

OPINION ORALE ET ÉCRITE – RACISME ET DISCRIMINATION SYSTÉMIQUES

Date : 8 octobre 2019

Rév. : A

Titre	Point de vue désintéressé sur le racisme
Par	François Picard

Table des matières

1. Sommaire	1
2. Qui je suis	2
3. Critiques sur le sujet du racisme et de la discrimination positives	2
4. Aspects positifs de la consultation publique	8
5. Pistes de solutions	9

1. Sommaire

Ce mémoire a pour objectif de présenter mon point de vue, en tant qu'homme blanc, sur le débat du racisme et de la discrimination systémiques. J'ai écouté en baladodiffusion toutes les séances d'information et j'ai lu la une bonne partie de la documentation disponible sur le site de l'OCPM.

Mon point de vue est un condensé de beaucoup de critiques sur les méthodes utilisées pour tirer des conclusions et sur le biais des demandeurs de cette consultation publique. Malgré ça, je termine mon point de vue par des aspects positifs de la démarche et par des pistes de solutions. Mon point de vue est une opinion uniquement intéressée à faire progresser le débat.

2. Qui je suis

Je suis un homme blanc francophone, Québécois pure laine, né en 1983 et qui a grandi à Québec. Je suis un « millénial », j'ai donc été exposé toute ma vie au concept de discrimination positive. J'ai étudié en génie à Québec, à Montréal, en Ontario et au Mexique. Mis à part l'Ontario, j'ai toujours évolué dans des milieux d'études ou de travail « diversifiés » - notamment en travaillant dans des PME – sans qu'on aborde la question de la « diversité » au quotidien.

J'ai déménagé à Montréal il y a 10 ans. Je crois important que tout citoyen doit donner son opinion lorsqu'il a quelque chose à dire qui permet à un débat de progresser.

3. Critiques sur le sujet du racisme et de la discrimination positives

Critique 1. L'élément déclencheur de cette consultation est une interprétation de la réalité

Le demandeur a dénoncé le manque de financement et de soutien de Projet Montréal dans le district électoral de Montréal-Nord lors des élections municipales de 2017. Le demandeur a également dénoncé l'abandon des candidats défaits de Projet Montréal par les instances du parti. Aux yeux du demandeur, ces 2 dénonciations sont des preuves qu'il existe du racisme systémique au sein de Projet Montréal¹.

Il est normal qu'un parti politique investisse moins dans des circonscriptions ou districts perdus d'avance. De plus, tous les candidats défaits d'un parti ne peuvent pas devenir salariés de l'organisation. Il y a des limites de budget dans un parti.

On ne peut donc pas parler de racisme ici. Le sort des candidats défaits est un sujet très récurrent dans l'actualité². Ce n'est pas une question de couleur de peau ou d'appartenance ethnique.

¹ Nouvelle Radio-Canada, 2018-12-04. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1070946/projet-montreal-allegations-racisme-systemique-balarama-holness>.

² Par exemple, le sort de Jean Rousseau, candidat NPD défait en 2015. Nouvelle du Journal de Montréal, 2016-12-29. <https://www.journaldemontreal.com/2016/12/29/un-ancien-depute-au-bord-de-la-faillite>.

Critique 2. Les programmes d'accès à l'égalité à l'emploi (PAÉE) ne collent plus avec la réalité

Les PAÉE doivent être temporaires

Il n'y a aucune raison de figer un PAÉE dans le processus d'embauche de la ville. Les PAÉE sont des programmes temporaires qu'un organisme public doit implanter lorsque la DPPDJ observe un écart de diversité par rapport au groupe de référence³. Tout autant temporaires et provisoires sont les mesures de redressement (embauche préférentielle)⁴. On ne peut donc pas soutenir constamment ni trouver normal la pratique d'*inégalité de traitement* accompagnée d'un *traitement préférentiel* pour faciliter l'accès à l'emploi des minorités visibles et ethniques telle que vantée par plusieurs « chercheurs »⁵.

Logique tordue derrière les PAÉE

On s'entend pour dire que tous sont égaux et que la compétence n'est pas fonction de la couleur de peau, de l'appartenance ethnique ou autre. En d'autres termes, que tous ont accès à une chance égale. Même le demandeur le reconnaît⁶. Sachant ça, comment peut-on trouver logique des raisonnements tels que le suivant – que j'ai entendu être répété lors des séances d'information :

« Traiter également ce qui est égal et différemment ce qui est différent constitue une égalité de fait et établir l'égalité de fait, c'est « admettre que des mesures préférentielles puissent jouer en faveur des membres d'un groupe particulier » (Bosset et Caron 1987)⁷. »

Ce genre de raisonnement alimente la discrimination en perpétuant l'idée que tous ceux qui ne sont pas hommes blancs ont besoin d'une aide particulière (les hommes blancs ne font pas partie des groupes visés). En d'autres termes, que la compétence des hommes blancs sur le marché du travail est nécessairement supérieure.

³ C-12. Charte des droits et libertés de la personne, Gouvernement du Québec, mise à jour le 1^{er} juin 2019, article 10.

⁴ *Ibid.*, article 13.

⁵ CIM, 2011. Avis sur le Programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal, p. 10.

⁶ Nouvelle Radio-Canada, 2018-12-04. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1070946/projet-montreal-allegations-racisme-systemique-balarama-holness>.

⁷ *Ibid.*, p.10.

Critique 3. Le système de quotas de la ville est un excès de zèle par rapport à la loi sur l'égalité

Système de quotas

J'utilise l'expression « système de quotas », même si cette expression déplaît, car c'est la meilleure définition de ce que fait la ville. Un « système d'embauche préférentiel mesurable et quantifié avec objectif à atteindre sous peine d'imputabilité »^{8,9} est un système de quotas. Embaucher selon un « système de quotas » bien sûr dérange ceux qui sont défavorisés mais c'est également critiqué par les médias de masse¹⁰.

Les objectifs de la ville concordent avec un système de quotas :

- Avoir minimum 33% d'embauche globale de minorités visibles ou ethniques⁷;
- Accorder 25% des promotions aux minorités visibles¹¹;
- Renouveler les mesures de redressement temporaires (nomination préférentielle) à chaque plan d'action triennal;
- Décider d'avance que des postes vacants seraient comblés par des minorités visibles, par exemple à l'office municipal d'habitation de Montréal¹².

Excès de zèle

Les objectifs de la ville sont des excès de zèle par rapport à la loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et ne sont pas réalistes. La loi sur l'égalité stipule que la représentation doit être comparable au bassin de candidats compétents. Dans le cas des embauches, il faut comparer la représentation aux statistiques sectorielles de la CDPDJ (Figure 1). Dans le cas des promotions, il faut comparer au bassin des employés. Promouvoir le contraire est discriminatoire envers les groupes non-visés, ce qui est proscrit par la même loi¹³.

⁸ Ville de Montréal, avril 2019, Consultations sur le racisme et la discrimination systémiques – document de consultation, p.38.

⁹ Séance d'information sur l'emploi, présentation PowerPoint de la Ville, 28 mai 2019, p.6.

¹⁰ Émission « Patriot Act » with Hasan Minhaj portant sur l'action affirmative, 28 octobre 2018.

¹¹ Séance d'information sur l'emploi, 28 mai 2019, réponse verbale fournie par Mme Josée Lapointe.

¹² Séance d'information sur l'emploi, 28 mai 2019, réponse verbale fournie par Mme Josée Lapointe.

¹³ C-12. Charte des droits et libertés de la personne, Gouvernement du Québec, mise à jour le 1^{er} juin 2019, article 14.

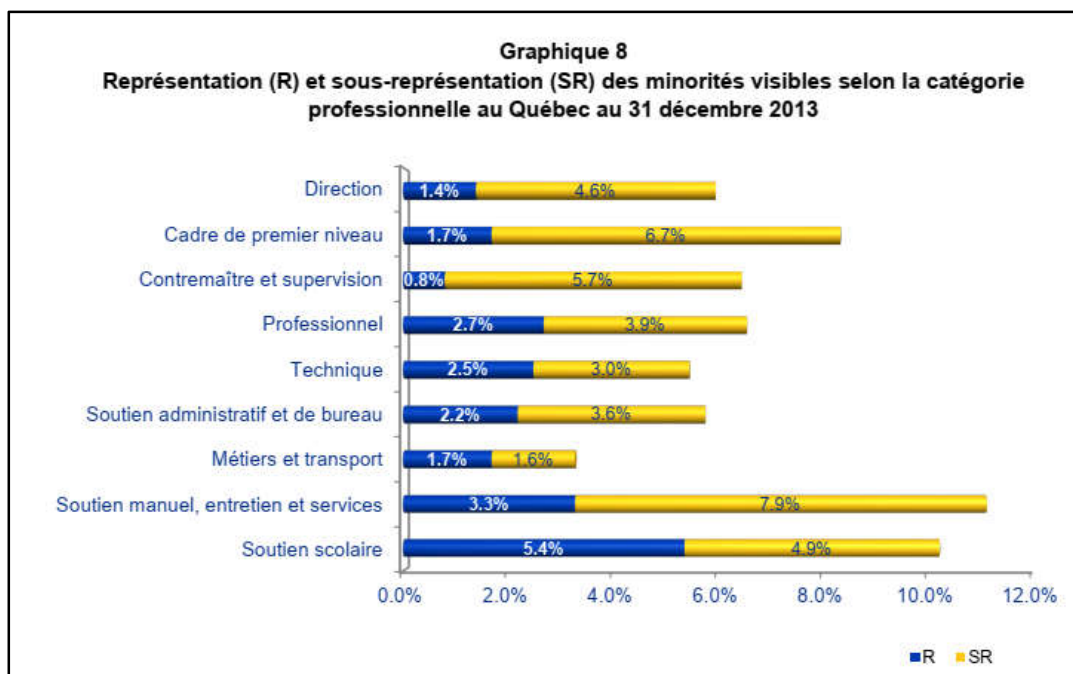


Figure 1. Exemple de statistiques sectorielles produites par la CDPDJ. La figure présente la représentation (R) des minorités visibles dans les commissions scolaires et mesure la sous-représentation (SR)¹⁴

La loi permet d'être neutre et d'éviter toute présomption pour mesurer une situation. Cela déplaît souvent au jugement personnel de tous et chacun. Par exemple, tous s'accordent pour dire que les hommes sont sous-représentés dans le personnel enseignant. Environ 70% des enseignants sont des femmes. Cependant, les statistiques sectorielles indiquent le contraire, les femmes sont sous-représentées¹⁵.

Égalité de traitement

Certaines informations laissent entendre que les candidats ne sont pas traités également afin d'atteindre les quotas. Par exemple :

- Utiliser des tests physiques différents pour les femmes que pour les hommes pour les mêmes postes de col bleu¹⁶;
- Implanter un processus d'embauche différent pour éviter les biais ethnoculturels, avoir des critères d'embauche relaxes pour les groupes visés¹⁵.

¹⁴ CDPDJ, 2015. Rapport sectoriel sur les commissions scolaires.

¹⁵ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), 2015. Rapport sectoriel sur les commissions scolaires.

¹⁶ Séance d'information sur l'emploi, 28 mai 2019, réponse verbale fournie par Mme Josée Lapointe.

Critique 4. Les méthodes d'identification et de mesure de la discrimination manquent de rigueur

Groupes d'âge

La critique la plus commune lorsqu'on essaie de démontrer de la discrimination systémique est qu'on ne compare pas les mêmes groupes d'âge entre eux. La pauvreté et le chômage diminuent avec l'âge, n'importe quelle statistique le montre¹⁷. Une population plus jeune – par exemple les noirs – est donc plus au chômage et gagne moins d'argent qu'une population plus vieille – par exemple les blancs. Les noirs sont nettement plus jeunes que l'ensemble de la population¹⁸. On doit donc comparer chaque groupe d'âge si on veut brosser un grand portrait juste de la réalité. Ce n'est pas ce que la Ville a fait dans son document de référence, il y a donc un manque de rigueur.

Limitations sur les mesures statistiques

Il faut se rappeler les notions de statistique, de probabilité et de marges d'erreur. Certaines études sur la discrimination sont donc limitées puisqu'elles manquent de rigueur statistique et/ou qu'elles ne sont pas reproductibles. Il y a plusieurs pratiques qui démontrent un manque de rigueur :

- Mesure un écart de composition ethnique dans un groupe d'employés par rapport à un groupe de référence et induire qu'il y a discrimination systémique;
- Utiliser un échantillon non-représentatif pour tirer des conclusions. Par exemple, 75 individus pour brosser le portrait des minorités et statuer sur 93 recommandations (séance d'information du 29 mai 2019);
- Ne pas estimer quelle est l'erreur sur une mesure.

Certaines études sur la discrimination sont donc limitées puisqu'elles manquent de rigueur statistique, qu'elles ne sont pas reproductibles et/ou qu'elles ne donnent aucune mesure de l'erreur. Par exemple :

- Les fameux CV envoyés sous 2 noms différents¹⁹;
- Le sentiment de victimisation²⁰.

¹⁷ Statistiques Québec, Chômage chez les femmes par groupe d'âge, <https://www.msss.gouv.qc.ca/professionnels/statistiques-donnees-sante-bien-etre/statistiques-de-sante-et-de-bien-etre-selon-le-sexe-volet-national/taux-de-chomage/>.

¹⁸ Statistiques Canada, No 89-657-X2019002.

¹⁹ CDPDJ, 2012, No 2.120-1.31.

²⁰ Statistiques Canada, No 11-631-X.

Beaucoup trop d'organismes mesurent la diversité

Beaucoup d'organismes élaborent autour de la diversité et élaborent des recommandations. C'est fastidieux de distinguer les opinions, les perceptions, les idées préconçues parmi ces recommandations puisque ce n'est pas un phénomène mesurable.

Beaucoup trop d'organismes qui viennent en aide ou conseillent est également une critique que j'ai entendu lorsque j'ai suivi des cours d'anglais avec des immigrants à l'hiver 2019.

Critique 5. Il y a un manque d'attitude constructive pour faire progresser le débat

Attitude négative envers les blancs

J'ai écouté toutes les séances d'information et j'ai pu assembler une collection d'énoncés qui ne contribuent pas au débat. Par exemple :

- Voir les blancs comme des vieux bientôt dépassés à qui le futur n'appartient pas compte tenu de la progression de la démographie à Montréal (séance 15 mai 2019);
- Utiliser des termes tels « l'hégémonie blanche » ou des expressions telles « tous les blancs sont racistes » (séances 21 mai 2019 et 29 mai 2019);
- Se conditionner à voir du racisme partout et « ne pas se sentir à l'aise de parler de racisme à un blanc » (séance 15 mai 2019). Voir du racisme partout c'est une forme de racisme;
- Affirmer qu'il existe un « système raciste et oppressif » qui contrôle notre société (séance 15 mai 2019);
- Mettre une couleur sur l'art moderne. Parler d'art « noir » et d'art « blanc ». Se questionner à savoir pourquoi un noir s'intéresserait à l'art blanc et vice versa (séance 21 mai 2019);
- Demander à avoir un pourcentage de représentation de minorités visibles à l'écran mais refuser un pourcentage de représentation de blancs pour une émission sur Montréal-Nord (séance 21 mai 2019).

Le Québec comme nation ou comme communauté culturelle

Un autre point peu constructif entendu lors des séances d'information est d'affirmer que les Québécois de souche empiètent sur la culture des autres. Cette affirmation contredit les faits suivants :

- Les Québécois francophones sont les plus multilingues au pays²¹. Même les blancs sont multiculturels;
- La culture dominante au Québec n'est pas celle de majorité;
- Les citoyens du Québec issus de l'immigration préservent 3 fois plus leur langue maternelle qu'ailleurs au Canada²².

Ce point peu constructif découle de la définition qu'on se donne du Québec. Deux définitions s'opposent :

- D'un côté, la plupart des médias anglophones définissent les francophones comme une communauté culturelle dans un pays de communautés culturelles ayant l'anglais en partage. En effet, le Canada est un pays anglophone aux yeux du monde;
- D'un autre côté, la majorité des médias francophones définissent le Québec comme nation au sein du Canada mais dont la langue commune est le français.

Par rapport à ce point peu constructif, il faut aussi rappeler que beaucoup de francophones subissent encore les « microagressions » d'anglophones ou de néo-Canadiens qui veulent relancer les batailles linguistiques.

4. Aspects positifs de la consultation publique

Les séances d'information ont permis de relever des points positifs de la part des panelistes et du public :

- Dans les régions métropolitaines, les minorités sont en instance de devenir la majorité (source : demandeur);
- Il faut changer le terme « minorités visibles » car c'est un terme condescendant (source : demandeur, public);
- Les documents de la ville sont opaques, ils manquent de références et devraient mieux ventiler les statistiques (source : public);
- La Ville devrait séparer les embauches de permanents (env. 500 par an) des embauches de saisonniers (env. 2000 par an) dans ses statistiques (source : public);
- Le système de cocher minorités sur un formulaire alimente un système de discrimination (source : public);
- Supprimer le critère d'ancienneté dans les promotions (source : public);

²¹ Statistiques Canada, No. 98-200-X2016009 et 98-200-X2016017.

²² Statistiques Canada, No 11-631-X.

- Sortir les femmes blanches des groupes visés (public);
- Questionner le devenir des plaintes contre des policiers.

5. Pistes de solutions

J'aimerais suggérer des solutions qui portent autant sur le fonctionnement des consultations publiques que sur l'enjeu du racisme et de la discrimination systémiques.

Solution 1. Envoyer les questions d'avance aux panellistes

Permettre aux panellistes et autres répondants d'avoir accès à l'avance aux questions du public – disons 48h à l'avance – afin de mieux préparer leurs réponses. Ça permettrait d'éviter le patinage dans les réponses qui gruge du temps et qui nuit à l'intelligibilité des réponses – même une fois retranscrites. Ça permettrait aussi aux répondants d'aller chercher d'avance les réponses auprès de ressources externes lorsque nécessaire.

Exemple :

- Toutes les questions relatives à la déontologie policière (29 mai 2019) n'ont pas été répondues le jour même. C'était pourtant un point central de l'activité thématique.

Solution 2. Investiguer si la discrimination positive a encore sa place dans la société

Mandater une ou deux firmes professionnelles de sondages pour mesurer hors de tout doute et hors de toute interprétation ou perception si le traitement privilégié des groupes visés est utile ou nuisible.

Solution 3. Mettre à jour les groupes visés et clarifier les objectifs d'embauche

Cette solution comprend 3 mesures :

- Mesurer l'écart de représentation des groupes visés au sein des employés de la ville en comparant avec les statistiques sectorielles de la CDPDJ et non avec l'ensemble de la population;
- Reconnaître qu'un écart de représentation ne signifie pas qu'il y a discrimination. Utiliser plutôt des mesures statistiques (écart-type, intervalle de confiance) pour déterminer s'il y a discrimination ou pas;
- Séparer les femmes blanches des femmes « de couleur » dans les mesures statistiques.

Solution 4. Réduire les organismes impliqués

Limiter à un seul organisme le mandat de mesurer la « diversité » à Montréal et d'émettre des recommandations. Cet organisme devrait être externe et imputable. Je suggère la CDPDJ.

Solution 5. Implanter un programme de retraite anticipée

La Ville est devenue un programme d'emploi et beaucoup de postes peuvent être libérés sans nuire au fonctionnement. Par exemple, il faut se demander pourquoi il y a 2 cols blancs par col bleu alors que les principaux services municipaux sont des services de cols bleus. Par conséquent, je suggère à la Ville d'implanter un programme de retraite anticipée afin de libérer le personnel blanc âgé sans remplacer ce personnel.

L'avantage d'un programme de retraite anticipé est double :

- Réduire la proportion d'hommes blancs et de cette façon augmenter la proportion de minorités visibles;
- Permettre aux plus jeunes dont les minorités visibles d'accéder naturellement aux promotions.