

## **Lutte contre les discriminations au Canada : le secteur privé, la faille du multiculturalisme**

Denise Helly

In

Altay Manço (2008). (dir), *Diversité culturelle et marché de l'emploi*, Paris, L'Harmattan. Pp. 17-36.

Le Canada jouit d'une réputation positive en matière de gestion étatique de l'immigration et de la diversité culturelle, ainsi que d'ouverture de la société civile aux différences culturelles. De fait les heurts entre groupes immigrés, la violence urbaine dérivée de tensions ethniques et les manifestations publiques de racisme, d'antisémitisme, d'islamophobie et d'ethnonationalisme sont moins fréquentes que dans les pays européens. Ces caractéristiques justifient la référence au cas canadien dans un ouvrage qui traite de la situation des travailleurs migrants sur le marché de l'emploi européen. Les mesures développées au Canada en matière de lutte contre les discriminations sont intéressantes à comparer aux réalités européennes, même si le modèle canadien a ses propres limites.

Au recensement de 2001, la population canadienne (29 millions) comprenait 18,4 % d'immigrés, soit des personnes nées à l'étranger<sup>1</sup>. Les populations de Toronto et de Vancouver en comprenaient respectivement 44 % et 46 %, les deux agglomérations connaissant des ratios supérieurs à ceux de Miami (40 %), Los Angeles (31 %), New York (24 %) et Sidney (31 %). Autre trait, la proportion des personnes dites non européennes ne cesse de croître, les flux migratoires les plus importants étant asiatiques, notamment chinois et en 2001 le pourcentage de personnes d'ascendance non européenne, dites « minorités visibles », était de 13,4 %. Il avait triplé depuis 1981, le Canada demeurant toutefois un pays de majorité « européenne ».

### **1. Un système de gestion de l'immigration**

La réputation du Canada tient à un système de gestion de l'immigration qui repose sur :

- une régulation des flux migratoires, soit une politique d'immigration fixant des niveaux annuels d'entrée (environ 250 000 actuellement) et sélectionnant les candidats selon l'âge, la scolarité, la qualification professionnelle, la connaissance linguistique et la « capacité d'adaptation » (au jugement des officiers d'immigration) ;
- des programmes d'accueil des nouveaux arrivants<sup>2</sup>,
- une lutte contre les discriminations, raciale, ethnique, religieuse ;
- une culture et un appareil juridiques refusant le principe de l'égalité formelle et assurant une égalité des droits entre citoyens et résidents non naturalisés<sup>3</sup> ;
- une conception sociologique et non normative du processus d'adaptation socioculturelle des immigrants.

Au Canada la régulation des flux est mise en œuvre plus facilement que dans les autres pays de l'OCDE en raison d'un contrôle plus aisé des frontières. Subséquemment :

- l'immigration illégale ne constitue pas un problème d'importance (environ 200 000 personnes) comparativement à l'Union Européenne (800 000 illégaux par an) et aux Etats Unis (1 million d'illégaux par an) ;
- un tiers des nouveaux arrivants est sélectionné et les immigrés constituent la catégorie la plus scolarisée du Canada : en 2001, 40 % détenaient un niveau universitaire<sup>4</sup> versus 23 % des natifs et 10 % ne parlaient pas une langue officielle (anglais ou français) ;
- les débats sur la porosité des frontières et « l'invasion » par les immigrants ne mobilisent pas fortement l'opinion publique même si depuis trente ans un tiers environ des Canadiens s'oppose aux hauts niveaux d'immigration fixés par les gouvernements fédéraux (Helly, 2004).

<sup>1</sup> Le plus haut en Occident excepté l'Australie (22 %).

<sup>2</sup> Dont l'aide à la recherche d'emploi et de logement et l'apprentissage d'une des deux langues officielles.

<sup>3</sup> Sauf dans quatre domaines selon la Charte : les droits de vote (art. 3), d'éligibilité (art. 3), d'entrer et de rester dans le pays (art. 6) et à une éducation dans la langue d'une minorité (art. 23).

<sup>4</sup> 62 % des nouveaux immigrants des cinq dernières années d'origine non européenne.

Cette situation favorable du fait de la position géographique du Canada, n'efface en rien l'inventivité des gouvernements et des juristes canadiens en matière de traitement de l'immigration et de la diversité culturelle.

## 2. Le Multiculturalisme (1971)

En matière de lutte contre les discriminations et de respect de la diversité culturelle et religieuse<sup>5</sup> le Canada dispose d'outils, dont la politique du Multiculturalisme, des programmes d'accès à l'égalité en emploi et une Charte des droits.

En 1971, un gouvernement libéral adopta le Programme du Multiculturalisme dont l'implantation fut refusée par les courants indépendantiste québécois et nationaliste canadien anglais et par des groupes autochtones. Cependant aucune crise politique majeure ne survint en raison de plusieurs situations : absence d'idéologie nationale séculaire et de socialisation à la notion de nation<sup>6</sup>, sinon au Québec terre de moindre immigration ; déclin depuis l'après-guerre de l'empire britannique et de l'idéologie de la supériorité anglo-britannique ; absence d'histoire coloniale internationale<sup>7</sup> ; neutralité sur la scène internationale en raison du parapluie militaire américain ; croissance économique des années 1960-70 ; poids électoral croissant de groupes ethniques organisés, notamment ukrainien, allemand et hongrois.

Prenant acte de l'impossible représentation du Canada comme culture et histoire unitaires, le Programme du Multiculturalisme de 1971, puis la Loi fédérale sur le multiculturalisme de 1988 définissent le Canada comme une terre d'individus de toutes origines raciales, culturelles, nationales, ethniques. Leurs objectifs principaux sont de délégitimer toute idéologie d'une suprématie culturelle, socio-économique et politique des groupes majoritaires (*charter groups*) canadien français et canadien anglais, et de développer un sens d'appartenance au Canada de tous les Canadiens (Helly, 2001, 2004). Ils visent à socialiser l'ensemble de la population canadienne à la diversité culturelle, à faciliter l'adaptation des immigrés et de leurs descendants à leur nouvelle société et à accroître leur participation aux principales institutions publiques et privées et à la scène publique (Helly, 2001).

Ce faisant, depuis 1971, les gouvernements fédéraux, suivis des gouvernements provinciaux et municipaux, promeuvent une norme des relations sociales, la valorisation de la diversité des origines culturelles, orientations religieuses et expériences historiques des Canadiens. Concrètement ils organisent des campagnes de publicité, des sessions de formation de leur personnel à la pluralité culturelle, de multiples activités entre groupes ethnoculturels et financent l'adaptation des institutions publiques et privées à la présence de membres de minorités ethniques (Helly, Mc Andrew et Young, 2005). Ils financent aussi le secteur communautaire qui œuvre à recréer des milieux de vie familiers pour les immigrés et leurs descendants, à leur apprendre leurs droits et à développer des relations avec des personnes d'autres origines.

Ce financement de la communalisation ethnique, central au multiculturalisme canadien, repose sur quatre idées :

- le changement culturel des immigrés est un processus à long terme sur deux à trois générations ;
- la communalisation ethnique est un processus légitime car elle est incontournable et utile pour les immigrés allophones et/ou provenant d'univers culturels fort distincts de celui du pays d'immigration ; elle est donc une des conditions favorables de l'adaptation sociale et culturelle des immigrés, aussi l'Etat doit-il la financer ;
- toute identification sociétale suppose une identification personnelle solide, ce qui exige le respect et la reconnaissance publique des identités culturelles individuelles<sup>8</sup> ;
- les allégeances et identités collectives peuvent être multiples sans porter ombrage à l'allégeance à l'Etat, en l'occurrence canadien (Helly, 2004).

---

<sup>5</sup> Cet aspect gagne de l'importance vu la croissance des églises évangéliques au sein des populations immigrées et l'affiliation des récents flux migratoires à l'islam, l'hindouisme, le bouddhisme ou le sikhisme.

<sup>6</sup> La fragmentation socioculturelle entre groupes britanniques, canadien français, acadien, autochtones ne permit jamais la formation d'une représentation du Canada comme entité culturelle nationale.

<sup>7</sup> Mais bien de colonialisme interne vu l'histoire de dépossession de leurs territoires des Autochtones Amérindiens et Inuits.

<sup>8</sup> Constat qui porte à favoriser l'enseignement de la langue d'origine de leurs parents aux descendants d'immigrés. Ces idées furent le résultat de larges consultations publiques en 1973 menées par la Ville de Toronto et l'administration centrale des écoles de Toronto préoccupée de la croissance du nombre d'élèves d'origine non britannique et de la faible performance de ceux d'origine portugaise et antillaise (Toronto Schools Board of Trustees, 1974).

Cette politique du Multiculturalisme a relativement réussi si l'on s'en tient aux sondages sur son acceptation par 60 % ou plus des Canadiens, aux données des recensements sur l'identification croissante des résidents comme Canadiens<sup>9</sup>, à l'absence de violence inter- et intra-ethniques et à la faible influence de groupes organisés xénophobes et racistes. Certes d'autres facteurs que cette politique sont intervenus, néanmoins on peut apprécier le chemin parcouru depuis la fin des années 1960 quand le Canada était une société très divisée, construite sur une hiérarchie ethnique plaçant les Britanniques dans les postes décisionnels et prestigieux, où le racisme institutionnalisé sévissait contre les Antillais, les Asiatiques, les « Syriens », les Juifs, les Autochtones et où les Canadiens Français occupaient le bas de l'échelle de la hiérarchie sociale.

En 1982, le Canada s'est doté d'une Charte constitutionnelle des droits et des libertés<sup>10</sup> qui s'applique à toute personne se trouvant sur le territoire canadien, étranger, résident permanent ou temporaire, citoyen. Ainsi en a décidé la Cour Suprême en 1985 contre le ministère de l'Immigration dans une affaire concernant une décision de refus de reconnaissance du statut de réfugié prise sans que, malgré sa demande, l'intéressé ait été entendu (arrêt Singh). Tout étranger se trouvant sur le territoire canadien est pleinement un sujet de droit et bénéficie de la protection de la Charte canadienne.

L'article 27<sup>11</sup> de la Charte canadienne prévoit que l'interprétation de la Charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens ; il impose l'obligation d'interpréter les clauses de la Charte de manière à permettre la préservation et la promotion de l'héritage multiculturel des Canadiens ; il garantit la diversité multiculturelle du Canada au point d'en faire une clause interprétative des droits individuels. Aussi, des moeurs privées individuelles peuvent être admises en autant qu'elles ne s'opposent pas au respect de droits individuels. Cependant cet article n'est qu'interprétatif, il ne contient aucune disposition ou garantie et ne constitue en rien une reconnaissance juridique du droit collectif au maintien d'une culture différente et d'institutions visant sa reproduction. D'ailleurs, selon la Charte, la culture n'est pas un critère illicite de discrimination au Canada. Selon l'article 15 (1) la loi s'applique également à tous et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, *notamment* des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. L'usage du terme *notamment* laisse entendre que d'autres motifs de discrimination pourraient être introduits et ce fut le cas pour le motif de l'orientation sexuelle.

L'accent sur la primauté des droits individuels se retrouve dans les discours gouvernementaux promouvant le Multiculturalisme depuis trente ans. Ils parlent d'absence de toute hiérarchie entre cultures historico-nationales et qualifient l'idéologie de l'assimilation culturelle des immigrés d'idéologie de domination, citant l'exemple de la France à ce propos. Cependant ils rejettent la thèse du relativisme culturel, car prime une seule culture, emblème du Canada, la culture des droits individuels. De fait, selon tous les sondages en la matière, les Canadiens adhèrent à cette affirmation et les débats sur l'atteinte à l'égalité et à la vie privée des individus que constituerait la promotion par l'Etat des identifications ethniques, sont peu présents. Ils ont eu leur importance un temps, lors de la montée durant les années 1980 d'un parti régionaliste (Ouest), anti-étatiste et affirmant la supériorité de la culture anglo-britannique, le Parti de la Réforme. Le tollé public provoqué par sa demande de sélection d'immigrés européens et d'abolition du Multiculturalisme le conduisit à retirer ces deux items de son programme en 1989. En fait la cécité de l'Etat face aux identifications ethniques, voire l'interdiction par loi de collecter pareilles identifications, est considérée une partie intégrante de l'idéologie du formalisme abstrait des droits, une idéologie officiellement rejetée. Aussi, dans les recensements ou les enquêtes publiques, les Canadiens ont-ils le choix de s'identifier comme personnes de telle ou telle ascendance ou origine et la quasi-totalité accepte de faire ce choix depuis des décennies.

---

<sup>9</sup> Selon la dernière enquête par Statistiques Canada en 2002, l'Enquête sur la Diversité Ethnique, le sens d'appartenance à un groupe ethnique décroît nettement selon la génération : 62 % dans le cas de la 1<sup>e</sup> génération (immigrés), 30 % dans le cas de la troisième génération.

<sup>10</sup> Elle régit les relations entre particuliers et gouvernements. Le droit civil est compétence provinciale et les rapports privés, entre particuliers, relèvent de chartes provinciales. La Loi canadienne sur les droits de la personne (*Canadian Human Rights Act*) s'applique aux relations entre particuliers dans les champs de compétence fédérale (entreprises d'Etat, sociétés de la Couronne) et traite de la discrimination.

<sup>11</sup> Il n'annule pas la préséance des religions protestante et catholique protégées par les articles 16 à 22 de la Charte, ni celle des langues officielles. Aucune autre langue ne peut disposer d'un statut officiel. Quant à l'enseignement en langue non officielle, il est protégé et il existe dans de nombreuses écoles ethniques financées par les gouvernements provinciaux si une part de leur enseignement est en anglais ou français.

### 3. L'égalité formelle, source d'inégalité

Seule en effet, la pratique de l'identification ethnique dans les recensements et les enquêtes publiques<sup>12</sup> permet de mettre à jour l'étendue des discriminations, un objectif de base de l'actualisation du principe de l'égalité. L'identification par le seul pays de naissance omet les descendants d'immigrés tout autant assujettis à diverses formes de discrimination. On ne saurait confondre une idéologie, une norme, l'inexistence d'inégalités ethniques comme le veut le républicanisme français, et la réalité sociologique, soit la prégnance de ces inégalités.

La Charte canadienne prit acte de cette réalité, elle définit quatre formes du droit à l'égalité : égalité devant la loi, égalité lors de l'application de la loi, égale protection par la loi et égal bénéfice de la loi. La dernière forme vise à contrer la conception formaliste de l'égalité, car un traitement identique de tous par la loi peut créer des inégalités et tout refus de ce constat sociologique sert la reproduction de la suprématie, culturelle, économique, politique d'un groupe. Aussi, les effets inégalitaires de l'application du principe de l'égalité formelle doivent-ils être corrigés par la loi, l'Etat et les tribunaux.

La correction prend différentes voies selon le type de discrimination généré par l'universalisme abstrait du droit à l'égalité. Sociologiquement, on distingue quatre types de discrimination, reconnus par l'Etat ou la loi au Canada, les discriminations directe, voilée, indirecte et systémique. Comme dans d'autres pays occidentaux, la *discrimination directe* est interdite par la loi. La Charte interdit la discrimination basée sur la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la langue, la religion<sup>13</sup>, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, un handicap et ce autant en matière de libertés et de droits fondamentaux que de droits politiques, judiciaires, économiques et sociaux. Mais, fait particulier, les autres formes de discrimination sont reconnues par la loi ou la pratique étatique.

#### 3.1. La discrimination voilée

On parle de discrimination voilée (Kunz, Milan et Schetagne, 2001), coutumière (Ledoyen, 1992) ou volontariste (Mc Andrew et Potvin, 1996) pour désigner des attitudes ou pratiques privées qui, à partir d'un critère illicite de discrimination selon la loi, portent à exclure des personnes de sphères de la vie sociale. Ces pratiques présentent la caractéristique d'être difficiles à prouver, peu documentées, non chiffrées et de rarement donner lieu à des plaintes. Mais leurs effets sont observables, comme la faible présence de membres de certains groupes ethnoculturels dans des sphères de la vie publique, notamment politique, dans des zones d'habitat, des associations et clubs et dans les réseaux sociaux d'autres groupes (collègues, voisins, amis, intermariages). Si aucun Etat démocratique ne dispose du droit d'intervenir dans les réseaux de sociabilité des individus, des gouvernements peuvent prendre des mesures de désagrégation résidentielle et nommer des personnes à des postes politiques. Pour exemples au Canada, des municipalités ont adopté des programmes d'habitat social ethniquement mixte et deux femmes immigrées, l'une d'origine chinoise et l'autre d'origine haïtienne, ont successivement occupé le poste de chef de l'Etat canadien, le poste de Lieutenant Gouverneur général représentant la monarchie britannique.

#### 3.2. La discrimination indirecte

On parle de discrimination indirecte lorsqu'une mesure apparemment neutre produit un effet inégalitaire pour un groupe de personnes identifiables selon l'un des critères illicites selon la loi, sans que l'auteur de la mesure ait explicitement visé cet effet. L'exemple le plus cité est l'exigence d'un poids ou d'une taille pour l'obtention d'un poste de policier ou de pompier. Elle exclut la majorité des membres des populations de l'Asie de l'Est, aussi des mesures de recrutement ont-elles été adoptées par tous les services municipaux, provinciaux et fédéral de police depuis les années 1980.

---

<sup>12</sup> En fait les catégories ethniques et raciales ont été utilisées pour la première fois dans les recensements de la Nouvelle Écosse et de l'Île du Prince Édouard en 1767, puis du Nouveau Brunswick en 1824, du Haut et Bas Canada en 1851 et 1861 et de la Confédération à partir de 1871. À partir de 1901 seules les catégories ethniques furent retenues (White, P. Badets and Renaud, 1993 ; Bourhis, 2003).

<sup>13</sup> L'article 2 de la Charte protège les libertés de conscience et de culte. La proclamation de la constitution commence par : "Dans l'année du Seigneur.." et son préambule réfère à Dieu (« Attendu que le Canada est fondé sur des principes qui reconnaissent la suprématie de Dieu et la primauté du droit »). La Cour suprême n'a jamais jusqu'alors invoqué la suprématie de Dieu dans ses jugements.

Dans un jugement de 1985, la Cour suprême a défini la discrimination indirecte comme « une discrimination par effet préjudiciable » et institué l'obligation *d'accommodement raisonnable* qui s'applique essentiellement lors de conflits de normes culturelles et religieuses dans les organisations publiques et privées. La cause opposait une employée adventiste du Septième jour désirant garder son emploi à temps plein et ne pas travailler le jour du sabbat et Simpsons Sears Ltd qui refusait la demande (*Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpson Sears Ltd* [1985] 2 R.C.S. 536). La Cour suprême estima qu'un accommodement dit raisonnable devait réduire la discrimination subie en raison d'une croyance religieuse.

L'obligation d'accommodement raisonnable consiste en l'imposition de mesures permettant l'expression de pratiques minoritaires en autant que les solutions trouvées n'imposent pas de coût financier exagéré, d'inconvénients majeurs, de réduction de normes de sécurité et d'atteinte aux droits d'autres individus, en autant selon le terme de la Cour que les mesures soient raisonnables. De nombreux accommodements raisonnables ont été accordés durant les années 1980 et 1990, notamment par des institutions publiques et en faveur de minorités religieuses car, comme l'écrivit la Cour suprême dans le jugement de 1985 : « Un inconvénient minime est le prix à payer pour la liberté de religion dans une société multiculturelle »<sup>14</sup>.

### 3.3. La discrimination systémique

On parle de discrimination systémique quand des différences de distribution occupationnelle, de revenu entre des catégories de personnes ne sont pas imputables à des facteurs admise comme sources d'inégalité économique : niveau de scolarité, expérience de travail, âge, durée de séjour pour les immigrés, connaissance des langues officielles. Au Canada, la sous représentation marquante dans les occupations de gestion et de direction de personnes d'ascendance non européenne par rapport aux personnes d'ascendance britannique, française ou encore européenne du Nord ne saurait tenir à une différence de culture ou d'éthique du travail à moins de supputer une similarité entre personnes s'identifiant comme haïtiennes, chinoises, pakistanaïses, libanaises, etc. Aussi, est-elle rapportée à une discrimination systémique, passée et présente.

A la suite de travaux américains sur le statut occupationnel des Noirs et d'autres minorités aux Etats Unis (America et Anderson, 1978 ; *US Commission on Civil Rights*, 1980 ; Dickens et Dickens, 1982 ; Collins, 1983), les facteurs de leur statut inférieur sur le marché de l'emploi et au sein des entreprises ont été repérés et sont reconnus encore actifs (Lépine et Simard, 1994). Ce sont une discrimination à l'embauche et en milieu de travail, une perception négative de leur possible performance par les Noirs eux-mêmes et des causes organisationnelles. Par exemple, l'absence de formalisation des procédures de recrutement et de promotion dans les petites et moyennes entreprises était un facteur important de l'expression de préjugés racistes (Szafran, 1982) et le demeure. D'autres modes organisationnels induisant une discrimination systémique sont les systèmes d'emploi, par exemple l'absence de définition précise du rendement dans des entreprises privées et des bureaucraties publiques, des critères de promotion laissés à la discrétion des employeurs, une culture d'entreprise donnant lieu à un laxisme à l'égard des comportements discriminatoires des employés.

---

<sup>14</sup> Voici des exemples à Montréal, région de concentration des immigrés et de leurs descendants : à l'Hôpital pour enfants mise en place d'une porte d'entrée actionnée manuellement pour permettre aux Juifs hassidiques de visiter les malades le jour du sabbat ; dans des écoles publiques création d'une journée pédagogique mobile pour que les enfants de religions orthodoxe, copte et catholique puissent célébrer le jour de Pâques à leur date respective ; évitement d'interruption par la municipalité des services publics dans le quartier chinois durant le Nouvel An (Conseil des relations interculturelles et de l'immigration, 1993) ; droit, obtenu à la suite d'une plainte, pour un groupe hassidim de placer des fils d'*erouv* dans un quartier de la ville (Cour supérieure du Québec, juin 2001). Selon une dérogation légale, l'*erouv rechouyot* (erouv des domaines) en délimitant un territoire par un fil permet de transformer une portion d'espace public en espace privé et d'y transporter des objets d'un lieu à un autre sans déroger au shabbat. Dans le cas des musulmans, nouveau flux migratoire important depuis les années 1990 qui agite la presse et certains groupes de pression, d'autres cas sont connus. Durant les années 1970 une négociation entre la Ville de Montréal et deux organisations (mosquée *al Islam*, sunnite ; Fondation internationale *Az'zahra*, chiite) aboutit à l'ouverture d'un carré musulman dans deux cimetières. Durant les années 1990, d'autres accommodements furent à l'Hôpital pour enfants : l'aménagement d'un lieu de prière pour les employés de religion minoritaire et, devant le refus des fidèles musulmans de partager ce lieu avec des fidèles de religions non monothéistes (hindouisme, bouddhisme) ouverture d'un local spécial à leur intention ; dans les écoles publiques droit pour les jeunes filles musulmanes de porter un costume « pudique » lors des cours d'éducation physique ; dans d'autres écoles allocation d'une période de deux heures pour permettre aux élèves musulmans de faire la prière du vendredi ; dans des unités du Canadien National, une grande entreprise privée canadienne sise à Montréal, aménagement de l'horaire de travail pour créer trois périodes libres par jour pour les prières ; dans des piscines municipales, plage horaire de trois heures réservée en partie aux jeunes filles musulmanes et en partie aux jeunes garçons musulmans ; salles de prières pour les étudiants de deux universités anglophones de Montréal.

Au Canada, au début des années 1980, des rapports mirent à jour la réalité de la discrimination systémique (Abella, 1984 ; Daudlin, 1984). Selon le rapport Daudlin (1984), bien que représentant 7 % de la population canadienne et 5 % de celle active, les membres des « minorités visibles » ne représentaient que 1,7 % des fonctionnaires fédéraux et n'étaient presque pas présents dans les principales 190 organisations privées et publiques canadiennes. Autres faits mis de l'avant, en 1984 à Toronto, où près du tiers de la population était d'origine immigrée récente et où les forces de police et de jeunes « Noirs » s'affrontaient dans la rue, 15 des 5 472 policiers étaient noirs et à l'échelle du Canada 3 % étaient issus des « minorités visibles » (Jain, 1987)<sup>15</sup>. Par ailleurs, les membres de ces minorités étaient absents des salles de nouvelles des vingt principaux journaux anglophones du Canada<sup>16</sup>.

Des législations canadiennes visent à réduire ces inégalités, soit au niveau fédéral deux lois sur l'équité en emploi (1986, 1996) dont la première a contribué à la montée d'un lobby anti-immigration au Canada anglais, au Québec les Programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les services publics, l'éducation et la santé (1985)<sup>17</sup>, d'équité en emploi dans la fonction publique pour les femmes, les « minorités visibles » et les allophones (1991) et la Loi 143 sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics (2000) et en Ontario un programme de recrutement de membres des minorités visibles, d'Autochtones, de femmes et de personnes handicapées dans toute entreprise publique provinciale employant plus de 50 salariés (1992).

Ces interventions ont plusieurs origines : les programmes américains des *Affirmative Action* de 1974, deux causes de discrimination en emploi contre des femmes<sup>18</sup> ; l'adoption en 1982 de la Charte canadienne des droits et libertés entrée en vigueur en avril 1985, l'augmentation à partir de la fin des années 1970 des flux migratoires en provenance de pays du Tiers Monde et, subséquemment, de la population d'origine non européenne.

L'esprit de ces législations est similaire. La loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi de 1986, adoptée à la suite du rapport d'une commission royale d'enquête, a « pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon à ce que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances pour des motifs étrangers à sa compétence ». Cette loi constitue une politique d'action positive car elle n'avance aucun quota. Elle propose des mesures de redressement obligatoires en faveur de groupes cibles pour les entreprises d'Etat (sociétés de la couronne), de juridiction fédérale<sup>19</sup> comptant au moins 100 employés (en 1986 le dixième environ de la population active canadienne) et les entreprises privées acceptant des contrats fédéraux de 250 000 \$ et plus (clause de l'obligation contractuelle). Selon l'article 3 de la Loi, les groupes désignés sont les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées. Les entreprises visées doivent annuellement, à partir du 1<sup>er</sup> juin 1988, dresser un portrait des effectifs de leur personnel au décembre de l'année précédente et ce selon 14 catégories professionnelles, les origines ethniques, les qualifications et les revenus. Elles doivent aussi donner une description de leur plan d'embauche à venir, établir des objectifs numériques de recrutement des groupes cibles et instaurer des programmes de promotion interne des mêmes groupes. En octobre 1996 une nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* entra en vigueur qui s'applique à la fonction publique fédérale, laquelle emploie environ 150 000 personnes.

La Commission canadienne des droits de la personne a la responsabilité d'assurer le respect de ces lois en vertu des lois elles-mêmes. La Commission mène à cette fin des vérifications qui permettent de déterminer si les employeurs concernés se conforment aux exigences législatives. Elle peut, à l'égal des commissions des droits provinciales, suite à une plainte individuelle, mener enquête et recommander à un employeur

<sup>15</sup> Le mode de recrutement des policiers en Ontario favorisait les candidats blancs (Lewis, 1989).

<sup>16</sup> D'autres types d'inégalité rapportés à une discrimination systémique ont été et sont encore documentés (Bernier, 1980 ; Henry et Ginzberg, 1985 ; Billingsley et Muszynski, 1984 ; Chicha-Pontbriand, 1989 ; Burke, 1991 ; Boisjoly, Helly et Desrosiers, 1994 ; Christofides et Swidinsky, 1994 ; Dibbs et Leesti, 1995 ; Leck *et al.*, 1995 ; Fawcett, 1996 ; Pendakur et Pendakur, 1998 ; Chaykowski et Powell, 1999 ; Drolet, 2001 ; Agocs, 2004). Entre 1971 et 1991, par exemple, on a constaté un déficit de revenu d'environ 8 % des membres des minorités visibles par rapport aux personnes d'autres ascendances, une fois contrôlées les variables de l'âge, du sexe, de la connaissance de langues officielles et du niveau de scolarité (Pendakur, 2000).

<sup>17</sup> Les programmes d'accès à l'égalité en emploi peuvent selon l'institution initiatrice cibler les femmes, les allophones, les communautés culturelles, les minorités visibles et/ou les Autochtones.

<sup>18</sup> Une cause introduite en 1979 par Action Travail des Femmes c. Canadien National ([1984] 5 C.H.R.R. 2327 (TDP) ; [1987] 1 R.C.S. 1114) pour discrimination à l'emploi contre des femmes, gagnée en 1984 ; une cause, également gagnée, introduite en 1980 par Betty Henry c. la Commission des alcools de l'Ontario pour la même raison.

<sup>19</sup> Les entreprises de juridiction fédérale sont au nombre d'environ 400 (430 en 2002), ce sont les banques, les entreprises de télécommunications et de transport transfrontalier et les compagnies de la couronne.

d'adopter un programme d'action positive. Si celui-ci refuse, un tribunal peut l'y astreindre tout en lui imposant une amende de 5 000 \$.

Pour exemple de mesures de correction prises en vertu de la Loi de 1986 par une entreprise de juridiction fédérale, la Banque Nationale du Canada (BNC), une institution financière importante qui emploie 16 500 personnes, comprend 462 succursales et dispose de services d'équité en emploi comprenant un à deux employés. Elle a implanté en 1994 des plans triennaux d'équité en matière d'emploi des quatre catégories visées par la Loi. Ces plans comportent des programmes de « formation sur la gestion de la pluralité culturelle » et « *de recrutement d'une main d'œuvre diversifiée qui permettra d'offrir un service mieux adapté aux clientèles* ». En 2004, durant ces séances de formation, plus de 500 gestionnaires et employés ont appris « à reconnaître les biais et préjugés potentiels » et se sont vu décrire « les moyens de recruter, intégrer, mobiliser et retenir les meilleurs talents, peu importe leur groupe d'appartenance ». Des capsules illustrant des préjugés ethniques et raciaux furent présentées, ainsi que des témoignages d'employés ayant subi pareils préjugés et de l'information sur l'obligation d'accommodement raisonnable (Banque nationale du Canada, 2004 : 25). L'institution projette actuellement l'organisation des tables rondes sur la gestion de la diversité pour ses clients propriétaires de petites entreprises.

#### **4. Une faille structurelle**

##### **4.1. Des avancées et des manques**

L'ensemble de ces mesures crée un climat normatif de respect de la diversité culturelle et favorise la réclamation de leurs droits par les victimes, *mais il n'annule pas la discrimination*. Tous les sondages montrent un malaise du tiers des Canadiens à l'égard des personnes d'origine africaine et/ou de confession musulmane. Selon la dernière enquête d'envergure comportant des questions sur les discriminations, *l'Enquête sur la diversité ethnique* de 2002<sup>20</sup>, 15 % des personnes issues de minorités visibles dirent avoir rarement été discriminées durant les cinq dernières années, 17 % parfois, 3 % souvent, notamment en emploi, et c'est le groupe des personnes « noires » qui se déclara le plus discriminé<sup>21</sup>, particulièrement par la police. En termes de discrimination religieuse, 9 % des personnes des minorités visibles ayant une religion non chrétienne dirent subir une discrimination. Enfin, en termes de génération, les immigrés apparurent plus souvent victimes de discrimination que leurs descendants.

Par ailleurs un groupe de consultation sur l'équité en matière d'emploi pour les minorités visibles (GCMV) formé par le Conseil du Trésor en 1990 a rapporté les stéréotypes et préjugés de fonctionnaires fédéraux, en rien dissemblables de ceux développés par des segments de la population canadienne. Préjugés qu'une autre enquête constatait fort présents au sein du corps des fonctionnaires du ministère principalement en charge de l'application de la Loi du Multiculturalisme de 1988, le ministère du Patrimoine canadien. Le rapport d'enquête faisait état de préjugés contre l'avancement des fonctionnaires membres des minorités visibles aux postes de gestion et de supervision et une formation des gestionnaires à la diversité culturelle était conseillée (Commission canadienne des droits de la personne, 2002, chapitre 2 : 3, 7) !

Les critiques de l'équité en matière d'emploi soutiennent que les lois en la matière exigent le recrutement de personnes sans égard à leur mérite ou encore qu'elles veulent réparer un tort causé dans le passé et révolu. Le premier argument néglige le fait qu'il ne saurait y avoir de mérite lorsque des groupes de personnes sont systématiquement exclus de la population active ou de certains postes de travail pour des raisons qui n'ont rien à voir avec leur compétence. Le second argument omet qu'une discrimination passée a des impacts sur le présent statut occupationnel des groupes autrefois ostracisés.

Dans ces conditions il ne faut pas s'étonner de la persistance de la sous-représentation des membres des minorités visibles dans les postes de gestion et de direction du secteur public et du secteur privé, comme de leur surreprésentation dans les postes de professionnels, une « cage dorée » pour eux selon certains. Pourtant leur taux de disponibilité est élevé : actuellement le pourcentage de membres de ces minorités qui possèdent un diplôme post-secondaire est plus élevé que celui des autres Canadiens, mais ce fait ne se

---

<sup>20</sup> L'échantillon comprend 42 500 personnes de toutes origines et une surreprésentation des membres de minorités ethniques.

<sup>21</sup> 17 % rarement, 23 % parfois, 9 % souvent versus dans le cas des Chinois 15 % rarement, 16 % parfois et 2 % souvent. Ces taux sont proches dans les trois métropoles d'immigration, Toronto, Vancouver, Calgary.

reflète nullement dans la répartition des occupations. En sus, les membres des « minorités visibles » ont le plus haut taux de chômage au Canada (Jedwab, 2003)<sup>22</sup>.

La Commission canadienne des droits de la personne compile des données sur les groupes désignés. L'avancement des femmes depuis 1986 montre combien le statut des membres de minorités sur le marché du travail dépend de facteurs politiques.

Concernant le secteur bancaire assujéti à la loi de 1986 et important créateur d'emplois, la représentation globale des femmes a diminué de 76 % en 1987 à 71 % en 2001 vu un recul des emplois de préposés aux écritures qui leur revient. Par contre leur représentation dans les rangs des cadres supérieurs est passée de 2 % en 1987 à 25 % en 2001<sup>23</sup>, soit un taux supérieur à leur taux de disponibilité de 20,8 % selon le recensement de 1996. En 2001, elles occupaient 50 % des postes de cadres supérieurs et des emplois professionnels dans le secteur bancaire et 25,4 % dans l'ensemble du secteur privé (Commission canadienne, Rapport 2002, point 6, Progrès réalisés par les groupes désignés). Leur position au sein du secteur public était également favorable. Les groupes de pression féministes sont puissants au Canada.

En 2001, les membres des minorités visibles représentaient 12,6 % de la main active du secteur privé. Leur proportion dans le secteur bancaire était passée de 9,5 % en 1987 et 16,6 % en 2000 à 17,1 % en 2001. Ils y détenaient 20,6 % des emplois professionnels mais leur part des postes de cadres supérieurs avait crû de 5,2 % en 2000 à 6,1 % en 2001 (*idem*) et ils demeuraient sous représentés dans les autres secteurs, notamment les communications. Dans le secteur public leur taux de disponibilité était de 8,7 % selon le Conseil du Trésor<sup>24</sup> et de 10,3 % selon le recensement de 1996. En mars 2002, des 41 ministères et organismes comptant au moins 200 employés 11 avaient atteint le seuil de 8,7 % et 6 celui de 10,3 % et les membres des minorités visibles occupaient seulement 3 % des postes de direction de ces ministères et organismes. Enfin dynamique locale et considérations politiques intervenant, ils étaient plus présents dans les bureaux fédéraux d'Ontario (Ottawa exclu), d'Alberta et de Colombie britannique que dans des autres provinces (GCMV, 1992). Selon la Commission canadienne des progrès sont à faire étant entendu que l'exploitation des données du recensement de 2001 donnera des taux de disponibilité plus élevés de cette catégorie de salariés.

Quant aux fonctions publiques provinciales, elles montrent des déficits, notamment au Québec, alors que les corps policiers municipaux et les institutions scolaires (de juridiction provinciale) ont agi avec plus d'efficacité pour recruter des membres de minorités visibles.

Concernant les Autochtones, leur part de tous les postes dans le secteur bancaire par exemple est passée de 0,6 % à 1,1 % en 2001. Comme leur taux de disponibilité s'établit à 2,1 % en 1996, ils sont encore grandement sous-représentés. Par contre, depuis 1994 leur recrutement dans la fonction publique fédérale n'a cessé de croître et leur taux de présence atteignait le 31 mars 2002 3,2 % (29,9% au Ministère des Affaires indiennes). Ils demeurent toutefois eux aussi toujours très peu présents dans les postes de direction (Commission canadienne des droits, 2002).

#### **4.2. Les nouveaux immigrants, une génération sacrifiée ?**

Une faille de la lutte contre les discriminations tient à un fait. Les programmes d'équité en emploi, fédéral ou provinciaux, *ne sont pas imposés à l'ensemble du secteur privé*. Le secteur des PME s'est objecté à l'imposition de mesures de recrutement de groupes cibles et seules de très grandes entreprises comme récemment, en 2005, IBM et IKEA tentent d'accommoder leurs salariés membres de groupes culturels ou religieux minoritaires (employées musulmanes), comme de diversifier leur recrutement. Les très grandes entreprises ou celles détenant un quasi-monopole dans un secteur ont, avons-nous mentionné, des procédures d'embauche formalisées qui permettent plus facilement l'emploi de personnes sans égard à leur origine ethnique. De plus, ce faisant, elles accroissent leur légitimité, améliorent leur image sociale et étendent leur marché. Les PME<sup>25</sup> ne disposent pas de procédures d'embauche formalisées, ni de marge de

<sup>22</sup> Au Québec leur taux d'emploi est de 50 % versus 70 % pour la population entière. En sus de la discrimination intervient un faible taux de participation des femmes musulmanes au marché du travail.

<sup>23</sup> Les dates références, 1996, 2001, sont celles de recensements canadiens.

<sup>24</sup> Le chiffre du Conseil du Trésor est moindre car, en vertu de la Loi de la fonction publique, il tient compte de la préférence accordée aux citoyens canadiens lors de l'octroi de postes de la fonction publique.

<sup>25</sup> En 2004 les entreprises de moins de 100 employés ont créé 64 % des emplois.



manœuvre leur permettant d'assumer quelques postes supplémentaires. Leurs propriétaires sont aussi plus enclins à craindre l'effet sur leur clientèle ou leur main d'œuvre du recrutement de membres de minorités visibles, aussi mettent-ils en avant les besoins d'efficacité de leur entreprise pour expliquer la sous-représentation des groupes désignés. Au Canada seuls les secteurs du génie, de l'informatique et des technologies de pointe (Kunz, Milan et Schetagne, 2001) sont de réelles mosaïques culturelles en termes de composition de leur personnel, les compétences des immigrés y semblant incontournables. Mais en ignorant la grande majorité des employeurs du secteur privé les législations canadiennes, fédérale et provinciales, ne sont pas significatives à l'échelle du marché du travail du pays et ne peuvent nullement transformer les préjugés à l'œuvre.

Cette situation est d'autant plus dommageable que les diverses formes de discrimination se doublent depuis les années 1980 de processus qui contribuent à une moindre performance économique des immigrés. Ce sont la réduction des effectifs des fonctions publiques fédérale et provinciale durant les années 1990, de hauts niveaux d'immigration pour répondre à des objectifs démographiques et non essentiellement aux besoins du marché du travail des agglomérations où se dirigent les immigrants<sup>26</sup>, la sélection sévère de ces derniers selon le niveau professionnel, le protectionnisme des principaux ordres professionnels (médecins, ingénieurs, enseignants), le changement de structure occupationnelle qui a réduit le nombre d'emplois non qualifiés souvent occupés par des immigrés et une concurrence nouvelle sur le marché du travail entre immigrés et natifs plus éduqués depuis vingt ans.

Selon une étude de Harvey de l'université de Toronto, le revenu moyen d'emploi des immigrants membres des minorités visibles a baissé de 24 380\$ en 1991 à 23 298\$ en 1996 alors que durant la même période il augmentait à 31 194\$ pour les personnes d'origine européenne. Le taux d'immigrants pauvres appartenant à une minorité visible a aussi augmenté durant ces cinq années, de 25,1 % à 34,3 %, tandis que le taux d'immigrants pauvres d'origine européenne ne s'est que faiblement accru, de 14,4 % à 17,8 %<sup>27</sup>. Selon le recensement de 2001, les hommes immigrés obtenaient un taux de salaire de 63,1 cents versus 1 \$ par les natifs de même niveau de scolarité ; ce rapport était de 71,6 cents en 1980 pour les hommes arrivés cette année-là. Autre constat, en 2000, les hommes immigrés depuis dix ans recevaient en moyenne 79,8 cents, comparativement à 1 \$ pour les natifs détenant le même niveau de scolarité ; ce rapport était égal en 1980 (1 \$ pour tous) et jusqu'au début des années 1980, les immigrés surpassaient en dix ans le handicap de ne pas détenir d'expérience de travail canadienne, un argument utilisé depuis des lustres au Canada pour les sous-payer. Dans le cas des femmes, le rapport était et demeure plus défavorable encore.

## 5. Conclusion

La génération actuelle des immigrants paie un fort prix d'immigration et des politiques fédérales y contribuent, sinon génèrent cet état de fait : des programmes d'équité en emploi limités aux grandes entreprises et timidement appliqués dans le secteur public ; une politique d'immigration fort sélective et aux niveaux trop élevés pour la capacité du marché du travail ; une absence de pression sur les gouvernements provinciaux et les ordres professionnels pour réduire les pratiques discriminatoires de ces derniers. Aussi, des quatre principales critiques adressées au Multiculturalisme au Canada<sup>28</sup>, celle pointant l'inefficacité à enrayer la discrimination s'avère des plus fondées.

Cette critique soulève la question de la réelle capacité d'un Etat démocratique, non autoritaire, de transformer une société civile et d'effacer deux siècles et plus de socialisation à la supériorité européenne, « blanche », et à la spécificité nationale. Mais des mesures utiles et connues demeurent peu mises en œuvre : application stricte des législations anti-discriminatoires et des programmes d'équité en emploi dans le secteur public qui impliquerait un financement accru des organismes de contrôle, surveillance des contenus diffusés sur les minorités par les médias publics et privés et socialisation réelle à l'école à la

---

<sup>26</sup> Les informations sur les villes et régions où existe une pénurie d'emplois particuliers sont très mal ou pas diffusées auprès des immigrants par les services d'immigration canadiens.

<sup>27</sup> La hausse du taux d'immigrants pauvres issus des minorités visibles a été la plus forte en Ontario, la province qui reçoit le plus grand nombre de nouveaux arrivants chaque année, le taux est passé de 20,9 % à 32,5 %.

<sup>28</sup> Les autres critiques sont : son utilité politique pour les gouvernements qui peuvent canaliser le vote des minorités d'origine immigrée et contrôler les activités de celles sans ressources financières et politiques, un danger de division nationale vu l'ethnicisation des relations sociales qu'il facilite et le déni de la spécificité franco-québécoise, critique propre au courant souverainiste québécois.

diversité culturelle, raciale et religieuse par une place accrue des différentes facettes sinistres de l'histoire canadienne et occidentale.

Cependant, quels que soient les manques des lois et programmes publics visant une insertion égalitaire des immigrés et de leurs descendants au Canada, ces interventions sont indispensables à la lutte contre les idées néo-libérales, xénophobes, ethnocentriques et racistes. Elles ont la qualité de ne pas dénier l'existence de préjugés handicapant des individus et des groupes dans la compétition économique, culturelle et politique. En ce sens on peut les considérer comme les éléments d'une lutte discursive plus que comme de réelles mesures de réparation d'injustices, une lutte discursive nécessaire car, en son absence, la seule dynamique du marché ne saurait distribuer les places sociales en toute indifférence aux origines des individus et les idéologies de la suprématie anglo-britannique et du seul mérite individuel regagneraient de l'influence. Et l'égalité des chances demeurerait une noble fiction.

## Références

- Abella, R. (1984). *Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1984.
- Agocs, C. (2004). « Racisme émergeant en milieu de travail : Preuves qualitatives et quantitatives d'une discrimination systémique », *Canadian Diversity/Diversité Canadienne* 3 (3): 27-30.
- America, R. et B. Anderson (1978). *Moving Ahead : Black Manager in American Business*, New York, McGraw-Hill.
- Banque nationale du Canada (2004). *Bilan social 2004. Une banque responsable*, La Banque, Service des relations publiques.
- Bernier, R. (1997). *Les dimensions de l'inégalité salariale chez les Autochtones*, Document de recherche n° 109, Direction de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Ottawa, Statistique Canada.
- Billingsley, B. et L. Muszynski (1985). *No Discrimination Here ?*, Toronto, The Urban Alliance on Race Relations and the Social Planning Council of Metropolitan Toronto.
- Bourhis, R.Y. (2003). « Measuring Ethnocultural Diversity using the Canadian Census », *Canadian Ethnic Studies* 35 : 9-32.
- Burke, R.J. (1991). « Managing An Increasingly Diverse Workforce ; Experiences of Minority Managers and Professionals in Canada », *Revue canadienne des sciences de l'administration* 8 (2): 108-120.
- Carver, J. and M. Carver (1997). *Carver Guide, 9, Making Diversity Meaningful in the Boardroom*, Jossey-Bass, 24 pages.
- Chicha-Pontbriand, Marie-Thérèse (1989). *Discrimination systémique et fondements et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité*, Cowansville, Québec, Les Editions Yvon Blais.
- Chaykowski, R.P. et L.M. Powell (1999). « Women and the labour market: recent trends and policy issues », *Canadian Public Policy - Analyse de politiques* XXV, supplement 1 : S1-S25.
- Christofides, L.N. et R. Swidinsky (1994). « Wage determination by gender and visible minority status: evidence from the 1989 LMAS », *Canadian Public Policy - Analyse de politiques*, XX (1) : 34-51.
- Collins, S.M. (1983). « The Making of the Black Middle-Class » *Social Problems* 30 (4) : 364-382.
- Commission canadienne des droits de la personne (1999). *Rapport 2002*, Ottawa.
- Daudlin, B. (1984). *L'égalité, ça presse. Rapport du Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne*, Ottawa, Services et Approvisionnements Canada.
- Développement des ressources humaines Canada (DRHC) (2001). *Profil des groupes désignés, normes du travail et équité en milieu de travail*, Ottawa, Développement des ressources humaines, Direction générale du travail.
- Développement des ressources humaines Canada (1999). *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, Direction générale du travail.
- Dibbs, R. et T. Leesti (1995). *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu : minorités visibles et Autochtones*, n° 75F0002M, Groupe de travail interministériel des données sur l'équité en matière d'emploi, Ottawa, Statistique Canada, mars.
- Dickens, F. et J.B. Dickens (1982). *The Black Manager*, New York, Amacom.
- Drolet, M. (2001). *The Persistent Gap : New evidence on the Canadian Gender Wage Gap*, Research paper n° 157, Ottawa, Business and Labour Market Analysis Division, Statistics Canada.
- Fawcett, G. (1996). *Vivre avec une incapacité au Canada : un portrait économique*, Ottawa, Bureau de la condition des personnes handicapées, Développement des ressources humaines, Ministère des Approvisionnement et des Services.
- Helly, D. (1999). « Une injonction : appartenir et participer. Le retour de la cohésion sociale et du bon citoyen », *Lien social et Politiques* 41 : 35-46.
- Helly, D. (2001). « Les limites du multiculturalisme canadien » in M. Wiewiorka et J. Ohana (dir.), *La différence culturelle. Une reformulation des débats. Colloque de Cerisy*. Paris, Balland, p. 414-427.
- Helly, D. (2004a). « Le traitement de l'islam au Canada. Tendances actuelles », *Revue Européenne de Migrations internationales* 20 (1) : 47-71.
- Helly, D. (2004b). « Canadian Multiculturalism : Lessons for the Management of Cultural Diversity ? » *Thèmes Canadiens/Canadian Issues*, Special issue *Canadian and French Perspectives on Diversity*, Summer/Été : 5-9.
- Helly, D. (2005). « Is Canada a Country of Exception for Immigrants and their Families? », *Diversité canadienne/Canadian Diversity* 4 (2).
- Helly D., J. Boisjoly et S. Desrosiers (1994). *Insertion occupationnelle, répartition segmentale et détermination du revenu d'emploi selon le groupe ethnique, recensement du Canada, 1986*.
- Helly, D. et N. van Schendel (2001). *Appartenir. Nation, Etat et société civile. Une enquête à Montréal, 1995*. Québec et Paris, Presses de l'Université Laval et L'Harmattan, 242 pages.

- Helly, D. en collaboration avec M. Mc Andrew et J. Young (2005). « Le Financement des associations mono-ethniques par le gouvernement canadien », A. Manço (dir.), *La Vie associative des immigrants : quelles (re)connaissances ? Perspectives européennes et canadiennes*, Paris, L'Harmattan, p. 223-248.
- Henry, F. et E. Ginzberg (1985). *Who Gets the Work ?*, Toronto, The Urban Alliance on Race Relations.
- Jain, H.C. (1987). « Affirmative Action Employment Equity Programs and Visible Minorities in Canada », in *Canada 2000 : Race Relations and Public Policy, Actes de conférence*, Ottawa, Carleton University Press.
- Jedwab, J. (2003). *Want the Good news or the Bad News First ? Unemployment and Visible Minorities in Canada's Cities in 2001*, Montréal, Association for Canadian Studies.
- Kunz J.L., A. Milan et S. Schetagne (2001). *Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans le domaine de l'emploi, du revenu et de l'éducation*, Ottawa, Conseil canadien de développement social (étude préparée pour la Fondation canadienne des relations raciales).
- Leck, J. et al. (1995). « Wage gap changes among organizations subject to Employment Equity Act », *Canadian Public Policy - Analyse de politiques XXI* (4) : 387-400.
- Ledoyen, A. (1992). *Montréal au pluriel. Huit communautés ethnoculturelles de la région montréalaise*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 318 p.
- Lépine, I. et C. Simard (1994). *Les cadres issus des minorités visibles où sont-ils ?*, Montréal, Chaire des études ethniques de l'université du Québec à Montréal, Cahiers de recherche 3, 24 pages.
- Lewis, C. (président) (1989). *The Report on Race Relations and Policing Task Force*, Toronto, Solliciteur Général.
- Mc Andrew, M. et M. Potvin (1996), *Le racisme au Québec : éléments d'un diagnostic*, Montréal, Ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles, 183 p.
- Pendakur, R. (2000). *Immigrants and the Labor Force Policy*, Montreal/Kingston, Mc Gill / Queen's University Press, 248 p.
- Pendakur, K. et R. Pendakur (1998). « The Colour of money: earnings differentials among ethnic groups in Canada », *Canadian Journal of Economics* 31(30) : 518-548.
- Szafran, R.F. (1982). « What kinds of firms hire and promote women and blacks? », *The Sociological Quarterly* 23 : 171-190.
- Toronto Schools Board of Trustees (1974). *The Bias of Culture*, Toronto, The Board.
- US Commission on Civil Rights (1980). *Civil Rights Issues of Asian and Pacific Americans : Myths and Realities*, Washington, D.C., Government Printing Office.
- White, P., Badets, J. et V. Renaud (1993). « Measuring Ethnicity in Canadian Census », G. Goldman and N. McKenny (eds.). *Challenges of Measuring an Ethnic World : Science, Politics and Reality*, Ottawa and Washington, D.C., Statistics Canada and the US Bureau of the Census, p. 223-269.