

BULLETIN DE LA CRIDE

Vol.2, No1
Février 2021

L'ÉDITORIAL

LE RACISME SYSTÉMIQUE EXPLIQUÉ À MA FILLE

Par: Kamel Béji, titulaire de la CRIDE

Télétravail oblige, ma fille Inès jouant avec ses *Playmobil*, écoutait, malgré elle, une conférence sur les discriminations en emploi, m'a tout d'un coup demandé : « Papa, on nous a expliqué à l'école ce qu'est le racisme mais c'est quoi le racisme systémique? ». J'ai tout de suite pensé à ce livre de Tahar Ben Jalloun (1998) : « Le racisme expliqué à ma fille ».

Comment trouver des mots simples pour expliquer un concept chargé de faits historiques, d'amalgames, de divergences, de sens et de non-sens ? Comment expliquer à une enfant de dix ans que le racisme systémique n'est pas un procès fait à des individus qu'on qualifierait injustement de racistes mais qu'il s'agit d'un questionnement profond à propos d'un système dont les composants politiques, socioéconomiques, juridiques et organisationnels, mis en place par un groupe majoritaire, génèrent (volontairement ou involontairement) discriminations et inégalités ? Comment lui dire que dans tous les pays du monde, les systèmes construits par des majorités finissent par produire des lacunes systémiques ? Comment trouver des mots qu'elle comprendrait sans qu'elle ne se sente ni victime ni accusée ? Parce qu'il ne s'agit pas de faire le procès de quiconque mais de construire collectivement une société inclusive. Comment lui dire que depuis des décennies, les personnes noires sont surreprésentées dans les quartiers pauvres et les logements sociaux, dans les emplois précaires et dans les prisons ? Que les personnes autochtones sont victimes de toutes sortes de discriminations et de profilage ? Que les personnes racisées ayant des noms et prénoms à consonance arabe, africaine ou latino-américaine ont, relativement, moins de chance d'être appelées en entrevue d'emploi que les personnes dont les noms et prénoms sont typiquement québécois ?

Ma fille, un jour, tu comprendras, que ce n'est pas parce qu'une boîte de jouets *Playmobil* contient une figurine sur une chaise roulante, une autre à la peau noire que la question de l'intégration des diversités en emploi et au sein de la société sera réglée. C'est, lorsque les boîtes de jeux comprendront des écoles dotées d'accès pour personnes handicapées, que les mots sur les enseignes seront lisibles pour les non-voyant·e·s, que la figurine qui représente l'enseignant·e ne sera pas une femme à la peau blanche, pour ne donner que ces exemples, c'est seulement à ce moment-là, que la culture de l'inclusion des diversités et que son impact sur les changements systémiques pourront inspirer une société systématiquement inclusive.

Table des matières

- Éditorial..... p. 1
- Entretien avec **Bochra Manai**: Racisme systémique et leviers pour le contrer p. 2
- Médecins immigrant·e·s au Québec, le parcours de reconnaissance des compétences, par **Corinne Béguerie**..... p. 4
- Dévoiler, reconnaître et lutter contre la discrimination à l'embauche: des enjeux de société, par **Jean-Philippe Beauregard**..... p. 5
- La CRIDE en action..... p. 7



CHAIRE DE RECHERCHE
SUR L'INTÉGRATION ET LA GESTION
DES DIVERSITÉS EN EMPLOI

ENTRETIEN AVEC BOCHRA MANAÏ

Commissaire à la lutte contre le racisme
et les discriminations systémiques, Ville de Montréal



CRIDE: *Le racisme systémique, quelle définition est-il possible d'en donner ?*

Bochra Manaï: De façon générale, la notion de « racisme » réfère au fait qu'un individu ne puisse pas bénéficier d'une place égalitaire au sein de la société à cause de discriminations fondées sur la couleur de sa peau, de son origine nationale, de son appartenance culturelle ou religieuse, pour ne nommer que ceux-là. Pour sa part, le terme « systémique » invite à poser un regard global sur le fonctionnement même d'un système ainsi que les interactions et les influences réciproques des éléments constitutifs de ce système. En ce sens, la notion de « racisme systémique » inclut les espaces à partir desquels il y a une (re)production du racisme et aussi à partir desquels il pourrait être possible de transformer ces discriminations et ces inégalités pour aller vers le développement d'institutions plus inclusives et, par le fait même, vers une société plus inclusive.

Ce qui est intéressant avec la notion de racisme systémique, c'est cette idée que si on veut faire preuve d'équité envers l'ensemble des citoyen·ne·s, il faut autant transformer l'imaginaire collectif, qui est influencé par les médias et par les choix des médias; que transformer les institutions scolaires, qui (re)produisent des biais systémiques dans la tête de nos enfants, ainsi que transformer l'ensemble des instances et des institutions qui ont une influence sur notre devenir collectif. En fait, cette notion permet de nommer les espaces qui sont responsables des inégalités et, de ce fait, les inclut dans la solution. Surtout, cette notion permet à l'ensemble des membres d'une population caractérisée par une grande diversité de se sentir concerné par les enjeux soulevés par la racialisation et les inégalités qui en découlent.

D'OÙ VIENT LE RACISME SYSTÉMIQUE ?

Il y a une histoire du racisme. En fait, si on n'analyse pas le racisme dans une perspective historique, des éléments primordiaux à sa compréhension nous échappent : non seulement est-il un enjeu de race, c'est également un enjeu de classe. La racialisation se construit à l'intersection de la race et de l'économie, alors qu'une partie de la population, en l'occurrence les populations noires par l'esclavage, ont été soumises à la domination, et ce, à des fins économiques.

Dans une perspective plus contemporaine, il semble que nos sociétés démocratiques aient ancré dans l'imaginaire collectif l'idée que l'égalité des chances est désormais atteinte. Par ailleurs, bien que cette notion d'égalité soit inscrite dans différentes Chartes, sur le terrain, les pratiques ne se sont pas transformées. C'est à ce niveau qu'intervient la question des biais inconscients. Par exemple, est-ce que l'on est prêt·e à ce qu'une femme noire soit à la tête d'une institution québécoise ou est-ce qu'on a encore du mal à s'imaginer ce type de choses? Est-ce qu'on accepte qu'une femme autochtone puisse devenir première ministre du Québec? Au-delà de ce que l'on nomme comme des politiques intégratives, on doit tout d'abord transformer nos façons d'être, ce qui passe notamment par les écoles et les institutions.

QUELLES MANIFESTATIONS DU RACISME SYSTÉMIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL ?

En milieu de travail, je dirais que le racisme systémique se manifeste par une suite « d'accidents » possibles pour les personnes qui sont altérisées, minorisées ou racialisées. Tout d'abord, il importe de rappeler que pour les personnes qui n'ont pas été socialisées en contexte nord-américain, la compréhension même de la culture organisationnelle en milieu de travail est, en soi, un apprentissage majeur. La méconnaissance de cette culture organisationnelle peut mener à de premiers accidents dans le parcours d'insertion professionnelle de l'individu.

Par la suite, il y a ce que je nommerais « l'accident de la rencontre » qui concerne la possibilité d'accéder à une offre d'emploi et de soumettre sa candidature qui n'est pas donnée de façon égale à tou·te·s. Une fois la candidature soumise, il y a cette immense possibilité que celle-ci ne soit pas considérée : « parce qu'on a tel nom ou tel un code postal qui dévoile notre quartier de résidence ». Pour ceux·celles qui sont convoqué·e·s à un entretien d'embauche, se présentent d'autres « accidents » liés à des questions qui peuvent être considérées comme discriminatoires. Si le processus d'intégration professionnelle se poursuit, l'individu en vient à faire son entrée en milieu du travail qui est, le plus souvent, encore très homogène. À partir de ce moment, l'individu peut subir « l'accident » de ce que l'on dénomme comme les microagressions, soit des commentaires sur l'odeur de sa nourriture, de ses choix vestimentaires. Ces « accidents » sont considérés comme des microagressions en ce qu'ils ramènent constamment l'individu à son altérité. Enfin, se présente « l'accident » de l'ascension professionnelle. Est-ce qu'une personne racialisée qui occupe un poste dans cette organisation a les mêmes possibilités de connaître une ascension professionnelle et économique que la population majoritaire?

« Pour ce faire, il faut procéder à une profonde transformation de la culture organisationnelle qui doit s'appuyer sur des leviers politiques et institutionnels que l'on active avec courage ».

QUELLES ORIENTATIONS POUR CONTRER LE RACISME SYSTÉMIQUE ?

D'une part, il importe de reconnaître l'existence du racisme systémique : c'est l'étape *sine qua non*. À partir du moment où l'on reconnaît son existence, on ouvre la porte à une forme d'écoute du vécu des personnes concernées. D'autre part, il est impératif que les institutions se montrent exemplaires. À cet égard, l'Office de consultation publique de Montréal a déterminé que la Ville de Montréal, à titre du plus important employeur de la ville, doit être exemplaire. Pour ce faire, il faut procéder à une profonde transformation de la culture organisationnelle qui doit s'appuyer sur des leviers politiques et institutionnels que l'on active avec courage. À cet égard, si les leviers politiques sont importants, ceux-ci doivent être soutenus par des personnes à l'intérieur des institutions et des organisations dont le rôle sera d'agir à titre d'accélérateurs de changement. D'ailleurs, la conjoncture met de l'avant l'importance du rôle que peuvent jouer les acteurs locaux, notamment les municipalités, afin que les revendications de la société civile trouvent écho au sein de la sphère gouvernementale. L'acteur municipal et les métropoles sont au cœur de ces transformations visant des pratiques plus inclusives. À la Ville de Montréal, c'est le mandat que l'on m'a donné : « L'intention est là, à toi de jouer! »



Médecins immigrant-e-s au Québec: le parcours de la reconnaissance des compétences pour exercer, ou pas, sa profession

Corinne Béguerie, candidate au doctorat, relations industrielles, Université Laval

Ces quinze dernières années, plusieurs acteurs institutionnels, chercheuses et chercheurs se sont penché-e-s sur les difficultés rencontrées par les médecins immigrant-e-s diplômé-e-s hors du Canada et des États-Unis (DHCEU) lors du processus de reconnaissance de leurs compétences et de leur intégration dans leur profession au Québec (Bazergui et al., 2005; Blain, 2016; Chicha, 2014; Échavé et al., 2009; Legault, Bordeleau, Lessard, & Mercier, 2005). Plusieurs actions concrètes ont été mises en œuvre mais elles ne donnent pas toujours les résultats escomptés, même si plusieurs succès sont à noter.

Pour comprendre la structure de coordination entre les acteurs institutionnels de la reconnaissance des compétences des DHCEU, j'ai rencontré, dans le cadre de ma recherche doctorale, 22 DHCEU et 28 acteurs entre 2018 et 2020. Je partage ici quelques résultats. Les DHCEU ont le choix entre trois voies pour faire reconnaître leurs compétences et obtenir un permis d'exercice de leur profession, dont deux les obligent à retourner aux études.

Les DHCEU peuvent tenter d'intégrer le doctorat en médecine en troisième année, l'externat. Seulement, le nombre de places accordées aux DHCEU chaque année est limité à deux ou trois dans chacune des quatre facultés de médecine du Québec. Quand les DHCEU choisissent la voie de la reconnaissance de la formation initiale, ils et elles doivent réussir plusieurs examens à l'échelle canadienne et québécoise pour obtenir leur équivalence du Collège des médecins puis tenter d'entrer en résidence. Celle-ci peut durer entre deux et huit ans selon la spécialité. Ces examens sont onéreux et n'ont lieu que deux fois par année. C'est une surprise pour des personnes qui viennent de pays où les études et les examens sont gratuits (ou quasiment). Le temps et l'argent à consacrer à cette mise à niveau constituent un premier blocage. Ensuite, les facultés de médecine ont des exigences qui peuvent mener certain-e-s DHCEU à l'exclusion du processus.

Par exemple, les DHCEU ne doivent pas être resté-e-s éloigné-e-s de la pratique pendant plus de trois ans. Déjà identifié par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en 2010, ce deuxième blocage perdure malgré la mise en place de stages pratiques (Archambault et al., 2010).

La voie du permis restrictif est la plus rapide pour exercer sa profession, surtout pour les diplômé-e-s de France qui bénéficient d'un accord signé entre le Québec et la France. Pour ces DHCEU, les démarches se limitent à 3 mois de stage en établissement.

Parmi les 22 DHCEU rencontré-e-s :

- 8 n'ont pas entamé ou ont abandonné les démarches parce que c'était trop cher et trop long ou parce qu'ils et elles ont décidé de faire un retour aux études pour changer de carrière. Ces DHCEU sont en recherche d'emploi, préposé aux bénéficiaires, infirmier, étudiant-e, conseiller-e-s dans des organismes communautaires par exemple.
- 1 a choisi la voie du permis restrictif et en 3 mois travaillait dans sa spécialité.
- Parmi celles et ceux qui ont entamé le processus de reconnaissance de la formation initiale ou ont obtenu une place en externat : 6 passaient les examens, 5 étaient en résidence, 2 sont (enfin) médecins.

Quand les DHCEU qui sont en résidence exerceront, on calcule que le processus de reconnaissance aura pris entre 8 à 14 ans pour obtenir leur permis d'exercice. Ce sont des personnes qui ont déjà suivi 6 à 12 ans d'études médicales dans leur pays d'origine et qui ont en moyenne 6 ans d'expérience professionnelle.

DÉVOILER, RECONNAÎTRE ET LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE: DES ENJEUX DE SOCIÉTÉ

*Jean-Philippe Beaugard, Ph.D., sociologie
Consultant - www.eddi.quebec*



Trop souvent, les élites politiques québécoises tendent à instrumentaliser les enjeux liés au racisme et à la discrimination plutôt qu'à imaginer comment fédérer les gens dans une lutte commune. Est-on raciste ou non? Cette question nous mène directement dans un cul-de-sac. Tant la problématique que la réalité sont plus nuancées que cette formulation le sous-entend. Et quoi que notre premier ministre pense du choix et de l'utilisation d'un certain qualificatif pour traiter de ces enjeux, certains problèmes sociaux sont indéniables et exigent des changements.

Depuis une dizaine d'années, des recherches scientifiques fondées sur la méthode semi-expérimentale du *testing* sont menées pour étudier la discrimination à l'embauche au Québec. Fonctionnant avec des offres d'emploi réelles et des CV fictifs, construits par les chercheuses et les chercheurs, ce dispositif permet d'isoler la variable étudiée (ex. l'origine ethnique), fournir des statistiques probantes et révéler cet obstacle structurel, invisible à l'œil nu. Souvent décrié par les militants et les travailleurs des milieux communautaires, ce problème persistant nuit à la cohésion de la société québécoise, et particulièrement à l'insertion en emploi des personnes immigrantes, appartenant aux minorités dites visibles ou racisées, en situation de handicap, etc.

«Qui plus est, l'analyse a indiqué que la stigmatisation du candidat « noir » était persistante même auprès d'employeurs qui affirmaient, en principe, adhérer volontairement à l'idée de l'équité en matière d'emploi».

À Montréal, la première étude de ce type a révélé que les Québécois d'origine africaine (signalant la catégorie « noire »), arabe et latino-américaine étaient discriminés à l'embauche. À l'inverse, un candidat majoritaire (ou de référence) – c'est-à-dire un homme « blanc » au nom à consonance franco-québécoise – avait jusqu'à 65 % plus de chance de se faire inviter à l'étape de l'entrevue (Eid et coll. 2012). Chaque candidat avait des compétences équivalentes sur son CV. Seuls les noms véhiculant les origines ethniques étaient distincts. Dans la région de la Capitale-Nationale, un autre *testing* a montré que les candidates d'origine maghrébine avaient deux fois moins de chance d'accéder à l'entrevue pour un poste de secrétaire que les Franco-Québécoises (Brière 2015). Dans une étude similaire, effectuée simultanément à Montréal et à Québec, les personnes en situation de handicap étaient aussi discriminées environ une fois sur deux à cette étape initiale du processus d'embauche (Bellemare et coll. 2018).

Les résultats discutés ci-dessous proviennent de ma recherche doctorale, menée dans la région métropolitaine de Québec, avec des CV fictifs et des noms véhiculant les origines ethniques à l'étude. L'analyse des données issues du prétest a montré que les candidates et les candidats d'origine maghrébine, respectivement Fatima El Alaoui et Mohamed Hassane, ont eu en moyenne deux fois moins de réponses positives que le dénommé Mathieu Roy dans l'accès aux emplois très qualifiés dans le secteur de l'administration (Beaugard, 2020).

Par ailleurs, le préjudice était plus significatif pour les postes de professionnels en ressources humaines : le candidat majoritaire avait alors près de quatre fois plus de chance de se faire inviter en entrevue. L'année suivante, le *testing* principal a généré l'envoi de plus de 1 500 CV en réponse à quelque 500 offres d'emploi en administration et en informatique (Beaugard, 2020). Les ratios calculés à partir des taux de rappel (pourcentage d'invitations à l'entrevue) permettent d'inférer précisément l'ampleur de la discrimination observée. D'emblée, les Latino-Québécois semblent peu discriminés. Par rapport à Marc-Olivier Tremblay (36,3 %), Maria Martinez (35 %) n'a pas été discriminée de façon significative. Bien que Carlos Sanchez (25,9 %) ait eu un taux plus faible, il n'a pas été discriminé pour les emplois en informatique. Les indicateurs des Arabo-Québécois et des Afro-Québécois étaient toutefois plus faibles. Outre les candidates Latifa Ben Saïd (22,7 %) et Aminata Traoré (20,0 %), la signification des taux observés pour Abdellah Hafid (17,4 %) et Mamadou Traoré (11,9 %) était claire : ces candidats ont été largement discriminés. En général, ils ont reçu jusqu'à deux ou trois fois moins d'invitations en entrevue que Marc-Olivier, et ce, à compétences égales. Qui plus est, l'analyse a indiqué que la stigmatisation du candidat « noir » était persistante même auprès d'employeurs qui affirmaient, en principe, adhérer volontairement à l'idée de l'équité en matière d'emploi.

Au même titre que le racisme, l'islamophobie, le profilage racial et d'autres formes de stigmatisation telles celles vécues par les personnes en situation de handicap ou lesbiennes, gaies, bisexuelles et trans, la discrimination à l'embauche nuit à l'inclusion de toutes les catégories de personnes au sein de la société québécoise. Qui plus est, il s'agit sans doute d'un portrait conservateur qui se dégage de mes recherches. En effet, dans les CV utilisés, tous les candidats minoritaires étaient bilingues, avaient été scolarisés et socialisés au Québec depuis au moins une douzaine d'années.

Seuls leurs noms évoquaient une origine ethnique autre que celle du groupe majoritaire, mais c'est justement la perception négative de ce symbole clé de leur identité qui semble poser problème chez les employeurs. Une récente recherche menée en milieu

contrôlé a montré que l'exclusion des candidats maghrébins se faisait surtout lors du tri des CV. Or, lorsque ces derniers parviennent à l'étape de l'entretien, leur probabilité d'être embauché devient équivalente à celle du candidat majoritaire (Boudarbat et Montmarquette 2020). Cela étant dit, qu'attendons-nous pour reconnaître collectivement le problème de la discrimination à l'embauche et nous y attaquer de façon pragmatique ?

Les recommandations du Groupe d'action gouvernemental contre le racisme seront-elles accompagnées d'une réelle volonté politique de changer les choses ? Chose certaine, il serait vain d'attendre après les actions gouvernementales pour entreprendre la création d'un contexte de tolérance zéro envers la discrimination. Au contraire, cette responsabilité sociale est partagée entre les dirigeants d'entreprises, les gestionnaires des ressources humaines, les chercheurs, les consultants, les OSBL, les groupes de pression, etc. Au-delà de l'enjeu spécifique de la discrimination à l'embauche de certaines catégories de personnes, s'engager dans cette lutte sociale vise globalement à favoriser un recrutement plus équitable, diversifié et inclusif.

Références

- Beaugard, J.-P. (2020). Les frontières invisibles de l'embauche des Québécois minoritaires : hiérarchie ethnique, effet modérateur du genre féminin et discrimination systémique. Dévoiler la barrière à l'emploi par un *testing* à Québec. Thèse de doctorat. Université Laval.
- Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G. et Marchand, S. (2018). « Physical Disability and Labor Market Discrimination: Evidence from a Field Experiment ». CIRANO.
- Boudarbat, B. et C. Montmarquette (2020). « Y a-t-il discrimination à l'embauche des jeunes Maghrébins au Québec ? Résultats d'une expérience contrôlée à Montréal ». CIRANO.
- Brière, S. (2015). Discrimination à l'embauche des candidats d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale. Mémoire de maîtrise. Université Laval.
- Eid, P., Azzaria, M. et M. Quérat. (2012). Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal. Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

LA CRIDE EN ACTION



La CRIDE sera présente au 23^e **Congrès Métropolis** qui aura lieu en ligne du 22 au 26 mars prochain. Elle y tiendra la séance « **Quels impacts de la pandémie sur les personnes immigrantes à statut précaire ?** » à laquelle participeront Kamel Béji (relations industrielles, UL), Chantal Asselin (sciences de l'éducation, UQAR), Aline Lechaume (relations industrielles, UL) et Capucine Coustere (géographie, UL). Il y sera question des risques de précarisation qui caractérisent les trajectoires d'insertion en emploi des personnes immigrantes à statut précaire, notamment les travailleurs temporaires et les demandeurs d'asile. De même, les conférenciers exposeront de quelles façons les contraintes imposées par la crise de la COVID-19 ont exacerbé les situations de vulnérabilités auxquelles sont exposés les travailleurs migrants à statut précaire. Enfin, seront présentés les résultats préliminaires d'une recherche portant sur les parcours d'insertion socioprofessionnels de demandeurs d'asile où l'on constate que le contexte de la COVID-19 a induit une pression supplémentaire sur les services et les organismes, notamment ceux dont le mandat d'accompagnement auprès des demandeurs d'asile est très limité.



Préoccupée par la situation des étudiants internationaux, la CRIDE a souhaité réunir des acteurs de différents milieux afin qu'ils puissent partager les résultats de leurs recherches récentes et les différentes initiatives mises en oeuvre afin de favoriser l'intégration socioprofessionnelle et la rétention des étudiants internationaux dans différentes régions du Québec. Au nombre des conférencier-ère-s, soulignons la présence d'Annick Germain (INRS), de Fabrice Terrier (Québec International), de Chedly Belkoudja (Concordia), d'Aline Lechaume (UL) et de Jean-Pierre Perouma.

Inscriptions dès le 1er mars:

<https://www.eventbrite.ca/e/billets-colloque-de-la-cride-142775177399>

Pour informations: cride@rlt.ulaval.ca

LE BULLETIN DE LA CRIDE

Conception: Claudia Prévost et Kamel Béji
Révision et mise en page: Claudia Prévost
www.cride.chaire.ulaval.ca
cride@rlt.ulaval.ca