, dans un contexte historique où les canadiens français ont longtemps été considérés comme étant une minorité linguistique dévalorisée au Canada anglais (Bourhis, 1994).

Les résultats obtenus au Québec en fonction de la langue maternelle des répondants (toutes origines ethniques confondues) sont présentés à la **figure 5b**. Les résultats montrent qu'au Québec les répondants victimes de discrimination perçoivent que celle-ci est causée surtout par *leur langue et leur accent* et ce, surtout chez des répondants anglophones (67%), mais aussi chez les francophones (61%). Chez les allophones, la discrimination est attribuée à la langue et à l'accent (52%), mais aussi à l'appartenance ethnique (40%) et dans une moindre mesure à la race ou la couleur de la peau (33%). Notons que peu de répondants invoquent la religion comme une des causes de la discrimination qu'ils subissent. Le **linguicisme** semble donc une des sources majeures de discrimination au Québec, un constat qui témoigne de la saillance des tensions linguistiques dans cette province (Bouchard & Bourhis, 2002; Bourhis, 1984, 1994, 2001; Bourhis & Lepicq, 2004).

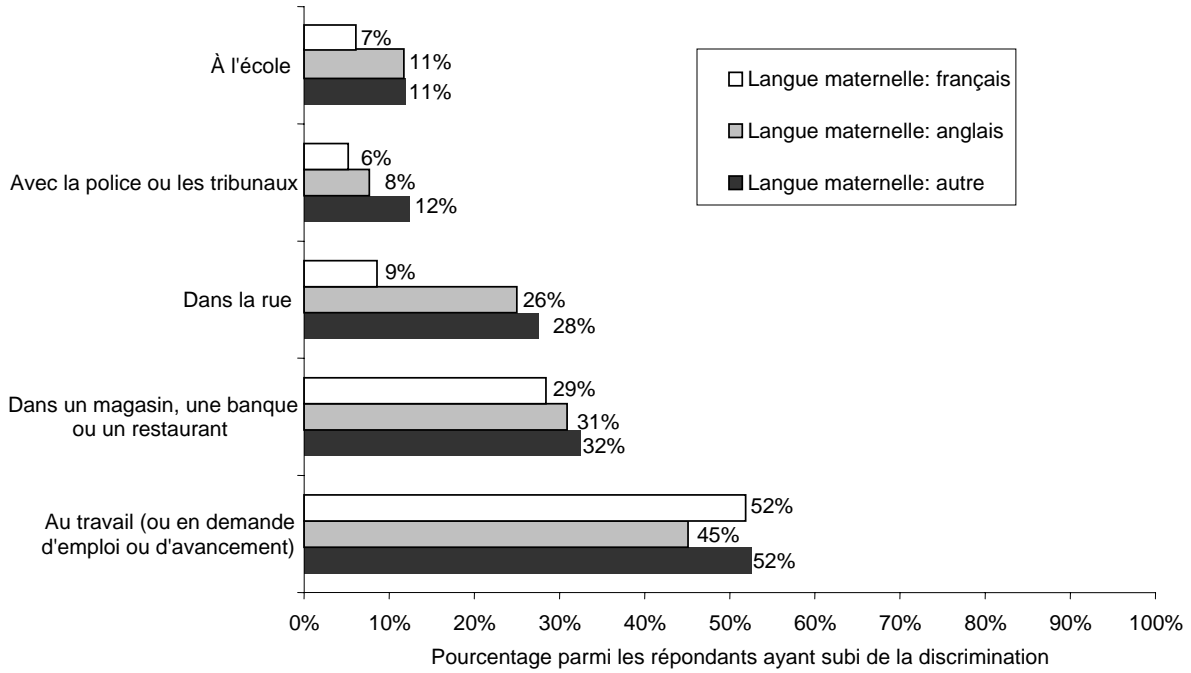
3. *Quels sont les domaines particuliers de la vie publique qui s'avèrent les plus problématiques en ce qui concerne la discrimination au Québec ?*

Les répondants de l'enquête EDE ayant déclaré être victimes de discrimination devaient aussi répondre à la question suivante:

« *Au cours des cinq dernières années, à quel(s) endroit(s) ou dans quelle(s) situation(s) avez-vous été victime de discrimination ou traité(e) injustement par d'autres personnes ? Était-ce (1) dans la rue ? (2) dans un magasin, une banque ou un restaurant ? (3) au travail ou au moment de présenter une demande d'emploi ou d'avancement ? (4) dans vos rapports avec la police ou les tribunaux ? (5) à l'école ?* »

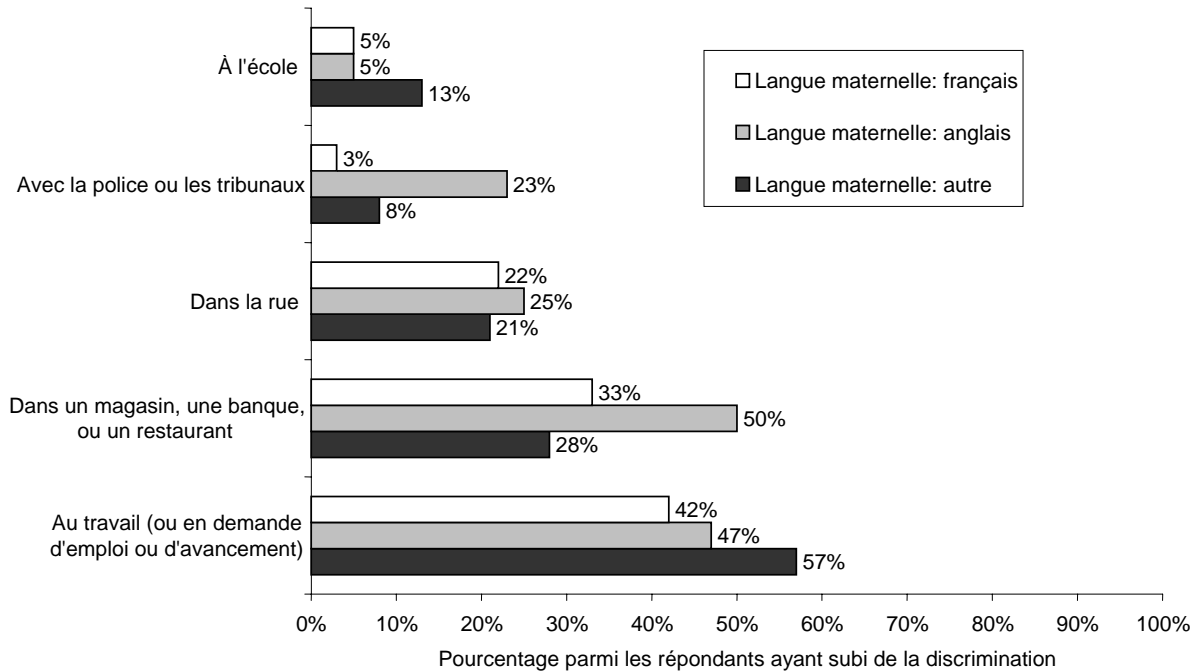
La **figure 6a** illustre les résultats obtenus dans le reste du Canada en fonction de la langue maternelle des répondants (toutes origines ethniques confondues). Les résultats montrent que la discrimination est surtout vécue au *travail*, comme en témoignent les Canadiens de langue maternelle française (52%), les allophones (52%), et les Canadiens de langue maternelle anglaise (45%). La discrimination est présente dans les *magasins, banques et restaurants* autant pour les francophones (29%), que les anglophones (31%) et les allophones (32%). Dans la *rue*, la discrimination touche plus fortement les allophones (28%) et les anglophones (26%) que les francophones (9%). Étant donné sa culture scolaire méritocratique, peu de discrimination est vécue à *l'école* bien que ce résultat varie quelque peu selon la langue maternelle des répondants: francophones 7%, anglophones 11% et allophones 11%. De même, bien que peu de discrimination soit subie dans les rapports avec la *police et les tribunaux*, les résultats varient selon la langue maternelle : francophones 6%, anglophones 8% et allophones 12%.

Figure 6a. Lieux ou situations où la discrimination a été vécue, selon la langue maternelle des répondants dans le reste du Canada (RDC, excluant le Québec)



Source: Enquête sur la diversité ethnique, 2003

Figure 6b. Lieux ou situations où la discrimination a été vécue, selon la langue maternelle des répondants au Québec



Source: Enquête sur la diversité ethnique, 2003

La **figure 6b** présente les lieux et situations où la discrimination a été subie à l'échelle du Québec selon la langue maternelle, toutes origines ethniques confondues. La discrimination est vécue le plus souvent *au travail ou au moment de présenter une demande d'emploi ou d'avancement* et ce, surtout chez les répondants allophones (57%), mais aussi chez ceux dont la langue maternelle est l'anglais (47%) et dans une moindre mesure chez ceux dont la langue maternelle est le français (42%). La discrimination dans les *magasins, banques et restaurants* est une réalité surtout pour les anglophones (50%) et touche moins les francophones (33%) et les allophones (28%). *Dans la rue*, la discrimination est moins fréquente et touche la même proportion d'anglophones (25%), de francophones (22%) et d'allophones (21%). Les anglophones sont plus nombreux à rapporter subir de la discrimination dans leurs rapports avec la police et les tribunaux (23%) que ne le sont les allophones (8%) ou les francophones (3%). Ces derniers résultats peuvent refléter en partie la réalité des minorités visibles dont la langue maternelle est l'anglais et qui peuvent être victimes de profilage racial. Finalement, peu de discrimination est vécue à l'école bien que deux fois plus d'allophones (13%) que de francophones (5%) ou d'anglophones (5%) déclarent en être victimes dans ce milieu.

Les résultats de *l'enquête sur la diversité ethnique (EDE)* démontrent que la discrimination est vécue surtout dans le monde du travail. Dans le cas du Québec, cela reflète assez bien les problèmes d'emplois que nous avons évoqué précédemment lorsqu'il a été question de l'administration publique québécoise (**figure 2**), problèmes qui sont surtout le lot des minorités visibles, des anglophones et des immigrants. L'enquête EDE a l'avantage de nous rendre plus conscients de l'ampleur du linguicisme et du racisme au Québec et ce, dans une conjoncture où l'immigration demeure une nécessité incontournable pour contrer le déclin démographique du Québec (Henripin, 2004). Le défi est d'agir pour assurer l'égalité des chances surtout dans le monde du travail, pilier de l'intégration pour tous les immigrants et les minorités visibles au Québec comme au Canada (Barrette & Bourhis, 2004; Pendakur, 2000; Satzewich, 1998). C'est à la majorité d'accueil dominante de prendre les moyens nécessaires afin d'assurer l'intégration économique et sociale de ses minorités nationales et immigrantes.

Bibliographie

- Barrette, G., & Bourhis, R. Y. (2004). La gestion de la diversité culturelle en emploi: Les outils de la recherche actuelle. In *La diversité culturelle dans les institutions publiques québécoises: Où en sommes-nous à l'UQAM?*. Cahier des conférences et séminaires scientifiques: no. 9. Montréal, Québec: Chaire Concordia-UQAM en études ethniques. www.unites.uqam.ca/chaire_ethnique/
- Blier, J.M. & de Royer, S. (2001). *Discriminations raciales, pour en finir*. Paris: Guide France Info: Éditions Jacob-Duvernet
- Bouchard, P. & Bourhis, R.Y. (2002) (Eds.). Introduction: La Charte de la langue française. Bilan, enjeux et perspectives. Numéro thématique: L'Aménagement linguistique au Québec: 25 ans d'application de la Charte de la langue française. *Revue d'Aménagement Linguistique*. Québec: Office québécois de la langue française. (pp. 9-16).
- Bourhis, R. Y. (1984) (Ed.). *Conflict and language planning in Québec*. Clevedon, Avon, England: Multilingual Matters.
- Bourhis, R. Y. (1994) (Ed.). Introduction and overview of language events in Canada. *International Journal of the Sociology of Language*, 105-106, 1-36.
- Bourhis, R. Y. (2001). Reversing language shift in Québec. In J. A. Fishman (Ed.), *Reversing language shift: Can threatened languages be saved?* Clevedon, Avon, England: Multilingual Matters.
- Bourhis, R. Y. (2003). Measuring ethnocultural diversity in the Canadian census. *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, 35, 9-32.
- Bourhis, R. Y., & Gagnon, A. (2006). Préjugés, discrimination et relations intergroupes. In R. J. Vallerand (Ed.), *Les fondements de la psychologie sociale* (2e ed.). Boucherville, Québec, Canada: Chenelière Éducation / McGraw-Hill. (pp. 531-598).
- Bourhis, R. Y., Helly, D., Montreuil, A., & Jantzen, L. (2005). *Discrimination experienced by ethnolinguistic minorities in Quebec and the rest of Canada: Some results from the 2002 Ethnic Diversity Survey*. Paper presented at the Conference on: The Ethnic Diversity Survey and the Future of ethnic identification in Canada. Toronto, Ontario, Canada.
- Bourhis, R.Y. & Lepicq, D. (2004). *La vitalité des communautés francophone et anglophone du Québec: Bilan et perspectives depuis la loi 101*. Cahier de Recherche 11. Montréal, Québec: Chaire Concordia-UQAM en études ethniques. www.unites.uqam.ca/chaire_ethnique/
- Bourhis, R. Y., & Leyens, J.-P. (1999) (Eds.). *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes* (2e ed.). Sprimont, Belgique: Mardaga.
- Bourhis, R.Y. & Maass, A. (2005). Linguistic prejudice and stereotypes. No. 155. In U. Ammond, N. Dittmar, K. Mattheier & P. Trudgill (Eds.). *Sociolinguistics: An International Handbook of the Science of Language and Society*, 2nd edition. Berlin & New York: Mouton de Gruyter, pp. 1587-1601.

- Bourhis, R. Y., & Montreuil, A. (2004). Les assises socio-psychologiques du racisme et de la discrimination. In J. Renaud, A. Germain & X. Leloup (Eds.), *Racisme et discrimination: Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable* (pp. 231-259). Ste-Foy, Québec: Presses de l'Université Laval.
- CDPDJ: Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (1998). *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec: Bilan et perspectives*. Montréal, Québec: Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- CRI: Conseil des relations interculturelles. (1999). *L'équité en emploi: De l'égalité de droit à l'égalité de fait*. Montréal, Québec: Conseil des relations interculturelles.
- Fleras, A. & Elliott, J.L. (1999). *Unequal Relations: An Introduction to Race, Ethnic and Aboriginal Dynamics in Canada*. 3rd edition. Scarborough, Ontario: Prentice Hall Canada.
- Henripin, j. (2004). *Pour une politique de population*. Montréal, Québec: Les Éditions Varia
- Marmen, L. & Corbeil, J.P. (2004). *Nouvelles perspectives canadiennes: Les langues au Canada, recensement de 2001*. Ottawa: Patrimoine canadien & Statistique Canada.
- Pendakur, R. (2000). *Immigrants and the Labour Force: Regulation and Impact*. Montreal & Kingston: McGill-Queen's University Press.
- Rea, A. & Tripier, M. (2003). *Sociologie de l'immigration*. Paris: La Découverte
- Renaud, J., Germain, A. & Leloup, X. (2004) (Eds.), *Racisme et discrimination: Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*. Ste-Foy, Québec: Presses de l'Université Laval.
- Satzewich, V. (1998) (Ed.), *Racism & Social Inequality in Canada*. Toronto: Thompson Educational Publishing
- Simard, C. (1998). *La place de l'autre: Fonctionnaires et immigrants au Québec*. Montréal, Québec, Canada: Fides.

Bourhis.Montreuil.Helly.Chaire1.2005k