



ORIENTATION ET CULTURE

Comment parler de discrimination

Monique St-Amand, c.o., coordonnatrice des projets du CREMCV, chargée de cours à l'Université du Québec à Montréal

Dans l'espace public, nous sommes de plus en plus fréquemment amenés à parler de discrimination pour la définir, la quantifier, en décrire ses effets, la déplorer, voire la dénoncer. Toutefois, lorsqu'elle s'invite dans notre bureau, au sein de notre organisation, dans nos activités de praticiens réflexifs, un malaise s'installe qui fait en sorte que nous préférons souvent éviter le sujet.

Pour nous sentir plus à l'aise avec cette réalité détestable, il peut être utile de définir le terme. L'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne pose les balises, sans toutefois la nommer explicitement, puisque la définition de la discrimination provient de la jurisprudence : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur [...] » – quatorze motifs suivent, dont la race, la couleur, la religion, l'origine ethnique ou nationale, qui nous concernent ici davantage.

L'article 16 poursuit ainsi : « Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi. » L'article 17 se rapporte aux associations professionnelles¹.

Parler de discrimination avec nos clients

Nous voilà renseignés. Mais quand, pour la centième fois, une cliente immigrante nouvellement arrivée nous fait part de ses espoirs de trouver un travail à la hauteur de ses compétences « parce qu'ici c'est un pays où on respecte les gens pour ce qu'ils sont, pas pour la couleur de leur peau », comment faire pour amortir le choc des inévitables expériences de discrimination ? Nous sommes souvent tentés de croiser les doigts et de la laisser repartir sur son nuage rose.

La question n'est pas tellement plus simple quand ce sont nos clients qui abordent le sujet en décrivant des situations vécues, toujours sans oser nommer le problème. « Au cours de

l'entretien téléphonique, tout s'est bien passé, l'employeur avait l'air enthousiaste. À la réception, quand il m'a accueillie, j'ai bien vu sa surprise. L'entrevue n'a duré que quelques minutes, puis il m'a dit qu'il me rappellerait. Depuis, plus rien. Qu'est-ce que je dois penser de cela ? » Difficile d'éviter la question, pour la cliente, comme pour sa conseillère. Aussi longtemps qu'on ne nomme pas « la chose », c'est comme si on pouvait encore l'éloigner. Généralement, la principale source de malaise est notre sentiment d'impuissance.

Personnellement, je traite le problème par ses solutions. En s'inscrivant dans l'OBNL où je travaille, les clients remplissent un formulaire dans lequel ils doivent s'auto-identifier comme faisant partie d'une minorité visible ou nationale, ou comme étant une femme, un autochtone ou une personne handicapée. C'est l'occasion de regarder les programmes d'accès à l'égalité en emploi². Ils sont là pour contrebalancer les effets de la discrimination systémique. Parce que la discrimination existe ET qu'elle est socialement inacceptable. J'explique rapidement les recours, bien qu'imparfaits, surtout pour m'assurer que la cliente peut mettre des mots sur son expérience, si elle survenait. Je souhaite aussi qu'elle connaisse ma position au regard de cette situation, et donc qu'elle puisse discuter de ce sujet avec moi (ou un autre professionnel). Enfin, je lui rappelle que, dans une société de droit, elle a des ressources.

Avec nos organisations

Chacune de nos organisations devrait regarder autour de sa table de réunion et comparer les personnes présentes avec la diversité de sa ville ou de sa région. À Montréal, 34 % des citoyens sont issus de l'immigration, sans parler des natifs qui s'identifient comme faisant partie des minorités visibles

La première fois que j'ai abordé la question de la discrimination au sein de mon organisation, ma directrice a écarquillé les yeux et retenu sa respiration... jusqu'à ce que je lui dise que la discrimination se mesure à ses répercussions, et non à ses intentions. Depuis toujours, nous utilisons nos réseaux personnels et professionnels pour recruter les nouveaux employés. Cette forme de recrutement n'est pas mal intentionnée, mais elle a généralement pour conséquence d'écartier les « nouveaux arrivants ». Ceux-ci, par définition, n'ont pas eu le temps de se constituer un réseau. La solution n'est pourtant pas bien difficile à mettre en place. Chacune de nos organisations devrait regarder autour de sa table de réunion et comparer les personnes présentes avec la diversité de sa ville ou de sa région. À Montréal, 34 % des citoyens sont issus de l'immigration³, sans parler des natifs qui s'identifient comme faisant partie des minorités visibles. Les professionnels de la carrière peuvent accompagner les gestionnaires dans la compréhension des mécanismes, étape par étape, qui mènent à des écarts souvent flagrants. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) peut aussi accompagner les gestionnaires dans cette démarche. Quand on comprend mieux une situation, les solutions originales sont souvent simples. Le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités peut servir de cadre d'intervention, justement pour contrer ce sentiment d'impuissance⁴.

« Chapeau, Merieme »

Merieme est un prénom féminin usuel d'origine arabe. En parcourant le palmarès 2016-2017 des lauréates du concours *Chapeau, les filles*⁵, je me suis amusée à calculer le nombre de femmes qui sont issues de minorités ethnoculturelles (selon mon évaluation très subjective), diplômées dans des programmes menant à des métiers non traditionnels, généralement mieux rémunérés que les métiers dits féminins. Même en étant généreuse, je ne suis pas arrivée à 10 % de la soixantaine de lauréates.

On ne pense pas ou n'ose pas proposer un DEP de l'École des métiers de l'aéronautique de Montréal ou un DEC de l'Institut maritime du Québec aux femmes qui viennent nous demander le chemin le plus rapide pour devenir préposée aux bénéficiaires parce qu'ON leur a dit que ce sont des emplois pour les immigrantes. Les c.o. ne sont pas seuls dans cette équation, mais mettre davantage en évidence ces quelques modèles pourrait certainement inspirer d'autres jeunes (et moins jeunes) filles.

Vous aurez peut-être remarqué que tous mes exemples sont au féminin. Ce n'est pas un hasard. La discrimination croisée ou intersectionnelle⁶ rend compte de facteurs, tels que le genre, la couleur, la condition sociale, qui s'additionnent et qui ont pour effet d'exclure de plus en plus de personnes de l'exercice, en pleine égalité, de leurs droits et libertés.

Dans ce même ordre d'idées, vous pouvez vous amuser à relire cet article en remplaçant les mots *minorités visibles* ou *minorités ethnoculturelles* par *personnes âgées* ou *travailleurs expérimentés*. Ça fonctionne très bien, sauf pour les programmes d'accès à

l'égalité. Selon une étude canadienne, l'âgisme est la forme de préjugé social la plus tolérée, surtout par les plus jeunes⁷. Avec le vieillissement de la population, les professionnels de la carrière devront peut-être revoir une fois de plus leurs pratiques pour que le « vivre ensemble » devienne un véritable « faire ensemble ».

- 1 Charte québécoise des droits et libertés de la personne. www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12
- 2 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. www.cdpedj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/pae/Pages/default.aspx
- 3 Les immigrants de 1^{re} génération, recensés en 2016 dans l'agglomération de Montréal, comptaient pour 38 % de la population totale. Les immigrants de 2^e génération, soit les personnes nées au Canada dont au moins un des parents est un immigrant, comptaient, quant à eux, pour 21,4 % de la population de l'île de Montréal. Ainsi, 59,4 % de l'ensemble des Montréalais ont un lien étroit avec l'immigration. www.ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL_STATS_FR/MEDIA/DOCUMENTS/19_POPULATION%20ET%20D%C9MOGRAPHIE_26OCTOBRE2017_IMMIGRATION_AGGLO_RMR.PDF
- 4 Concours Chapeau, les filles ! www.education.gouv.qc.ca/references/concours-prix-et-distinctions/chapeau-les-filles-et-son-volet-excelle-science/laureates-2016-2017
- 5 Le Bossé, Y. et coll. 2009. « Développer le pouvoir d'agir des personnes et des collectivités. Quelques enjeux relatifs à l'identité professionnelle et à la formation des praticiens du social ». *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 21, n° 2, pp. 174-90.
- 6 Corbeil, C. et I. Marchand. 2010. *L'intervention féministe d'hier à aujourd'hui : portrait d'une pratique sociale diversifiée*. Montréal, Éditions du remue-ménage.
- 7 Rapport de Revera sur l'âgisme au Canada. 2012. www.cps02.org/media/AGISMErapportRevera-pancanadien1.pdf