PROJECT MUSE®

Discrimination et linguicisme au Québec : Enquête sur la
diversité ethnique au Canada

Richard Y. Bourhis, Annie Montreuil, Denise Helly, Lorna Jantzen

Canadian Ethnic Studies, Volume 39, Number 1–2, 2007, pp. 31–49
(Article)

Published by Canadian Ethnic Studies Association

DOI: <https://doi.org/10.1353/ces.0.0001>

➔ *For additional information about this article*

<https://muse.jhu.edu/article/254215>

RICHARD Y. BOURHIS, ANNIE MONTREUIL, DENISE HELLY ET LORNA JANTZEN

Discrimination et linguicisme au Québec : Enquête sur la diversité ethnique au Canada

Résumé

Cet article présente d'abord une définition de la discrimination et du linguicisme suivi d'un aperçu des problèmes de groupes minoritaires au Québec liés à ces formes d'exclusion sur le marché de l'emploi. Ensuite, l'article présente des résultats de l'Enquête sur la diversité ethnique (2003) sur la discrimination au Québec et dans le reste du Canada. Les résultats montrent qu'au Québec, les anglophones sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination que les francophones et qu'une majorité de francophones et d'anglophones victimes de discrimination perçoivent que celle-ci est causée par la langue et/ou l'accent. Dans le RDC, plus de la moitié des anglophones attribuent la discrimination subie à leur « couleur » alors que la majorité des victimes francophones l'attribuent à la langue et l'accent. Alors que dans le RDC, le linguicisme est subi surtout par les francophones, au Québec le linguicisme s'avère la principale cause de discrimination pour les francophones comme pour les anglophones.

Abstract

After defining discrimination and linguicism, the first part of the paper provides a brief overview of employment problems experienced by minority groups in Quebec. Part two offers results from a special analysis of the Ethnic Diversity Survey (2003) dealing with experiencing discrimination in Quebec and in the rest of Canada. Results show that in Quebec, anglophones are more likely to report being victims of discrimination than francophones and language/accent is seen as the main cause of discrimination for both francophones and anglophones. In the rest of Canada skin colour is seen as the main cause of discrimination for anglophones, while francophones see language/accent as the main cause of discrimination. Clearly linguicism is seen as the main cause of discrimination in Quebec for both francophones and anglophones, while this is the case only for francophones in the rest of Canada.

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, 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, en novembre 2005 la violence dans les banlieues fut en partie attribuable au sentiment de révolte de jeunes 'Blacks' et Maghrébins très fréquemment ciblés par les policiers lors de contrôles d'identité dans les transports en commun, dans la rue et dans les magasins. En sus, les jeunes d'origine maghrébine nés en France n'acceptent pas d'être victimes de préjugés et de discrimination dans le monde du travail et du logement (Blier et de Royer 2001; Barrette et al. 2004). La politique d'assimilation des minorités culturelles et linguistiques est en panne et le mythe fondateur républicain ne suffit plus à masquer le traitement inégal infligé aux immigrants et aux minorités visibles (Jennings 2000).

Qu'en est-il de la situation au Québec où la politique d'intégration favorise plutôt un respect de la pluralité culturelle issue de l'immigration, mais où aussi, comme dans le reste du Canada, les minorités visibles estiment être trop souvent victimes de préjugés et de discrimination (Samuel 1997; Satzewich 1998; Rea et Tripier 2003; Renaud et al. 2004)? Sans passé colonial et bénéficiant d'une immigration diversifiée issue de tous les continents, le Québec semble difficilement comparable à la France. Mais Montréal et Paris, deux villes majoritairement francophones, ont en commun un pourcentage assez faible d'immigrants (environ 18% de la population métropolitaine de chaque ville) comparativement à de grandes métropoles comme Miami, Amsterdam, Toronto, Vancouver, New York, Sydney et Londres (figure 1).

Fig. 1. Pourcentage de la population métropolitaine née à l'étranger, 2000-2001.

Source: L. Benton-Short, M.D. Price, and S. Friedman, 2005, Globalization from Below: The Ranking of Global Immigrant Cities, *International Journal of Urban and Regional Research* 29: 953.

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 personnes ou un individu appartenant à ce groupe. Dans son acception 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 et 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, la peur, le dégoût et l'hostilité (Bourhis et Montreuil 2004). Les préjugés peuvent se manifester dans l'usage linguistique comme dans les comportements non verbaux (Bourhis et Gagnon 2006). La discrimination, quant à elle, est un comportement négatif dirigé contre des membres d'un exogroupe à l'endroit duquel on entretient des préjugés. Quand le comportement discriminatoire est dirigé contre les membres d'un groupe ethnique autre que le nôtre nous parlons parfois de *racisme*. Quand la discrimination est dirigée contre les membres d'un exogroupe linguistique on parle de *linguicisme*. Il s'avère que, comme avec toute autre forme de discrimination, ethnicisme, ethnonationalisme, intolérance religieuse, racisme, un groupe dominant peut recourir au linguicisme pour légitimer le traitement inégal de groupes sociaux dominés et / ou dévalorisés tels que les minorités linguistiques, les minorités visibles, les immigrants et les autochtones (Taguieff 1987, 1991; Wieviorka 1991; Bourhis et al. 1999; Sidanius et Pratto 1999; Skutnabb-Kangas 2000; Jost et Major 2001).

La discrimination s'enracine souvent dans des préjugés mais des recherches en psychologie sociale démontrent que les attitudes et les comportements ne sont pas nécessairement liés (Bourhis et Gagnon 2006). Un comportement est tributaire à la fois de convictions personnelles et de circonstances externes pouvant échapper au contrôle d'un individu. Par exemple, une personne peut développer des préjugés à l'égard d'une minorité linguistique mais s'abstenir de tout comportement discriminatoire car celui-ci est socialement indésirable ou interdit par la loi et les chartes des droits de la personne. Par contre, un individu sans préjugé envers les homosexuels peut les discriminer sans le vouloir du fait de règlements homophobes au sein de l'organisation pour laquelle il travaille. Dans pareil cas on parle de discrimination indirecte et aussi de discrimination institutionnelle.

LA DISCRIMINATION DANS LE MONDE DU TRAVAIL AU QUÉBEC

Au Québec, comme au Canada et en France, c'est dans le domaine de l'emploi que la discrimination cause le plus de tort à ses victimes et le plus de tensions intergroupes (Bataille 1997; Pendakur 2000; Blier et de Royer 2001; Potvin 2004). Au Québec, l'administration provinciale demeure l'employeur le plus important de la

province avec plus de 500 000 fonctionnaires. La présence quasi exclusive de Québécois francophones « de souche » dans l'administration publique provinciale fut un fait après la Révolution tranquille des années 1960. À la suite des flux migratoires des années 1970, qui provinrent en majorité de pays non européens, le gouvernement provincial mit sur pied des campagnes de recrutement pour assurer une représentation plus équitable des communautés culturelles (immigrants et allophones), des minorités visibles, des minorités anglophones et des autochtones dans les ministères du gouvernement du Québec. Malgré la mise en place de programmes d'accès à l'égalité à partir de 1986, de graves lacunes existent encore dans le recrutement de membres des communautés culturelles au sein des organisations publiques provinciales, lacunes exposées dans le rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse [CDPDJ] 1998). 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).

Fig. 2. Groupes minoritaires dans la fonction publique du Gouvernement du Québec.
Source: Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), 1998, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec*, 46.

Les analyses de la CDPDJ ont montré que la sous-représentation au sein de la fonction publique 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 plutôt que les gestionnaires de l'administration québécoise ont tendance à privilégier les candidats qui partagent les mêmes repères culturels et linguistiques qu'eux, favorisant les candidats « québécois de souche » lors du recrutement et de

l'attribution d'une promotion (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. Une pratique courante dans les administrations publiques comme dans les entreprises défavorise particulièrement les candidats anglophones, immigrants ou membres de minorités visibles : la non-publication des postes disponibles (Conseil des relations interculturelles [CRI] 1999; Barrette et Bourhis 2004). 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). Néanmoins demeure encore prégnante au sein de segments de la population provinciale l'idée que les emplois du secteur public constituent un fief des Québécois francophones de souche. Cette idée date de la période d'avant la loi 101 quand s'imposait un rattrapage socio-occupationnel des francophones peu représentés dans les emplois professionnels et de direction des entreprises. Elle est devenue anachronique depuis l'adoption de la loi 101 et la mobilité ascendante des Québécois francophones dans les entreprises. Elle ne représente plus qu'une défense d'acquis devenus des privilèges et constitue le principal obstacle à la représentation des minorités au sein de l'administration publique. Les solutions pour réduire l'exclusion dans le monde du travail existent (Barrette et Bourhis) et le défi est de convaincre les majorités dominantes d'appliquer intégralement les programmes d'accès à l'égalité existants (Samuel 1997; CDPDJ 1998).

La situation observée dans l'administration civile provinciale du Québec n'est pas unique. On observe des tendances semblables au sein de l'administration de la Ville de Montréal qui comptait plus de 28 000 employés en 2005. Un rapport du Conseil interculturel de Montréal (CIM 2005) révélait que les minorités ethniques qui constituaient 29% de la population montréalaise, n'occupaient que 6% des postes de la ville. La situation était la même pour les minorités visibles qui constituaient 21% de la population de Montréal au recensement de 2001 et occupaient moins de 5% des postes de l'administration municipale en 2005. Mieux servir les citoyens d'une ville multiethnique comme Montréal implique l'offre de services municipaux par des employés qui connaissent et représentent la diversité culturelle et ethnique de la clientèle. Selon le même rapport, l'administration montréalaise ne fait pas assez d'efforts pour embaucher des candidats issus des minorités visibles et

des minorités ethniques et selon la présidente du Conseil interculturel de Montréal, « la ville n'a pas suffisamment de ressources, elle n'est pas assez proactive et les structures actuelles continuent de favoriser l'embauche des hommes montréalais de souche ». Pour se conformer à la Loi sur l'égalité en emploi adoptée par le Gouvernement du Québec en 2001, la Ville de Montréal devra mettre en application, d'ici 2009, un plan d'accès à l'égalité favorisant, à compétences égales, l'embauche de femmes, de minorités visibles, de minorités ethniques et d'autochtones lorsqu'il y a sous-représentation dans l'emploi doté (*Le Devoir*, 9 juin 2005, 1).

Bien que les membres des minorités visibles constituaient 5% de la population active au Québec en 1996, ils étaient systématiquement sous-représentés dans les échelons supérieurs et surreprésentés dans les échelons inférieurs de l'emploi au Québec (CRI 1999). Ainsi, pour l'ensemble des emplois ils n'occupaient que 2% des postes de contremaître et 7% des postes de travailleurs manuels. Selon les données censitaires de 2001, le taux de chômage de la population immigrée (12%) demeure supérieur à celui de la population québécoise non immigrée (8%). De plus, la proportion de chômeurs membres des minorités visibles immigrées (15%) autant que nées au Québec (14%) demeure importante au Québec. Commentant ces données, un rapport du Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration (MRCI) notait:

Ces difficultés d'insertion en emploi sont paradoxales, dans la mesure notamment où les immigrants sélectionnés en fonction du marché de l'emploi présentent un niveau de qualification très élevé et où, par ailleurs, le marché de l'emploi québécois est de plus en plus tributaire de l'apport de la population immigrée pour la satisfaction de ses besoins. En effet, en raison de la faiblesse relative de la natalité au Québec au cours des trois dernières décennies, une part croissante des nouveaux arrivants sur le marché du travail provient de l'immigration. Ainsi, pour la période de 1991 à 2001, plus de 60% de la croissance de la population active est attribuable à l'immigration (MRCI 2003).

Parmi les facteurs invoqués par le MRCI pour expliquer ces taux de chômage importants des immigrants et des minorités visibles, le rapport mentionne les problèmes liés à la non-reconnaissance par les corporations professionnelles des formations et des expériences obtenues à l'étranger, la discrimination à l'égard de membres des minorités visibles, la méconnaissance du français et / ou de l'anglais et le manque d'expérience de travail en contexte québécois (Cognet 2004; Potvin 2004).

Bien que le Québec représente 23% de la population canadienne, cette province n'attire en moyenne que 16% de l'immigration totale au Canada. De plus, les résultats d'une étude longitudinale ont démontré que 30% des immigrants finissent par quitter le Québec après 10 années de séjour (Renaud et Goyette 2002). Ces départs, surtout vers l'Ontario, sont motivés en grande partie par le manque d'accès aux

emplois dans le privé et surtout dans les administrations civiles du gouvernement du Québec et de la plupart des municipalités y compris celle de Montréal (CDPDJ 1998; CRI 1999, 2001).

On assiste également à un exode des anglophones du Québec vers les autres provinces du Canada et, avec le départ des jeunes anglophones, le Québec perd un capital scientifique, économique et culturel. Au fil des années, ces tendances migratoires ont un effet négatif sur la proportion d'anglophones au Québec, passée de 13% en 1971 (789 000) à 8% en 2001 (591 380) soit une perte de près de 200 000 anglophones pour la province. Au terme d'une étude portant sur l'exode des jeunes anglophones, Magnan et Gauthier (2004, 3-4) notent:

Il reste que l'on assiste à une diminution constante du nombre de jeunes Anglo-Québécois. Le taux de sortie du Québec vers le reste du Canada selon la langue maternelle des jeunes adultes de 25 à 34 ans pour la période de 1996-2001 était de 15,8% pour la catégorie « anglais, » comparativement à 6,1% pour la catégorie 'autre' et à 1,6 % pour la catégorie « français. »

Précisons que l'apprentissage du français par les anglophones depuis la loi 101 et le départ d'un nombre important d'anglophones unilingues font en sorte que le nombre d'anglophones connaissant le français est passé de 37% en 1971 à 67% en 2001 (Marmen et Corbeil 2004). À ce titre, Magnan et Gauthier (2004, 52) observent :

Le niveau élevé de bilinguisme observé chez les jeunes anglophones ne contribue pas à réduire leur propension à émigrer à l'extérieur du Québec. Ceci s'explique peut-être par le fait que les jeunes anglophones sont convaincus qu'ils ne peuvent pas rivaliser avec leurs homologues francophones dans l'emploi malgré leurs habiletés en français. Ce sentiment de discrimination les pousserait à partir. D'autre part, leur bilinguisme contribuerait à faciliter leur mobilité au sein du Canada... Le sentiment de ne pas être accepté au sein de la majorité francophone expliquerait en partie l'exode des jeunes anglophones à l'extérieur du Québec.

ÊTRE VICTIME DE DISCRIMINATION AU QUÉBEC : ENQUÊTE SUR LA DIVERSITÉ ETHNIQUE (EDE)

Les résultats d'une vaste enquête pancanadienne sur la diversité ethnique, l'intégration et la discrimination révèlent qu'au Québec comme au Canada, les minorités visibles 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 avec un taux de réponses de 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 d'échelles de type Likert, les participants ont répondu 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 un tiers 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 deux tiers des répondants étaient des immigrants (première, deuxième et troisième génération), ainsi que des minorités visibles, qui en conformité avec le recensement canadien incluaient les Noirs (Haïtiens, Jamaïcains, Africains), les Indo-Pakistanaï, les Asiatiques (Chinois, Coréens, Japonais), les Arabes, et les Latino-Américains (Bourhis 2003, 16). Notons que selon le recensement de 2001, les minorités visibles représentent 13% de la population canadienne (trois millions de personnes, *ibid.*).

Cette section présente certains résultats obtenus du module 10 'relations sociales' de l'enquête sur la diversité ethnique (EDE), en particulier les questions 100, 120, et 130 portant sur l'expérience de discrimination au Québec et au Canada.

PRÉVALENCE DES SENTIMENTS DE DISCRIMINATION

Nous présentons premièrement les réponses à la question 100 de l'enquête EDE croisées avec les caractéristiques des répondants (genre, âge, origine ethnique, langue maternelle, connaissance des langues officielles, appartenance à une minorité visible, génération immigrante). La question 100 était présentée en ces termes lors des entrevues téléphoniques :

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?

En général, les individus n'aiment pas avouer avoir subi de la discrimination et entretenir l'image d'être une victime ou un membre d'une minorité stigmatisée ou dévalorisée par un groupe dominant. Avouer être victime de discrimination constitue une menace pour l'estime de soi (Taylor et al. 1996). Aussi, les individus minimisent la discrimination dont ils sont personnellement victimes, notamment par rapport à la discrimination subie par l'ensemble des membres de leur endogroupe (Taylor et al. 1994). Pour ces raisons, il est raisonnable de croire les individus qui

avouent avoir été victimes de discrimination (Dupont et Leyens 2003). De plus, les recherches démontrent que le sentiment d'avoir été victime de discrimination est un des éléments qui influencent les stratégies d'intégration des immigrants et des minorités visibles et linguistiques (Moghaddam et Taylor 1987; Moghaddam 1992; Bourhis et al. 1997; Bourhis 2001a; Barrette et Montreuil).

À l'échelle de l'ensemble du Canada, seulement 8% des hommes et 7% des femmes ont déclaré avoir été victimes de discrimination au cours des cinq dernières années. La proportion d'immigrants de première génération (nés à l'extérieur du Canada) ayant déclaré être victimes de discrimination (13%) est plus élevée que la proportion de Canadiens de deuxième (6%) ou de troisième génération (5%). La proportion de répondants déclarant avoir été victimes de discrimination est sensiblement la même à Toronto (11%), à Vancouver (11%) et à Montréal (9%). Le portrait est moins encourageant lorsque l'on distingue les Canadiens « blancs » (d'origine canadienne française, canadienne anglaise et européenne) et les Canadiens appartenant à des minorités visibles. À l'échelle du Canada, seulement 5% des Canadiens blancs déclarent avoir été victimes 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 la proportion de membres de la minorité canadienne française résidant hors Québec ayant subi de la discrimination est deux fois plus élevée (14%) que la proportion de Canadiens français résidant au Québec ayant subi de la discrimination (8%). De même, les Canadiens anglais résidant au Québec ont rapporté avoir été victimes de discrimination en plus forte proportion (14%) que leurs homologues vivant dans le reste du Canada (11%). La proportion de Canadiens d'origine européenne résidant au Québec qui rapportent avoir subi de la discrimination est plus élevée (17%) que la proportion de Canadiens vivant ailleurs au Canada (11%). 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%).

D'autres analyses en fonction de la langue maternelle des répondants, toutes origines ethniques confondues, montrent que 12% des francophones vivant hors du Québec disent subir une discrimination comparativement à 7% des francophones du Québec. 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 victimes de discrimination contre 12% des anglophones dans le

Fig. 3. Origine ethnique des répondants ayant été victimes de discrimination au Québec et dans le reste du Canada.

Source: *Enquête sur la diversité ethnique*, 2003.

reste du Canada. Notons que les allophones (langue maternelle autre que le français ou l'anglais) déclarent être victimes de discrimination autant au Québec (20%) que dans le reste du Canada (22%). Dans l'ensemble, ces résultats montrent que les répondants qui appartiennent à une minorité linguistique sont très susceptibles d'être victimes de discrimination et ce linguicisme est subi surtout par les minorités francophones dans le reste du Canada et par les minorités anglophones au Québec.

Les analyses menées au Québec en fonction de l'origine ethnique et de la langue maternelle des répondants montrent (figure 4) que la proportion de Canadiens anglais déclarant avoir subi de la discrimination est deux fois plus élevée (18 %) que la proportion de Canadiens français (7 %). Qu'une plus petite proportion de Canadiens français déclare avoir été victime de discrimination au Québec témoigne du statut de majorité dominante atteint par les Québécois francophones (Bourhis 2001b). La méconnaissance du français pourrait-elle en partie expliquer la discrimination subie par les anglophones du Québec? Pour l'ensemble de la province, le nombre d'anglophones connaissant le français est passé de 37% en 1971 à 67% en 2001, ce qui fait que la méconnaissance du français peut difficilement expliquer la discrimination subie par les anglophones du Québec. Notons de plus que, depuis la popularité des écoles d'immersion française du réseau scolaire anglophone au Québec (50% à l'échelle du Québec, 75% à Montréal, McAndrew 2002), la plupart des anglophones unilingues du Québec se retrouvent plutôt dans la tranche la plus âgée de cette minorité linguistique de la province.

Toujours au Québec, la figure 4 montre aussi que la proportion de répondants

Fig. 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.

d'origine européenne de langue maternelle anglaise qui rapportent avoir subi de la discrimination est plus élevée (25%) que la proportion de répondants européens de langue maternelle française (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 ailleurs au Canada, une réalité déjà documentée dans les études sociologiques canadiennes (Samuel 1997; Satzewich 1998; Fleras et Elliott 1999; Pendakur 2000; Piché et Renaud 2002). Compte tenu que plus d'un tiers des membres des minorités visibles déclare être victime de discrimination, il est difficile pour les gouvernements en place et les citoyens en général d'ignorer les problèmes de discrimination et de racisme, autant au Québec qu'au Canada. De plus, ces résultats montrent que le linguicisme

est subi surtout par les minorités francophones hors Québec, par les minorités anglophones au Québec et par les allophones autant au Canada anglais qu'au Québec.

PERCEPTION DES MOTIFS DE DISCRIMINATION

Dans l'enquête EDE, les répondants ayant déclaré avoir été victimes de discrimination devaient aussi répondre à la question 120 formulée de la façon 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?

La figure 5a montre les résultats obtenus au Canada excluant le Québec, en fonction de la langue maternelle des répondants (toutes origines ethniques confondues). Hors Québec, la discrimination est surtout suscitée par la race et la couleur de la peau dans le cas des anglophones (56%) et des allophones (53%), alors que la proportion de francophones qui rapportent avoir subi de la discrimination pour cette raison est faible (12%). L'appartenance ethnique ou culturelle est rapportée comme cause de la discrimination surtout 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 ont subie, les francophones (8%) étant proportionnellement moins touchés à cet égard que les allophones (13%) et les anglophones (16%). Par ailleurs, hors Québec 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 ayant subi de la discrimination au Canada anglais déclarent avoir été victimes de linguicisme durant les cinq dernières années. 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 culturelles du pays. L'intensité de ces contacts interculturels augmente la probabilité pour les francophones d'être victimes de linguicisme, et ce, dans un contexte historique où les Canadiens français ont longtemps été considérés comme une minorité linguistique dévalorisée au Canada anglais (Bourhis 1994; Landry et Rousselle 2003).

Les résultats obtenus au Québec en fonction de la langue maternelle des répondants (toutes origines ethniques confondues, figure 5b) montrent que les répondants victimes de discrimination attribuent celle-ci en grande partie à leur langue et

Fig. 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.

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

Source: *Enquête sur la diversité ethnique*, 2003.

à leur accent et ce, autant chez les répondants anglophones (67%) que francophones (61%). Dans le cas des 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 couleur de la peau (33%). Notons que peu de répondants invoquent la religion comme une cause de discrimination. 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 (Bourhis 1984, 1994, 2001b). Par ailleurs, les résultats de cette question de l'enquête EDE ne permettent pas de préciser si le linguicisme est lié à un accent en français ou en anglais ou à un bilinguisme français/anglais défaillant ou à l'usage d'une langue autre que le français ou l'anglais en situation de communication publique.

LIEUX DE LA DISCRIMINATION

Les répondants de l'enquête EDE ayant déclaré être victimes de discrimination devaient aussi répondre à la question 130 du module 10, formulée de la façon 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?

Les résultats obtenus hors Québec en fonction de la langue maternelle des répondants (toutes origines ethniques confondues, figure 6a) 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 aussi présente dans les magasins, banques et restaurants autant pour les francophones (29%) que pour les anglophones (31%) et les allophones (32%) alors que, dans la rue, la discrimination touche plus largement les allophones (28%) et les anglophones (26%) que les francophones (9%). Vu sa culture méritocratique, l'école n'est pas un lieu de discrimination intense bien que les résultats varient quelque peu selon la langue maternelle des répondants, les francophones rapportant moins de discrimination en ce lieu (7%) que les anglophones (11%) et les allophones (11%). Quant à la discrimination subie de la part de la police et dans les tribunaux, les résultats varient selon la langue maternelle; elle est dite moins fréquente par les francophones (6%) et les anglophones (8%) que par les allophones (12%).

La discrimination dans le milieu de travail est vécue souvent au moment de présenter une demande d'emploi ou d'avancement et ce, surtout selon les répondants allophones (57%), selon ceux dont la langue maternelle est l'anglais (47%) et dans une

Fig. 6a. Lieux ou situations où la discrimination a été vécue, selon la langue maternelle des répondants dans le reste du Canada (RDC).
Source: *Enquête sur la diversité ethnique*, 2003.

Fig. 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.

moindre mesure selon ceux dont la langue maternelle est le français (42%). La discrimination dans les magasins, banques et restaurants est une réalité vécue surtout par les anglophones (50%) et moins par les francophones (33%) et les allophones (28%). Dans la rue, la discrimination est moins fréquente et concerne la même proportion d'anglophones (25%), de francophones (22%) et d'allophones (21%). Une plus grande proportion d'anglophones rapporte avoir subi de la discrimination dans les rapports avec la police et les tribunaux (23%) comparativement aux allophones (8%) et aux 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 la proportion d'allophones déclarant en être victimes dans ce milieu (13%) est deux fois plus élevée que la proportion de francophones (5%) ou d'anglophones (5%).

CONCLUSION

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 le problème d'emploi évoqué précédemment à propos de l'administration publique au niveaux provincial et au municipal, problème qui est surtout le lot des minorités visibles, des anglophones et des immigrants. L'enquête EDE a l'avantage de montrer l'ampleur du linguicisme au Québec dans une conjoncture où l'immigration demeure une nécessité incontournable. Le défi est d'agir pour assurer l'égalité des chances surtout dans le monde du travail, pilier de l'intégration des immigrants et des minorités visibles au Québec comme au Canada et c'est aux autorités publiques et à la majorité d'accueil de prendre les moyens nécessaires afin d'assurer cette égalité.

RÉFÉRENCES

- Barrette, G., et R. Y. Bourhis. 2004. La gestion de la diversité culturelle en emploi : Les outils de la recherche actuelle. Dans *La diversité culturelle dans les institutions publiques québécoises : Où en sommes-nous à l'UQAM? Cahier des conférences et séminaires scientifiques*, no. 9, ed. R. Y. Bourhis, 77-99. Montréal: Chaire Concordia-UQAM en études ethniques.
- Barrette, G., R. Y. Bourhis, M. Personnaz et B. Personnaz. 2004. Acculturation Orientations of French and North African Undergraduates in Paris. *International Journal of Intercultural Relations* 28: 415-38.
- Bataille, P. 1997. *Le racisme au travail*. Paris: La Découverte.
- Benton-Short, L., M. D. Price, and S. Friedman. 2005. Globalization from Below : The Ranking of Global Immigrant Cities. *International Journal of Urban and Regional Research* 29: 945-59.
- Blier, J.-M., et S. de Royer. 2001. *Discriminations raciales, pour en finir*. Paris : Jacob-Duvernet.
- Bourhis, R. Y. 1984. *Conflict and Language Planning in Québec*. Clevedon, UK: Multilingual Matters.
- . 1994. Introduction and Overview of Language Events in Canada. Special Issue, *International Journal of the Sociology of Language* 105.6: 5-36.
- . 2001a. Acculturation, Language Maintenance, and Language Shift. In *Theories on Maintenance*

- and Loss of Minority Languages: Towards a More Integrated Explanatory Framework, ed. J. Klatte-Folmer and P. Van Avermaet, 5-37. Münster, Germany: Waxmann.
- . 2001b. Reversing Language Shift in Québec. In *Reversing Language Shift: Can Threatened Languages Be Saved?* ed. J. A. Fishman, 101-141. Clevedon, UK: Multilingual Matters.
- . 2003. Measuring Ethnocultural Diversity Using the Canadian Census. *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada* 35.1: 9-32.
- Bourhis, R. Y., et A. Gagnon. 2006. Préjugés, discrimination, et relations intergroupes. Dans *Les fondements de la psychologie sociale*, ed. R. J. Vallerand, 532-598. Boucherville, QB: Chenelière Éducation.
- Bourhis, R. Y., A. Gagnon et L. C. Moise. 1999. Discrimination et relations intergroupes. Dans *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*, ed. R. Y. Bourhis et J.-P. Leyens, 161-200. Sprimont, Belgique: Mardaga.
- Bourhis, R. Y., et J.-P. Leyens. 1999. *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*. Sprimont, Belgique: Mardaga.
- Bourhis, R. Y., L. C. Moise, S. Perreault et S. Senécal. 1997. Towards an Interactive Acculturation Model: A Social Psychological Approach. *International Journal of Psychology* 32: 369-86.
- Bourhis, R. Y., et A. Montreuil. 2004. Les assises socio-psychologiques du racisme et de la discrimination. Dans *Racisme et discrimination : Permanence et résurgence d'un phénomène invouable*, ed. J. Renaud, A. Germain et X. Leloup, 231-259. Ste-Foy, QB: Les Presses de l'Université Laval.
- Cognet, M. 2004. L'accès à l'emploi dans les services de santé : L'effet de la dimension ethnique. Dans *Racisme et discrimination : Permanence et résurgence d'un phénomène invouable*, ed. J. Renaud, A. Germain et X. Leloup, 60-86. Ste-Foy, QB: Les Presses de l'Université Laval.
- Dupont, E., et J.-P. Leyens. 2003. Perceptions différentes des discriminations individuelles et groupale. Dans *Mauvaises réputations : Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*, ed. J.-C. Croizet et J.-P. Leyens, 93-117. Paris: Armand Colin.
- Fleras, A., and J. L. Elliott. 1999. *Unequal Relations: An Introduction to Race, Ethnic, and Aboriginal Dynamics in Canada*. Scarborough, ON: Prentice Hall Allyn and Bacon Canada.
- Jennings, J. 2000. Citizenship, Republicanism, and Multiculturalism in Contemporary France. *British Journal of Political Science* 30: 575-98.
- Jost, T. J., and B. Major. 2001. *The Psychology of Legitimacy: Emerging Perspectives on Ideology, Justice, and Intergroup Relations*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Landry, R., et S. Rousselle. 2003. *Éducation et droits collectifs : Au-delà de l'article 23 de la Charte*. Moncton, NB: Les Éditions de la Francophonie.
- Magnan, M. O., et M. Gauthier. 2004. "To stay or not to stay" : Migration des jeunes anglo-québécois ; *Revue de la littérature*. Montréal: Institut national de la recherche scientifique – Urbanisation, culture et société.
- Marmen, L., et J. P. Corbeil. 2004. *Nouvelles perspectives canadiennes : Les langues au Canada, recensement de 2001*. Ottawa: Patrimoine canadien et Statistique Canada.
- McAndrew, M. 2002. La loi 101 en milieu scolaire : Impacts et résultats. *Revue d'Aménagement Linguistique*: 69-84.
- Moghaddam, F. M. 1992. Assimilation et multiculturalisme : Le cas des minorités au Québec. *Revue québécoise de psychologie* 13:140-57.
- Moghaddam, F. M., and D. Taylor. 1987. The Meaning of Multiculturalism for Visible Minority Immigrant Women. *Canadian Journal of Behavioural Science* 19:121-36.
- Montréal, Ville de. Conseil interculturel de Montréal (CIM). 2005. *Rapport annuel, 2005*.
- Pendakur, R. 2000. *Immigrants and the Labour Force: Regulation and Impact*. Montreal, Kingston: McGill-Queen's University Press.
- Piché, V., et J. Renaud. 2002. Immigration et intégration économique : Peut-on mesurer la discrimination? Dans *Annuaire du Québec 2003*, ed. R. Côté et M. Venne, 51-68. Montréal: Fides.
- Potvin, M. 2004. Racisme et discrimination au Québec : Réflexion critique. Dans *Racisme et discrimination : Permanence et résurgence d'un phénomène invouable*, ed. J. Renaud, A. Germain et X. Leloup, 172-195. Ste-Foy, QB: Les Presse de l'Université Laval.
- Quebec. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). 1998. *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec: Bilan et perspectives*.
- . Conseil des relations interculturelles (CRI). 1999. *L'équité en emploi : De l'égalité de droit à l'égalité de fait*.

- . Conseil des relations interculturelles (CRI). 2001. *Pour une fonction publique à l'image de la diversité québécoise : Avis présenté au ministre des relations avec les citoyens et de l'immigration*.
- . Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI). 2003. *La planification des niveaux d'immigration : 2005-2007*.
- Rea, A., et M. Tripier. 2003. *Sociologie de l'immigration*. Paris: La Découverte.
- Renaud, J., A. Germain et X. Leloup, eds. 2004. *Racisme et discrimination : Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*. Ste-Foy, QB: Les Presses de l'Université Laval.
- Renaud, J., et C. Goyette. 2002. *Description des flux interprovinciaux et interurbains d'immigrants à partir de la BDMI*. Ottawa: Citoyenneté et Immigration Canada.
- Samuel, J. 1997. *Visible Minorities and the Public Service of Canada*. Ottawa: Canadian Human Rights Commission.
- Satzewich, V., ed. 1998. *Racism and Social Inequality in Canada*. Toronto: Thompson Educational Publishing.
- Sidanius, J., and F. Pratto. 1999. *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Simard, C. 1998. *La place de l'autre : Fonctionnaires et immigrés au Québec*. Montréal: Fides.
- Skutnabb-Kangas, T. 2000. *Linguistic Genocide in Education – or Worldwide Diversity and Human Rights?* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Statistique Canada et Patrimoine canadien. 2003. *Enquête sur la diversité ethnique (EDE)*.
- Taguieff, P. A. 1991. *Face au racisme*. Tomes 1 et 2. Paris: Gallimard.
- . 1987. *La force du préjugé : Essai sur le racisme et ses doubles*. Paris: La Découverte.
- Taylor, D. M., K. M. Ruggiero et W. R. Louis. 1996. Personal/Group Discrimination Discrepancy: Towards a Two-Factor Explanation. *Canadian Journal of Behavioural Science* 28: 193–202.
- Taylor, D. M., S. C. Wright, and L. E. Porter. 1994. Dimensions of Perceived Discrimination: The Personal/Group Discrimination Discrepancy. In *The Psychology of Prejudice: The Ontario Symposium*, vol. 7, ed. M. P. Zanna and J. Olson, 233-255. Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- Wieviorka, M. 1991. *L'espace du racisme*. Paris: Editions du Seuil.

REMERCIEMENTS

Cette recherche a été rendue possible grâce à Statistique Canada, Patrimoine canadien et le volet 5 d'Immigration et Métropoles à Montréal. Les analyses spéciales de l'Enquête sur la diversité ethnique ont été possibles grâce à la précieuse collaboration de Jennifer Chard (Statistique Canada, Vancouver). Ce texte n'implique aucun cautionnement par Statistique Canada ou Patrimoine canadien.

RICHARD Y. BOURHIS s'est joint au Département de psychologie de l'Université du Québec à Montréal en 1989, où il est professeur titulaire à ce jour. Il a été élu *Fellow* de la *Société Canadienne de Psychologie* en 1988, et membre de la *Society for Experimental Social Psychology* aux États-Unis en 1991. Il a été directeur à l'UQAM de la *Chaire Concordia-UQAM en études ethniques* de 1996 à 2006. En juin 2006, il a été nommé directeur du *Centre d'études ethniques des universités montréalaises* (CEETUM) à l'Université de Montréal.

ANNIE MONTREUIL a travaillé pour le compte du Commissaire aux langues officielles et pour le ministère du Patrimoine canadien avant d'effectuer un stage post-doctoral à l'Université d'Utrecht aux Pays-Bas où elle s'est jointe au *European Research Center on Migration and Ethnic Relations (ERCOMER)*. Elle occupe actuellement un poste de conseillère scientifique à l'Institut national de santé

publique du Québec et maintient son affiliation au *Laboratoire d'étude des communications et des relations intergroupes* de l'Université du Québec à Montréal.

DENISE HELLY est professeur-chercheur à l'Institut national de recherche scientifique, Centre Urbanisation, Culture, et Société. Elle a publié dix ouvrages en son nom et trois collectifs et divers articles sur les Chinois d'Outre-Mer (Cuba, Mascareignes, Québec), les minorités nationales en Chine, le multiculturalisme canadien, les politiques québécoises d'intégration des immigrants, l'histoire des idées de nation et de citoyenneté, la cohésion sociale et l'insertion des musulmans au Canada et en Europe.

LORNA JANTZEN is a senior researcher at the Department of Canadian Heritage, Citizenship and Heritage Sector. She was a member of the working committees for two Statistics Canada post-censal surveys: the 2002 Ethnic Diversity Survey, and the 2001 Aboriginal Peoples' Survey.