

# **Le Linguicisme au Québec et au Canada**

**Richard Y. Bourhis**

Département de Psychologie, UQAM

**Nicole Carignan**

Faculté d'éducation, UQAM

La discrimination est un comportement négatif dirigé contre des membres d'un exogroupe à l'endroit duquel nous entretenons des préjugés (Bourhis & Gagnon, 2006). 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 & Leyens, 1999). Les comportements discriminatoires qui varient en gravité, incluent l'évitement, l'humour dépréciatif, les discours haineux, le harcèlement mental et physique, l'allocation différenciée de ressources valorisées (emplois, promotions, logements), les attaques contre la propriété et la personne (crimes haineux), la déportation et le génocide (Bourhis & Montreuil, 2004).

Lorsque la discrimination vise des exogroupes ethniques, on parle de racisme. Lorsque la discrimination vise les hommes ou les femmes, on parle de sexisme. Lorsque la discrimination vise les personnes jeunes ou âgées, on parle d'âgisme. Lorsque la discrimination vise des exogroupes locuteurs d'une langue ou d'un accent différent, on parle de linguicisme. Le linguicisme institutionnel survient lorsqu'une majorité linguistique adopte des lois ou des règlements linguistiques qui imposent des traitements restrictifs ou injustes à des minorités linguistiques visées (Skutnabb-Kangas, 2000).

Au Canada comme ailleurs, la discrimination demeure un phénomène néfaste qui a des effets corrosifs sur ses victimes et qui, ultimement, déshumanise ses auteurs. Cet article aborde le phénomène de la discrimination au Canada et au Québec au moyen de quatre questions-réponses.

## 1. Qui est victime de discrimination en emploi au Québec ?

Inévitablement, c'est le groupe dominant qui fait subir aux minorités le poids de la discrimination. Les personnes issues de l'immigration de première, de deuxième ou de troisième génération, qui se sentent rejetées par la communauté d'accueil, subissent des expériences qui freinent leur intégration économique, linguistique et culturelle. Malgré la mise en place de programmes d'accès à l'égalité, de graves lacunes existent dans le recrutement de membres des communautés culturelles au sein des administrations publiques des gouvernements municipaux, provinciaux et fédéraux.

La figure 1 compare la population active du Québec à leur représentation dans l'administration publique du gouvernement du Québec. Par rapport à leur proportion dans la population active, les membres des communautés culturelles (10%), les anglophones (8,30%) et les autochtones (1,20%) sont sous-représentés dans la fonction publique québécoise correspondant respectivement à 2,50%, 0,70% et 0,35% (Secrétariat du Trésor du Québec, 2005). Cette sous-représentation ne peut s'expliquer uniquement par une maîtrise insuffisante du français ou par un manque de compétences des candidats, ni par une absence de candidatures de leur part (CDPDJ, 1998).

### Figure 1

Les résultats de plusieurs enquêtes amènent à penser que les gestionnaires de l'administration publique québécoise ont tendance à privilégier les candidats qui partagent les mêmes repères culturels et linguistiques qu'eux (Simard, 1998). Cette tendance à favoriser les candidatures de 'Québécois de souche' se manifeste tant dans le processus de sélection que dans la promotion et la rémunération (Vaillancourt, Lemay & Vaillancourt, 2007). 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 péquiste, 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).*

Des solutions pour réduire l'exclusion dans le monde du travail existent et le défi est surtout de convaincre les majorités dominantes d'appliquer intégralement les programmes d'accès à l'égalité qui existent au Québec comme au Canada (Eid, 2009).

## **2. Quels sont les groupes les plus susceptibles d'être victimes de discrimination au Canada ?**

Les résultats de l'Enquête sur la diversité ethnique (EDE) sont éloquentes à l'égard de la discrimination envers les minorités visibles.<sup>1</sup> Étant donné le but principal de l'enquête EDE, la répartition de l'échantillon fut établie à 1/3 des répondants pour la représentation des Canadiens français (notamment des Québécois, des Acadiens et des Franco-Ontariens) et des Canadiens anglais d'origine britannique. D'autre part, les 2/3 des répondants étaient de toutes les origines ethniques autres que canadienne française ou anglaise, ce qui incluait les minorités visibles et les immigrants de première, de deuxième et de troisième générations en provenance d'Europe, d'Asie, d'Afrique et des Amériques. Nous présentons les résultats les plus marquants de l'enquête EDE concernant l'expérience d'avoir été une victime de discrimination. Ces résultats sont le produit d'analyses spéciales obtenues grâce à la collaboration de Statistique Canada et de Patrimoine canadien. L'ensemble de ces résultats ont été publiés par Bourhis, Helly, Montreuil et Jantzen (2007).

La première question portant sur la discrimination dans l'enquête EDE était la suivante : « *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 que vous avez été victime de discrimination ou traité(e) injustement par d'autres personnes au*

---

<sup>1</sup> Cette 'Enquête' a été conduite en 2002 par Statistique Canada conjointement avec les organismes Patrimoine canadien et Citoyenneté et Immigration Canada. La population de l'Enquête EDE, basée sur l'échantillon stratifié obtenu à partir du recensement canadien de 2001, est constituée de personnes de 15 ans et plus, de toutes les classes sociales, vivant dans les dix provinces canadiennes et dans les grands centres urbains comme Toronto, Vancouver et Montréal. Plus de 42 000 entrevues téléphoniques d'une durée de 35 à 45 minutes furent menées non seulement en anglais ou en français, selon le désir des répondants, mais aussi dans 15 langues qui représentent la diversité linguistique des Canadiens. À l'aide d'échelle de type Likert, les participants ont répondu par téléphone à plus d'une centaine de questions découpée en 13 thèmes portant sur la diversité ethnique au Canada.

*Canada à cause de votre appartenance : ethnique, culturelle, votre race, la couleur de votre peau, votre langue, votre accent ou votre religion ? »*,

Il est à noter que la plupart des individus n'aiment pas trop avouer avoir subi de la discrimination car les personnes n'aiment pas entretenir l'image d'être une 'victime', 'un loser' ou d'être membre d'une minorité dévalorisée par la majorité dominante. Si l'on considère le pourcentage des répondants qui ont répondu « OUI » à cette question sur l'échantillon total des répondants (N= > 42000) à l'échelle du Canada, seulement 8% des hommes et 7% des femmes ont déclaré avoir été victimes de discrimination durant les cinq dernières années. Le portrait est moins encourageant dans l'analyse qui distingue les Canadiens blancs et les minorités visibles. D'une part les Canadiens blancs sont représentés par les Canadiens français et anglais de souche, et les Canadiens immigrants d'origine européenne. D'autre part, les Canadiens appartenant à des minorités visibles sont représentés par les Chinois, les Indo-Pakistanaïens, les Noirs (Haïtiens, Jamaïcains et Africains), les Sud-Américains et les Arabes. Les minorités visibles représentaient trois millions de personnes, soit 10% de la population canadienne selon le recensement de 2001. À l'échelle du Canada, seulement 5% des Canadiens blancs déclarent avoir été victimes de discrimination contre 20% dans le cas de l'ensemble des minorités visibles toutes générations confondues.

Par ailleurs, la proportion des immigrants blancs déclarant avoir été victime de discrimination est de 19% à la première génération, de 10% à la deuxième et de 11% à la troisième. Par contre, la proportion des immigrants appartenant à des minorités visibles déclarant avoir été victime de discrimination à la première génération est de 34%, de 36% à la deuxième et de 42% à la troisième. Force est de constater que les membres des minorités visibles sont beaucoup plus enclins que les Canadiens blancs à porter le fardeau de la discrimination, et ce, même pour ceux de la deuxième et de la troisième générations qui ont obtenu leur diplôme et ont été socialisés dans la langue et la culture majoritaires de leurs provinces respectives. Pour ces derniers, il est difficile d'attribuer les expériences d'exclusion à d'autres facteurs que la discrimination puisque la méconnaissance de la langue, la non reconnaissance des diplômes étrangers et le manque d'expérience de travail canadienne étaient associés aux facteurs d'exclusion propres au sort réservé à leurs parents ou à leurs grands-parents.

### **3. Le sentiment d'être victime de discrimination est-il plus soutenu au Québec qu'ailleurs au Canada ?**

Les résultats de l'enquête EDE (2003) permettent une comparaison du sentiment d'avoir été victime de discrimination au Québec et dans le reste du Canada (RDC), et ce, en fonction de l'origine ethnique des répondants. Près de deux fois plus de Canadiens français (14%) résidant hors du Québec que de Québécois francophones résidant au Québec (8%) déclarent avoir été victime de discrimination. Inversement, les répondants Canadiens anglais (d'origine britannique) résidant au Québec sont plus susceptibles d'avoir été victimes de discrimination (14%) que leurs homologues vivant dans le RDC (11%) ou les francophones du Québec (8%). De même, 17% des Canadiens d'origine européenne résidant au Québec déclarent avoir été victimes de discrimination, alors que chez ceux qui demeurent dans le RDC, la proportion est de 11%. Par ailleurs, selon l'origine ethnique, ce sont surtout les Canadiens membres de minorités visibles qui subissent le plus de discrimination : 30% d'entre eux au Québec et 35% dans le RDC.

Comme le démontre la figure 2, des analyses spécifiques menées au Québec en fonction de l'origine ethnique et de la langue maternelle des répondants montrent 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 %; Figure 2). Qu'une proportion moindre de Canadiens français déclarent avoir été victime de discrimination au Québec témoigne du statut de majorité dominante atteint par les Québécois francophones depuis la loi 101 (Bourhis, 2008).

#### **Figure 2**

La méconnaissance du français pourrait-elle expliquer en partie la discrimination subie par les anglophones du Québec ? Le nombre d'anglophones connaissant le français est passé de 37% en 1971, à 66% en 2001 et à 69% en 2006, ce qui fait que la méconnaissance du français peut difficilement expliquer la discrimination subie par les anglophones du Québec. Il est à souligner que le taux de bilinguisme atteint par les anglophones du Québec est dû particulièrement à la popularité des écoles d'immersion française du réseau scolaire anglophone depuis trois décennies : plus de 50% à l'échelle du Québec et plus de 75% à Montréal. Chez les francophones du Québec, le bilinguisme était de 26% en 1971, 37% en

2001 et de 36% en 2006. L'impact de la loi 101 a permis à la majorité dominante francophone de subir moins de pression face à la nécessité de maîtriser l'anglais surtout dans les régions de la province.

De plus, toujours au Québec, la proportion de répondants d'origine européenne de langue maternelle anglaise qui rapportent avoir subi de la discrimination est plus importante (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 victimes de discrimination au cours des cinq dernières années (par ex., les Anglo-antillais). Au Québec, la double catégorisation, minorité visible et anglais langue maternelle, rend particulièrement vulnérables les individus appartenant à cette double minorité. Par ailleurs, même les minorités visibles ayant le français comme langue maternelle (par ex., les Haïtiens) 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.

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 (RDC), une réalité déjà documentée dans des études canadiennes (Pendakur 2000; Vaillancourt, Lemay & Vaillancourt, 2007).

#### **4. Quels sont les motifs de discrimination les plus souvent évoqués par les victimes de discrimination ?**

Dans l'enquête EDE (2003), les répondants ayant déclaré être victimes de discrimination devaient aussi répondre à la question suivante : « *Au cours des cinq dernières années, pour quelle raison pensez-vous que vous avez été victime de discrimination ou traité(e) injustement au Canada ? Était-ce à cause de : 1. Votre appartenance ethnique ou culturelle ?; 2. Votre race ou la couleur de votre peau ?; 3. Votre langue ou accent ?; 4. Votre religion ?* »

Les résultats obtenus au Québec et dans le reste du Canada (RDC), en fonction de la langue maternelle des répondants, sont présentés respectivement aux figures 3 et 4. À l'échelle du Québec, la figure 3 démontre que la discrimination est surtout vécue à cause de la langue et

de l'accent, notamment par les anglophones (67%), mais aussi par les francophones (61%). Chez les allophones, la discrimination est vécue à cause de la langue et de l'accent (52%), de l'ethnicité (40%) et de la race (33%). Notons que peu de répondants invoquent la religion comme une des causes de la discrimination qu'ils subissent. Ces résultats illustrent le fait que le linguicisme soit la source majeure de discrimination, un constat qui témoigne bien la saillance des tensions linguistiques au Québec (Bourhis, 2008).

### **Figure 3 et 4**

À l'échelle du RDC, la figure 4 démontre que la race et la couleur de la peau s'avèrent les causes majeures de discrimination à l'endroit des anglophones (56%) et des allophones (53%), ce qui est moins le cas chez les francophones (12%). Par contre, toujours dans le RDC, la discrimination suscitée par la langue et l'accent est surtout vécue par les francophones (68%), et moins par les allophones (39%) et les anglophones (25%). Malgré l'adoption de la Loi sur les langues officielles et les efforts faits par le Bureau du Commissaire aux langues officielles pour améliorer le soutien institutionnel tant aux minorités francophones dans le RDC qu'aux minorités anglophones au Québec, le linguicisme demeure une réalité assez vive autant pour les anglophones du Québec que pour les francophones hors Québec.

Compte tenu que plus du 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 linguicisme, autant au Québec qu'au Canada. De plus, ces résultats montrent que le linguicisme est subi surtout par les minorités anglophones au Québec, les minorités francophones hors Québec et, par les allophones autant au Canada qu'au Québec. L'ensemble des données de l'enquête EDE et d'autres études ponctuelles démontrent l'importance des interventions pour contrer les préjugés et la discrimination.

## Bibliographie

- Bourhis, R.Y. (2008). The English-speaking Communities of Quebec: Vitality, Multiple Identities and Linguicism. Dans R.Y. Bourhis (Ed.) *The Vitality of the English-Speaking Communities of Quebec: From Community Decline to Revival*. Montreal (QC). CEETUM, Université de Montréal. [www.ceetum.umontreal.ca](http://www.ceetum.umontreal.ca)
- Bourhis, R.Y. & Gagnon, A. (2006). Préjugés, discrimination et relations intergroupes. Dans R.J. Vallerand (Ed.). *Les Fondements de la Psychologie Sociale*, 2<sup>e</sup> édition. Boucherville, Québec : Chenelière Éducation. p. 532-598.
- Bourhis, R.Y, Helly, D., Montreuil, A. & Jantzen, L. (2007). Discrimination et Linguicisme au Québec: Enquête sur la diversité ethnique au Canada. *Canadian Ethnic Studies/ Études Ethniques au Canada*. 39, 31-50
- Bourhis, R.Y. & Leyens, J.P. (1999) (Eds.) *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*. 2<sup>e</sup> édition. Sprimont, Belgique : Mardaga. 416p.
- Bourhis, R.Y. & Montreuil, A. (2004). Les assises socio-psychologiques du racisme et de la discrimination. Dans J. Renaud, A. Germain & X. Leloup (Éds.). *Racisme et discrimination : Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*. Ste-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval. p. 232-259
- CDPDJ (1998). *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : Bilan et perspectives*. Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Eid, P. (2009). *Droit au travail sans discrimination*. Montréal, QC : Fides
- Pendakur, R. (2000). *Immigrants and the Labour Force: Regulation and Impact*. Montreal, Kingston: McGill-Queen's University Press.
- Secrétariat du conseil du Trésor (2005). *L'effectif de la fonction publique du Québec, 2003-2004: analyse Comparative*. Québec: Sous-Secrétariat au personnel de la fonction publique.
- Simard, C. (1998). *La place de l'autre : Fonctionnaires et immigrants au Québec*. Montréal : Fides.
- Skutnabb-Kangas, T. (2000). *Linguistic Genocide in Education – or Worldwide Diversity and Human Rights?* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Vaillancourt, F., Lemay, D. & Vaillancourt, L. (2007). *Laggards No More : The changed socioeconomic Status of Francophones in Quebec*. C.D. Howe Institute Backgrounder, 103, [www.cdhowe.org](http://www.cdhowe.org)

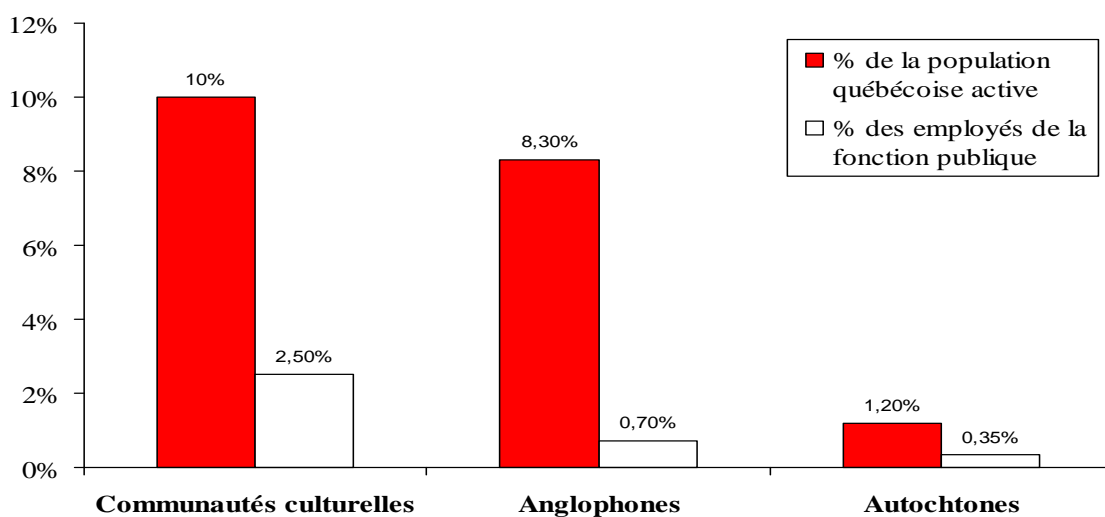


## Notes biographiques

**Richard Y. Bourhis** a été professeur de psychologie à l'Université McMaster de 1978 à 1988 et est présentement professeur titulaire au Département de psychologie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Il a publié plusieurs livres et plus de 150 articles et chapitres dans les domaines de la discrimination et des relations intergroupes, de l'acculturation et de l'immigration, de la communication interculturelle et de l'aménagement linguistique. Il a été directeur à l'UQAM de la *Chaire Concordia-UQAM en études ethniques* de 1996 à 2006 et directeur du *Centre d'études ethniques des universités montréalaises* (CEETUM) de 2006 à 2009. bourhis.richard@uqam.ca

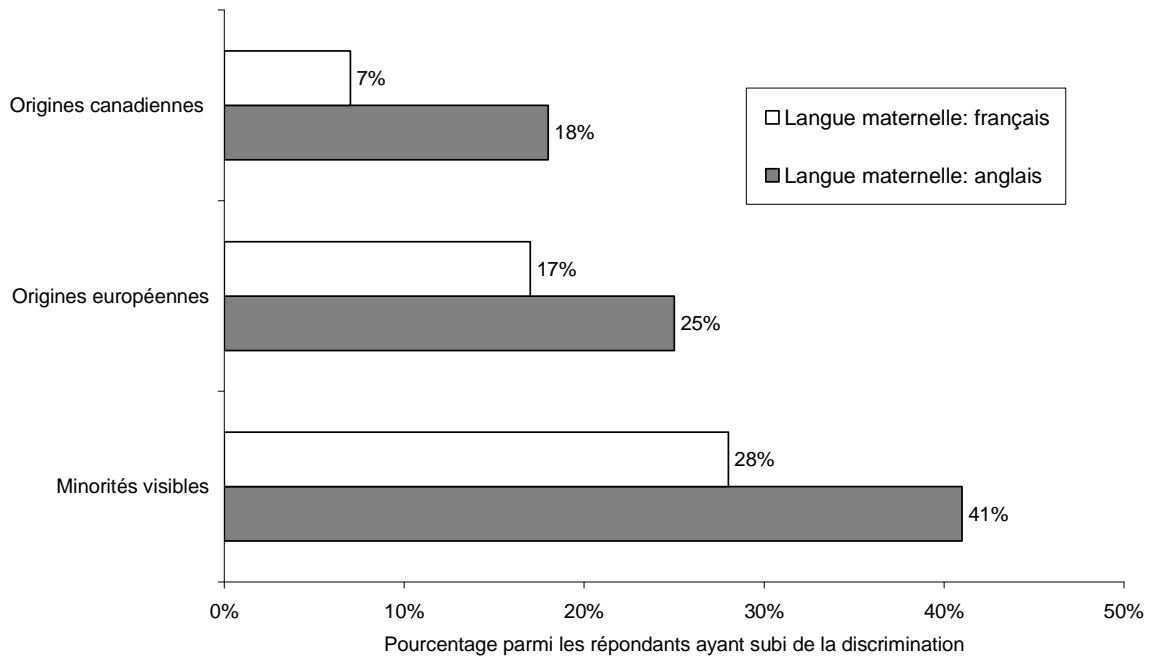
**Nicole Carignan** a enseigné à l'Akademi Musik Indonesia à Yodjakarta, à l'Université de Cleveland (Ohio) et à l'Université Métropolitaine Nelson Mandela (Port Elizabeth, Afrique du Sud). Elle est présentement professeure titulaire en éducation interculturelle au Département d'éducation et formation spécialisées de l'UQAM. Elle a publié plus d'une quarantaine d'articles et de chapitres dans le domaine de l'éducation interculturelle, de la formation des enseignants, de l'enseignement des mathématiques et de la musique ainsi que de la place des femmes en création musicale. Elle est chercheure au *Centre d'études ethniques des universités montréalaises* (CEETUM). carignan.nicole@uqam.ca

Figure 1: Présence des groupes minoritaires dans la fonction publique du Gouvernement du Québec: 2003-2004



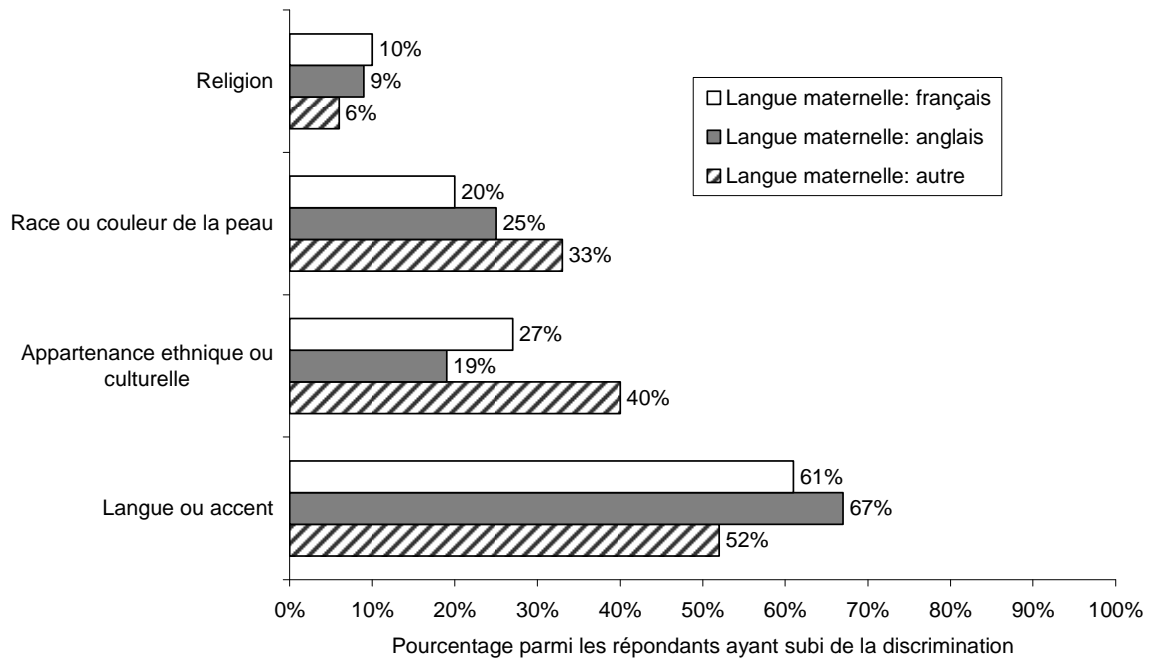
Secrétariat du Conseil du Trésor (2005), L'effectif de la fonction publique du Québec 2003-2004: Analyse comparative. Québec: Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique.

**Figure 2.** Origine ethnique et langue maternelle des répondants résidant au Québec qui déclarent avoir subi de la discrimination



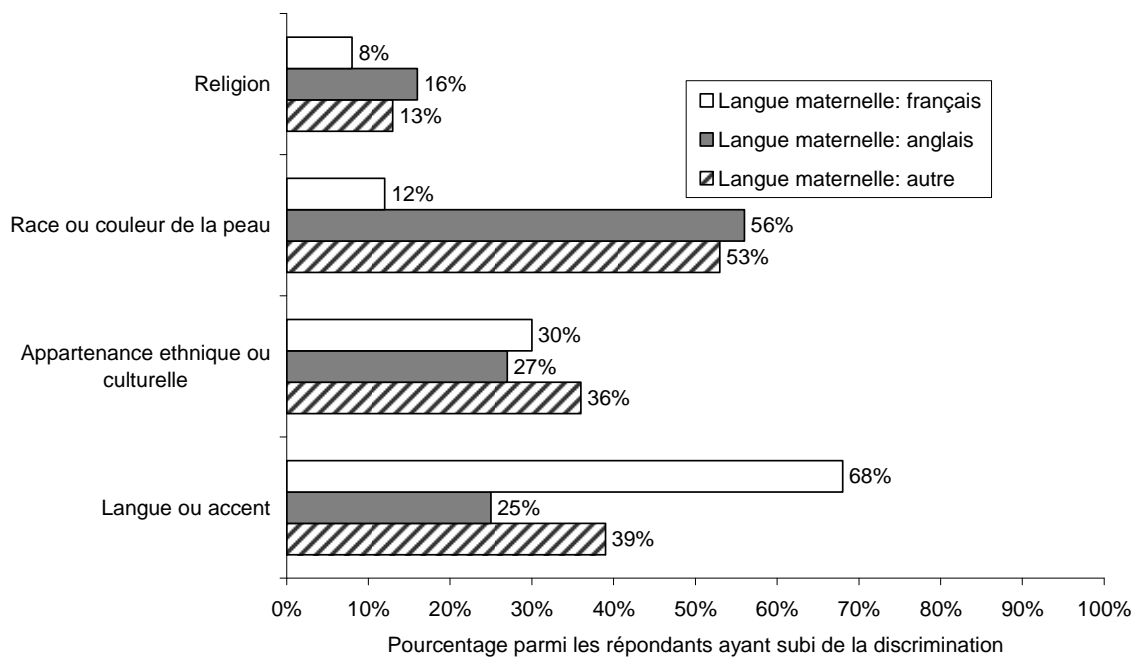
Source: *Enquête sur la diversité ethnique*. 2003.

**Figure 3.** Cause(s) perçue(s) de la discrimination, selon la langue maternelle des répondants au Québec



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

**Figure 4.** 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.