

## **Multiculturalisme, diversité et discrimination : le cas du Canada**

*Revue internationale sur le travail et l'entreprise*

Jean C. Bernatchez<sup>1</sup>,

Année : 2009

Volume : 7

Numéro : 1

Pages : 36-54

ISSN : 1705-6616

Sujets : Diversité, multiculturalisme, modèle canadien

### **Synthèse**

Cette recherche porte sur la problématique de la diversité culturelle sous l'angle de son émergence et de ses principaux effets sur la réalité canadienne. D'entrée de jeu, il s'avère que la diversité culturelle crée une situation singulière au Canada tant dans la société en général que dans l'entreprise en particulier. Le Canada subit présentement une profonde mutation sociétale qui, à son tour, est créatrice d'une nouvelle identité canadienne. Dans ce contexte, la perception de la discrimination en milieu de travail s'estompe au fur et à mesure que l'intégration s'effectue ; allant de la première génération vers la troisième génération de Canadiens. Il s'avère que le contrôle des flux migratoires est important comme élément d'équilibre. En d'autres termes, plus l'ampleur du flux migratoire est élevée, plus la politique de diversité culturelle doit en tenir compte. L'émigration fortunée et choisie devient alors un axe important de création de richesse et de valeur ajoutée. Quant au travail, il est un présenté ici comme un puissant levier d'intégration des néo-citoyens.

---

<sup>1</sup> Jean C. Bernatchez est Président de l'Association internationale de recherche sur le travail et l'entreprise <http://avenireentreprise.net>. Il est aussi professeur titulaire à l'Université du Québec à Trois-Rivières.

## **Introduction**

La diversité culturelle du Canada est largement issue de son évolution. Peuplé d'abord par deux peuples fondateurs, l'un francophone, provenant de la France et l'autre anglophone, de l'Angleterre, le peuplement canadien s'est accentué largement depuis le milieu du 20<sup>e</sup> siècle. Diverses vagues d'immigrants se juxtaposèrent au million d'autochtones, eux-mêmes, à l'instar des Québécois, en quête de leur identité culturelle.

La provenance des néo-canadiens a subi une mutation. Elle est davantage non européenne soit asiatique ou sud-américaine. L'Europe a cessé d'être la source principale de l'immigration canadienne. Le résultat est frappant : la population canadienne est maintenant l'une des plus diversifiées au monde et le tissu ethnoculturel ne cesse de se développer.

Cet article porte sur la réalité ethnoculturelle canadienne en formulant notamment un regard croisé sur les différentes réalités culturelles des groupes ethniques en place au Canada. Elle insère finalement l'analyse sur la société canadienne dans son ensemble, laquelle présente une diversité culturelle relativement élevée.

Les données utilisées dans la présente recherche proviennent des données du recensement canadien tenu en 2002 par Statistiques Canada. Ce rapport rend disponible de l'information sur les dimensions ethnoculturelles de la population canadienne et sur leur conséquence sur le vécu des Canadiens. L'enquête porte sur divers sujets notamment : l'identité ethnoculturelle, l'ascendance ethnique, la langue d'usage et la vie associative et communautaire.

Plus de 42 000 Canadiens, âgés de 15 ans et plus et résidant dans l'une ou l'autre des dix provinces ont alors répondu à un questionnaire téléphonique. Le Recensement de 2001 a servi de toile de fond pour établir l'échantillonnage stratifié. Quant aux autochtones, ils n'ont pas été inclus dans l'enquête de 2002 car l'information pertinente avait déjà été recueillie auprès d'eux dans le recensement de 2001. L'étude excluait les moins de 16 ans et les autochtones (près d'un million). Par conséquent, la population étudiée était de 22.4 millions de citoyens sur un total de 32 millions soit 70% de la population totale canadienne.

L'objectif de la présente est de faire ressortir les caractéristiques du modèle canadien de diversité culturelle d'une part, par un regard sur l'intégration des nouveaux citoyens au Canada en tant que valeur de société et d'autre part, par un examen de la diversité culturelle qu'une telle intégration produit. Finalement, cette recherche exploratoire établit un cadre de référence qui juxtapose les flux migratoires à la politique de diversité culturelle.

## **1. MOSAÏQUE ETHNIQUE DU CANADA**

Le recensement de l'année 2002 révèle que le Canada subit présentement une mutation ethnoculturelle importante. Il montre notamment que l'origine des néo-canadiens est diversifiée.

### **1.1 Recensement canadien**

Selon Statistiques Canada<sup>2</sup>, en 2002, plus de 18 % des citoyens canadiens étaient nés à l'extérieur du Canada. Environ 41 % de la population canadienne déclare soit une ascendance britannique, soit une ascendance française. Comme il s'agit là des deux peuples fondateurs du Canada, cela démontre à quel point la population canadienne a subi une transformation imposante. Les deux peuples fondateurs du Canada et leurs descendants sont donc minoritaires. Par exemple, pour la première fois dans l'histoire du Canada, la majorité des enfants fréquentant l'école primaire à Montréal ne parle ni le français ni l'anglais comme langue maternelle<sup>3</sup>.

### **1.2 Origine des néo-canadiens**

Un peu plus de 19 % de la population canadienne a des origines européennes sans être française ou anglaise. Quant aux citoyens d'ascendance non européenne, ils comptent pour 13 % de la population. Dans ce groupe, les origines les plus fréquentes sont d'abord chinoise et ensuite, indienne de l'est. Les citoyens d'origine non européenne viennent dans l'ordre décroissant de

---

<sup>2</sup> Statistiques Canada, Recensement 2002, Gouvernement du Canada.

l'Asie, de l'Afrique, de l'Amérique Centrale et du Sud, des Caraïbes, de l'Australie et de l'Océanie. Finalement, plus de 15 % de la population déclare un mélange d'origines ethniques incluant au moins une origine européenne ou non européenne. Finalement, environ 12% de la population canadienne déclare plus d'une origine européenne, par exemple : une mère française et un père britannique. Le tableau 1 présente la distribution des diverses ascendances ethniques au Canada.

**Tableau 1 : Distribution de la mosaïque ethnique canadienne**

<b>Population</b>	<b>Pourcentage</b>
Ascendance française ou anglaise	41%
Ascendance européenne sans être française ou anglaise	19%
Ascendance non européenne	13%
Ascendance à la fois européenne et non européenne	15%
Plus d'une origine européenne	12%
Total	100%

Le tableau 1 révèle que la position ethnoculturelle de la population canadienne fluctue grandement selon un indice temporel. Le Canada est issu de diverses provenances. En effet, les Canadiens sont issus de plusieurs vagues d'immigrants qui se sont installés au Canada à un moment ou l'autre de son histoire. Finalement, les descendants de ces vagues d'immigrants s'approprient largement des origines ancestrales.

### **1.3 Groupes révélateurs de la réalité ethnoculturelle canadienne**

Trois (3) groupes sont particulièrement révélateurs de la réalité ethnoculturelle canadienne :

- Un groupe de première génération soit des citoyens nés à l'étranger;
- Un second groupe de seconde génération formé de citoyens nés au Canada et qui ont au moins un parent né à l'extérieur du Canada;

---

<sup>3</sup> Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, des loisirs et du sport, Rapport sur la situation du français dans la région de Montréal, 2005.

- Un troisième groupe de troisième génération et plus formé de citoyens nés au Canada et dont les parents ainsi que leurs ascendants sont nés au Canada. Ce groupe comprend par exemple les citoyens qualifiés de Canadiens de souche. Il comprend notamment les descendants des premiers habitants du Canada, francophones ou anglophones.

Près du quart des citoyens canadiens soit 24 % sont issus de la première génération. Cette réalité représente un sommet historique depuis le début du 20<sup>e</sup> siècle. Le groupe social de deuxième génération représente 18 % de la population. Finalement, le groupe social de troisième génération représente près des deux tiers de la population canadienne (60 %). Le tableau 2 présente la distribution de la population canadienne selon les catégories générationnelles.

**Tableau 2 : Population canadienne selon la génération**

Groupe de première génération	24%
Groupe de seconde génération	18%
Groupe de troisième génération	58%
Total	100%

### **1.3.1 Première génération : la moitié n'a que des origines non européennes**

Une origine européenne s'entend d'un citoyen dont les deux parents viennent d'Europe. Essentiellement, 64% des citoyens du groupe de première génération ont des parents qui sont tous les deux européens. L'Europe fournit donc encore une partie importante de l'immigration canadienne récente même si ladite immigration européenne est en régression par rapport à d'autres origines.

Parmi le groupe de première génération, environ la moitié (46%) ont des origines non européennes. Parmi ces derniers, la référence chinoise formait le groupe ancestral le plus fréquemment déclaré, suivi des Indiens de l'est, des Philippins et des Vietnamiens. La proportion des personnes ayant déclaré des origines non européennes témoigne du nombre grandissant

d'immigrants arrivés au Canada depuis les années 1970 en provenance de l'Asie, de l'Afrique, des Caraïbes, de l'Amérique Centrale et du Sud.

D'un bout à l'autre du Canada, les provinces comptant les plus grandes proportions de personnes de la première génération sont celles qui ont reçu le plus grand taux d'immigrants au cours des 50 dernières années. Il s'agit de l'Ontario (34 %) et de la Colombie-Britannique (33 %). Les récents flux migratoires échappent au Québec qui se retrouve avec les maritimes, avec une population en situation de vieillissement accéléré.

### **1.3.2 Deuxième génération : près de 4 personnes sur 10 sont d'ascendance européenne**

La plus grande proportion (50%) du groupe de deuxième génération au Canada est constituée de citoyens d'ascendance européenne. La grande majorité des Européens de la deuxième génération sont nés au Canada d'au moins un parent qui avait immigré pendant la première moitié des années 1900. Ces parents immigrants venaient de l'ouest, de l'est et du sud de l'Europe, et s'installaient souvent dans les provinces des Prairies et dans les centres urbains de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Parmi les Européens de seconde génération, près du tiers (32 %) est constitué des personnes ayant une ascendance britannique ou française. Seulement 10 % des citoyens de la deuxième génération avaient des origines non européennes, parmi lesquelles l'ascendance la plus fréquente était chinoise et indienne de l'est. Ce groupe est principalement constitué de citoyens nés au Canada des immigrants venus de l'Asie depuis les années 1970.

La taille de la population de deuxième génération varie selon les régions du Canada tout comme la composition ethnique. La Colombie-Britannique a la proportion la plus élevée (25 %) de personnes de la deuxième génération, suivie des provinces des Prairies (24 %) et de l'Ontario (21 %). La population de deuxième génération des Prairies canadiennes possèdent des origines plus européennes soit 42 %. Une des plus importantes arrivées d'immigrants au cours des 100 dernières années s'est produite entre 1901 et 1921, amenant 3,4 millions d'immigrants au Canada en provenance du Royaume-Uni et d'autres pays européens, tels que l'Ukraine et l'Allemagne. Bon nombre de ces immigrants européens se sont installés dans les provinces des Prairies (Manitoba, Saskatchewan et Alberta). À l'opposé, la composition ethnique des citoyens

de deuxième génération en Colombie-Britannique témoigne essentiellement des deux vagues d'immigration vers la côte ouest : la première britannique et la seconde, plus récente, asiatique.

### **1.3.3 Troisième génération et plus : principalement d'ascendances britannique et française**

Le groupe de citoyens dit de troisième génération est principalement composée de groupes ethniques étant au Canada depuis longtemps. Ce groupe forme près des deux tiers (58%) de la population canadienne. Il s'agit de la population communément qualifiée de Canadiens de souche ; sous entendu britannique ou française.

Les régions du Canada ayant les proportions les plus élevées de citoyens de la troisième génération ont été construites tôt dans l'histoire du Canada. Il s'agit des provinces de l'Atlantique et du Québec. Dans les provinces de l'Atlantique, 88 % de la population étaient de la troisième génération ou plus. Au Québec, cette proportion de citoyens dits de souche s'établit à 80 %, principalement d'ascendance française.

## **2. IDENTIFICATION ETHNOCULTURELLE**

La moitié de la population éprouve un profond sentiment d'appartenance à leur groupe ethnique. Cela n'est d'ailleurs pas spécifique au Canada. Un peu partout dans le monde moderne, l'identité culturelle semble en constante progression, favorisée en cela par une capacité technologique apte la pousser vers des sommets inégalés (Noreau et Woehrling, 2005). Si, à l'évidence, tous possèdent un antécédent ethnique, ladite ascendance est plus importante pour certains citoyens que pour d'autres. Par souci identitaire, des citoyens se sentent très près de leur groupe ethnique. Ils ressentent le besoin de maintenir les coutumes et les traditions de leurs ancêtres. Par ailleurs, ce besoin fluctue d'un individu à l'autre et d'un groupe ethnique à l'autre. Il s'agit du sentiment d'appartenance à la base du nationalisme, lequel sentiment peut-être territorial comme les Indiens du Canada ou culturel comme les Québécois. Un Canadien sur deux possède un sentiment d'appartenance ethnoculturelle élevé, lequel transcende le nationalisme national proprement dit.

Il n'est pas étonnant que le sentiment d'appartenance qu'éprouve un citoyen face à son groupe ethnique varie selon l'ascendance ethnique. Par exemple, 78 % des Philippins déclarent ressentir un fort sentiment d'appartenance à leur groupe ethnique, tout comme 65 % des Indiens de l'est, 65 % des Portugais, 60 % des Canadiens français, 58 % des Chinois et 56 % des Italiens. Une partie de la variation entre les groupes peut être liée à la proportion dont le groupe est composé de nouveaux arrivants, ou composé de personnes qui sont au Canada depuis plusieurs générations.

Quant aux Canadiens anglais, ils ont développé récemment un nationalisme lié à l'intégrité territoriale d'un océan à l'autre « coast to coast » probablement en réaction à la montée du nationalisme culturel québécois. Jusque là, les Canadiens anglais projetaient une image de citoyens « américains banlieusards » en pénurie de symbolique identitaire. En effet, l'hymne national canadien autant que le drapeau canadien adopté en 1964 furent proposés par des Canadiens français dont la carrière politique se déroulait en contexte canadien.

### **3. COUTUME ET TRADITIONS ETHNIQUES**

Coutume et traditions ethniques s'harmonisent parfois avec difficultés en contexte de diversification culturelle. L'identité nationale est alors exacerbée.

#### **3.1 Valorisation de la coutume et des traditions ethniques**

La coutume et les traditions ethniques favorisent une situation de différenciation. Ce phénomène est sensible et complexe dans la mesure où il crée une distance par rapport aux valeurs dominantes en place dans une société.

Le sentiment d'appartenance culturel concerne d'abord les citoyens de première génération. Environ 60% d'entre eux développent un fort sentiment d'appartenance à leur groupe ethnique ou culturel. Cette proportion s'établit à 47 % chez les citoyens de la deuxième génération et 48%



chez ceux de la troisième génération. Dans ce dernier cas, il s'agit principalement du nationalisme canadien hors Québec et du nationalisme culturel québécois au Québec.

En clair, on appartient d'abord à son groupe ethnique et on évolue avec le temps vers un nationalisme sociétal. Le sentiment d'appartenance à un groupe ethnique témoigne aussi d'une meilleure connaissance du patrimoine, des coutumes et des traditions ethniques. Ce même principe de référence aux coutumes a servi d'assise à l'expression du nationalisme autochtone. La référence aux traditions représente donc une caractéristique importante de la société canadienne.

### **3.2 Identité canadienne**

Généralement, un peu plus de 55 % de la population canadienne déclare éprouver un nationalisme exclusif à l'égard du Canada. Par conséquent, des identités provinciales ou régionales, telles que québécoise, acadienne et terre-neuvienne sont présentes. Par exemple, au Québec, l'identité ethnique la plus fréquemment déclarée est uniquement québécoise (40%). Dans les provinces de l'Atlantique, l'identité exclusive a été déclarée par 10 % des Terre-Neuviens et 6 % des Acadiens. Finalement, la première génération participe davantage dans les organisations ethniques ou d'immigrants (6%) alors que la proportion est de 2% et 1% pour les secondes et troisième génération. C'est là que se retrouvent notamment les services d'accueil.

## **4. DISCRIMINATION**

La discrimination est un phénomène spécifique. Environ 90% du groupe de première génération indique n'avoir subi aucune discrimination ou traitement injuste au cours des cinq dernières années. Plus des trois quarts des citoyens de première génération (78 %) affirment ne pas subir de discrimination. Néanmoins, environ 10% des immigrants indiquent devoir vivre ou avoir vécu une situation de discrimination à cause de leurs caractéristiques ethnoculturelles. Cette situation vise surtout les membres des minorités visibles. Environ 24% d'entre eux déclarent une situation de discrimination. Les citoyens de race noire sont plus susceptibles de percevoir une situation de

discrimination ou de traitements injustes à cause de leurs caractéristiques ethnoculturelles. En fait, près du tiers (32 %) des Noirs ont affirmé avoir parfois ou souvent vécu cette expérience au cours des cinq dernières années, par comparaison de 21 % des Sud Asiatiques et 18 % des Chinois. Cette proportion s'établit à 5% chez les immigrants ne faisant pas partie d'une minorité dite visible.

La discrimination ou les traitements injustes sont plus susceptibles de se produire en milieu de travail. Les entreprises forment les lieux les plus discriminatoires spécialement lors de la recherche d'un travail ou l'obtention d'une promotion. Près des deux tiers (56 %) des discriminations surviennent dans les lieux de travail. Qu'il s'agisse du contexte canadien ou d'un autre contexte, l'entreprise est un lieu incontournable pour enrayer la discrimination. De manière générale, il semble que, peu importe la société concernée, la race, le sexe et l'origine sociale représentent l'essentiel des discriminations en milieux de travail. Par surcroît, les managers manqueraient de formation pour gérer adéquatement la diversité culturelle (Di Tomaso et Post, 2004).

Il existe une forme de « reproduction sociologique » dans toute société. Dans ce contexte, les différences sont toujours plus difficiles à gérer que les ressemblances. La diversité culturelle, issue d'un contexte différencié, génère ses propres défis. Les stéréotypes sont tenaces. Par conséquent, la discrimination est largement en relation avec les valeurs dominantes de la société. Chaque citoyen fait ainsi face à son destin dans le sens que ses choix sont souvent contraints par des déterminismes socio-économiques de plus en plus importants (Amadiou, 2006).

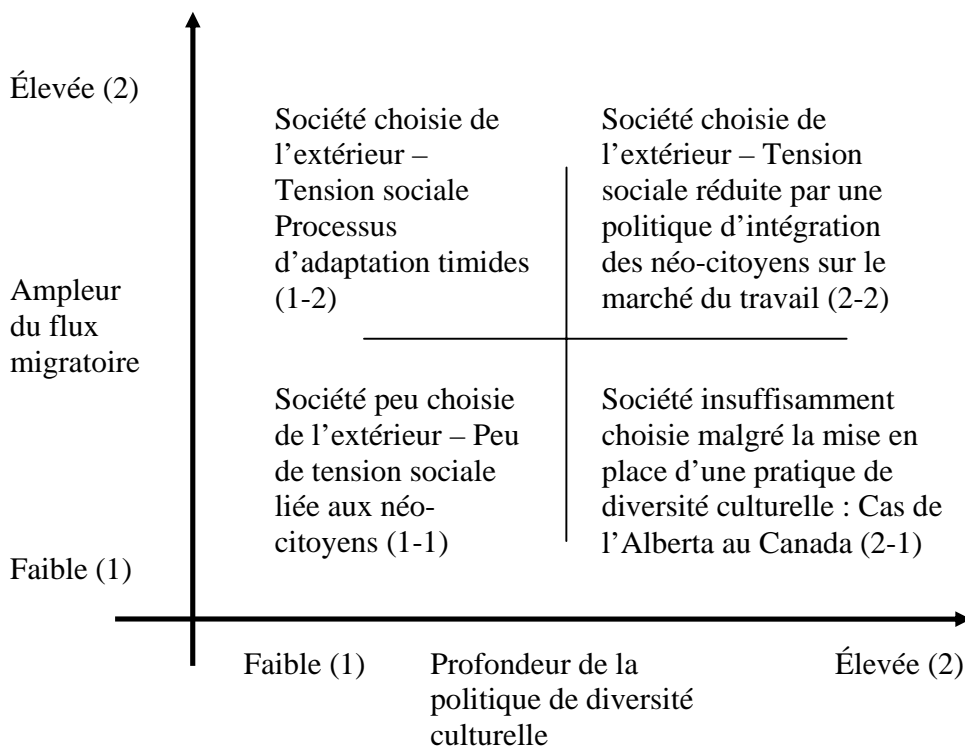
## **5. AMPLEUR DU FLUX MIGRATOIRE ET DIVERSITÉ CULTURELLE**

L'ampleur du flux migratoire postule que la politique de diversité culturelle en tienne compte. Il importe que le flux migratoire soit contrôlé en fonction d'un projet de société.

## 5.1 Modèle d'analyse

À un flux migratoire donné correspond une pratique d'accueil dans la société en cause. Autrement dit, plus les flux migratoires seront importants dans une société, plus cette dernière devra mettre en place une politique d'accueil conséquente. Comme les flux migratoires sollicitent généralement plusieurs ethnies, la société d'accueil se retrouve alors en présence d'une diversité culturelle accrue.

### MODÈLE D'ANALYSE : Relation entre les flux migratoires et la profondeur de la politique de la diversité culturelle



Le modèle d'analyse précédent offre quatre (4) modèles de diversité culturelle par rapport à l'ampleur du flux migratoire.

Le modèle (1-1) correspond à la situation d'une société peu choisie de l'extérieur. Par conséquent, même si ses élites politiques ne se préoccupent guère de diversité culturelle, elle est peu susceptible de connaître des tensions sociales issues de l'arrivée de néo-citoyens.

Le modèle (2-1) correspond à la situation d'une société choisie de l'extérieur. Toutefois, comme la préoccupation à l'égard de la diversité culturelle est relativement absente ou insuffisante, elle fait potentiellement face à une situation sociale tendue face à l'arrivée de néo-citoyens. Étant choisie, il est admissible qu'un flux de migration illégale compense la faiblesse de sa politique d'accueil et d'intégration des néo-citoyens.

Le modèle (2-1) correspond à la situation d'une société possédant une pratique d'accueil des néo-citoyens mais dont la situation ou le contexte la prive des néo-citoyens souhaités. Le fait qu'elle soit insuffisamment choisie peut provenir de divers éléments d'ordre contextuel ou géographique. Par exemple, la province canadienne de l'Alberta peine à recruter les néo-citoyens recherchés probablement à cause du fait qu'elle vise à les utiliser comme main-d'œuvre dans le cadre de l'exploitation d'une immense réserve de sables bitumineux du nord du Canada. Des salaires mêmes élevés n'arrivent pas à attirer suffisamment de néo-citoyens dans un contexte de travail nordique, isolé des grands centres, avec un coût de la vie exorbitant.

Le modèle (2-2) représente la situation d'une société choisie juxtaposée à une pratique de valorisation de la diversité culturelle. Avec un peu de prétention, la société canadienne cadre avec ce modèle même si ladite politique culturelle ne fait pas unanimité.

## **5.2 Intérêt à l'égard du modèle canadien**

Le modèle de diversité culturelle canadien fait présentement l'objet d'un intérêt soutenu. S'il est souvent cité au plan de sa capacité d'accueil de nouveaux citoyens, il exerce sans contredit une pression sur les forces vives de la société notamment sur l'équilibre culturel difficilement atteint entre le Québec et le Canada (Gagnon, 2006). Par exemple, la diversité canadienne crée une forme de « surchauffe » sur la langue française en Amérique du Nord (Georgeault et Pagé, 2006) dans le sens suivant : les Néo-canadiens sont enclins à choisir davantage l'anglais comme seconde langue que le français. Bien sûr, une législation contraint ce choix en territoire québécois mais un certain malaise est tout de même identifiable compte tenu de l'ampleur actuelle du flux migratoire.

### **5.3 Conséquences pour l'entreprise**

Comme les entreprises représentent un sous-système de la société globale, elles sont largement concernées par les flux migratoires. Il ne sert à rien de chercher à accueillir des néo-citoyens s'ils sont privés du marché du travail. Par conséquent, la diversité culturelle sollicite un management renouvelé c'est-à-dire, davantage soucieux de reconnaître la marginalité (Tjosvold et Leung, 2003). En effet, gestion d'entreprises et gestion d'une nation évoluent sur un continuum où l'un et l'autre s'influencent mutuellement. Enfin, force est de reconnaître que les problématiques liées à la diversité culturelle transitent grandement par les milieux de travail (Konrad et al, 2006).

## **6. CONDITIONS LIÉES AU DÉVELOPPEMENT DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE**

La diversité culturelle canadienne provient de l'évolution même du Canada et spécialement d'une politique publique issue des cinq dernières décennies. Elle a pris racine des conditions suivantes (Helly, 2003) :

- La mise en place d'un contrôle des flux migratoires ou d'immigration choisie, c'est-à-dire, une politique d'immigration qui détermine les niveaux d'entrée selon les besoins du marché du travail et de la compétence. Il pourrait être formulé que le Canada doit sa prospérité à sa politique de distribution de la richesse et d'immigration fortunée ;
- Une intégration des immigrants sur le marché du travail où par exemple, la nationalité n'est pas requise pour travailler dans le secteur public de l'économie ;
- Une politique publique réductrice de l'idéologie ethno-nationale et par conséquent, la création d'un appareil juridique et d'une certaine manière d'une culture, qui valorisent les droits individuels, et spécialement les droits des immigrants non naturalisés ;
- L'élaboration d'un principe d'accommodation de la population à la réalité socioculturelle des immigrants juxtaposée à l'idée d'égalité des chances nonobstant une réalité sociale différente surtout pour les femmes et les personnes handicapées.

Ces conditions ont produit leurs conséquences propres. Ils ont permis de pratiquer la diversité culturelle au quotidien dans la perspective canadienne. Examinons les conditions précitées :

### **6.1.1 Flux migratoires en contexte canadien**

Les flux migratoires font l'objet d'une préoccupation en Europe à cause notamment de l'immigration illégale de la dernière décennie et l'élargissement géographique vers l'est. Les flux migratoires au Canada s'insèrent dans un contexte différent à la fois de l'Europe et des Etats-Unis. Par exemple, de longue date, le Canada a choisi d'accorder une priorité au maintien de langues autre que l'anglais sur son territoire. La diversité culturelle aux Etats-Unis est dans une bonne mesure valorisée mais elle exclue curieusement toute reconnaissance linguistique officielle. Elle devient une forme de leitmotiv du style «oui aux cultures de proximité si l'anglais est la langue d'usage » (Troike et Abraham, 1972).

### **6.1.2 Intégration des immigrés sur le marché du travail (Europe versus Canada)**

L'intégration des immigrés et de leurs descendants sur le marché du travail en Europe est, à priori, insuffisante à cause des flux migratoires incontrôlés. Contrairement au Canada, la création d'emplois ne soutient pas l'immigration. Cette réalité est aggravée par le fait que l'Europe contraint davantage, que le Canada, l'accès à la fonction publique aux citoyens non naturalisés ; une citoyenneté accessible à la suite d'un délai largement supérieur à la période probatoire canadienne (5 ans). Ajoutons que le supra nationalisme exemplaire européen, qui consiste à construire l'Europe, peut être compensé par la poussée d'une certaine forme d'intra nationalisme qui ne facilite pas l'intégration des immigrants au marché du travail. En clair, autant on construit l'Europe, autant on sent le besoin de s'éveiller à sa culture d'appartenance. Cela serait notamment le cas de la France (Felouzis, 2003) qui partage une culture minoritaire partout dans le monde sauf chez elle. De cela, on pourrait voir la langue française comme la plus menacée des grandes cultures ; un élément qui affaiblit la capacité intégrative contrairement à l'anglais en Amérique du Nord. En outre, comparé à d'autres pays occidentaux, le Canada vit une situation de sous-peuplement. Finalement, la migration clandestine est beaucoup plus faible qu'en Europe occidentale pour des raisons principalement géographiques.

### 6.1.3 Réduction de l'idéologie ethno-nationale par le multiculturalisme

Dès le début des années 1970, une partie importante de l'élite politique canadienne en place, initialement sous l'initiative du Premier-Ministre de l'époque Pierre Trudeau, lança une politique de réduction de l'idéologie ethno-nationale. Cette politique fût articulée sous le principe du multiculturalisme à l'aube d'un processus de mondialisation (Rasse et Ferrol, 2006), lui-même porteur de diversité culturelle (Mattelart, 2005). Outre que ladite politique visait une augmentation de la population canadienne dans un pays peu peuplé (3.2 hab. kilomètres carrés), elle avait aussi un effet réducteur sur la politique souverainiste du Gouvernement du Québec. En clair, le multiculturalisme fédéral canadien, tout en éveillant d'une certaine façon le nationalisme autochtone jusque là endormi, réduisait l'effet percutant du nationalisme québécois francophone de souche. Le message était clair : Québécois certainement ; mais vous n'êtes plus seuls ! Le multiculturalisme « délégitimait » toute idée d'une société fondée sur une communauté ethno-nationale. C'était le cas du Québec qui a d'ailleurs réagit par sa propre politique multiculturelle ; ce qui a provoqué un décrochage des francophones de souche à l'égard du projet souverainiste, d'ailleurs bien récupéré récemment par le Premier-Ministre canadien Stephen Harper en votant une loi sur la reconnaissance de la nation québécoise.

Finalement, le multiculturalisme s'est soldé par l'adoption d'une Loi fédérale sur l'Équité en emploi<sup>4</sup> dès 1987. D'autres lois de même facture ont suivi notamment la Loi québécoise d'accès à l'égalité promulguée en 2001<sup>5</sup>. L'ensemble de cette législation allait dans le même sens soit valoriser une approche « anglo-saxonne » de quotas d'emplois à l'égard de groupes considérés défavorisés, pour l'ensemble des secteurs publics canadiens, fédéral ou provincial ainsi que leurs organismes, hôpitaux, institutions d'enseignement et municipalités. Ces groupes dits défavorisés sont les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les handicapés.

---

<sup>4</sup> Gouvernement du Canada, Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1995, ch 44, E-5.401. Voir le lien suivant : <http://lois.justice.gc.ca/fr/showtdm/cs/E-5.401>

<sup>5</sup> Gouvernement du Québec, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, 2001, ch 45. Voir le lien suivant : <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/programme-acces-egalite/index.asp?noeud1=1&noeud2=13&cle=0>

Le principe oblige toute entreprise visée à constituer un corps d'emploi statistiquement comparable à son bassin de recrutement pour les groupes dits défavorisés. Après une vingtaine d'années d'application d'une telle législation au niveau fédéral canadien, le bilan est le suivant : les autochtones et les minorités visibles sont adéquatement représentés dans les entreprises publiques. Toutefois, les femmes et les citoyens handicapés n'ont pas encore atteint l'équité en emploi.

Le multiculturalisme a produit un certain nombre d'effets sur les perceptions des citoyens à l'égard des flux migratoires. Il a en quelque sorte modifié positivement la perception populaire à l'égard des immigrants européens, puis asiatiques et ensuite, sud-américains (Pendakur, 2000). Dépassant la stricte dimension de l'insertion sociale, la politique multiculturelle du Gouvernement canadien vise toujours l'acceptation des immigrants comme Canadiens légitimes avec le plein droit au travail dans l'ensemble du pays. Il remodèle en quelque sorte la culture canadienne qui a été forgée par des flux migratoires successifs, français avant le 19<sup>e</sup> siècle, anglais jusqu'au vingtième et par la suite, européens du sud, de l'est, africains, asiatiques et finalement sud-américains.

#### **6.1.4 Adaptation socioculturelle des immigrants**

La politique migratoire dit de l'immigrant choisi<sup>6</sup>, outre d'augmenter la richesse canadienne, repose sur un certain nombre de principes d'action :

- L'intégration des néo-canadiens requiert normalement deux ou trois générations ;
- L'État encourage l'apport de nouvelles cultures comme un gage de tolérance et d'adaptation sociale pour l'ensemble de la population du pays, nouvellement arrivés ou non. D'ores et déjà, il est attendu que l'État donne l'exemple aux entreprises privées (Rice, 2005) ;
- La qualité d'une nation repose sur une identification personnelle solide, d'où la nécessité de diversifier les identités culturelles par la politique d'immigration ;

---

<sup>6</sup> Présentement, plus de 900,000 citoyens étrangers ont formulé une demande d'immigration au Canada; il s'agit là d'un record historique.



- Comme le travail produit logiquement une valeur ajoutée, il y a avantage à insérer promptement les immigrants au marché du travail ;
- Le principe des droits et des libertés individuels prévaut ; par conséquent, une culture ne s'impose pas.

## CONCLUSION

L'appartenance des Canadiens à leurs antécédents ethniques ou culturels varie selon le groupe ethnique et le temps. Le nombre de générations d'une ascendance canadienne détermine son sentiment d'appartenance au Canada. Les personnes de la première génération ont un sentiment d'appartenance plus développé que les autres Canadiens à leur ascendance ethnique ou culturelle. Par ailleurs, les citoyens de première génération ont moins tendance à participer au sein d'associations diverses au Canada, particulièrement au moment de leur arrivée au pays.

Si la grande majorité (90%) des citoyens canadiens se sentent à l'aise au Canada peu importe leurs caractéristiques ethnoculturelles, les minorités visibles sont plus susceptibles d'éprouver un malaise à cause de leur origine ethnique ou leur culture, de leur race, de leur langue, de leur accent ou de leur religion. En clair, peu importe les moyens mis en place, les différences se perçoivent toujours d'une certaine manière positivement ou négativement.

De ce qui précède, nous proposerions ce qui suit :

- Tout État moderne et prospère doit se donner une politique efficace de réduction de la xénophobie à l'égard des immigrants et des minorités ethniques ;
- Le nationalisme doit se comprendre davantage par le fait de choisir un pays que par des références ancestrales ;
- Des mesures efficaces doivent corriger les inégalités sociales si elles existent surtout en matière d'accès au marché du travail ;
- L'acquisition de la citoyenneté doit être facilitée car il s'agit là d'un puissant levier d'allégeance à la nation ;

- Finalement, une meilleure considération sociétale et organisationnelle de la diversité culturelle exigerait certes une convention internationale susceptible de la valoriser (Gagné, 2005). À cet égard, parions que le Gouvernement européen a déjà fait mieux que l'Amérique qui outre le Canada, reste plutôt timide sur ce plan.

La population canadienne est largement diversifiée au plan culturel. Preuve est faite que l'arrivée massive de néo-citoyens renforcent une nation plutôt que l'affaiblir du moins dans le cas du Canada. Il faut évidemment que les néo-citoyens soient adéquatement choisis. Quant à l'intégration « parfaite » de ces derniers à leur nouveau pays, elle nécessite deux ou trois générations du moins au sens que les citoyens de la troisième génération la définissent. À tous égards, les racines culturelles, peu importe leur provenance, sont généralement solides.

L'intégration des néo-citoyens postule un certain partage de valeurs liées à la citoyenneté choisie plutôt qu' ancestrale spécialement chez les citoyens de la troisième génération. En outre, le travail sera d'un accès plus aisé pour les néo-citoyens si celui-ci est perçu en termes de valeur ajoutée ; le travail étant lui-même porteur de création de richesse. Au-delà des stratégies partisans, ces valeurs doivent nécessairement être mises de l'avant par l'élite politique si l'on souhaite leur développement et leur compréhension dans la société. C'est ce qu'une certaine élite politique canadienne s'est acharnée à réaliser depuis quelques décennies.

## **BIBLIOGRAPHIE :**

- Amadiou Jean-François, (2006) **Les clés du destin : école, amour, carrière**, Odile Jacob, Paris, 325 p.
- Di Tomaso N et Post C (2004), **Diversity in the Workplace**, Elsevier JAI, Amsterdam, 306 p.
- Felouzis Georges, (2003) **Ségrégation ethnique à l'école en France**, Cadis-Ehess, Paris.
- Gagné Gilbert, (2005) **La diversité culturelle, vers une convention internationale effective**, Saint-Laurent, Québec, 212 p.
- Gagnon Alain, (2006) **Le fédéralisme canadien contemporain : fondements, traditions et institutions**, Presses de l'Université Laval, 259 p.
- Georgeault P et Pagé M. (2006) **Le français, langue de la diversité québécoise**, Québec Amérique, Montréal, 347 p.
- Helly Denise, (2003) **Le multiculturalisme canadien : des leçons pour la gestion de la diversité culturelle**, Patrimoine canadien, Ottawa.
- Konrad P et Pringle J.K., (2006) **Handbook of Workplace Diversity**, Thousand Oaks, Sage, California, 551 p.
- Mattelart Armand, (2005) **Diversité culturelle et mondialisation**, La Découverte, Paris, 122 p.
- Noreau Pierre et Woehrling Jose, (2005) **Appartenance, institutions et citoyenneté**, Wilson et Lafleur, Montréal, 319 p.
- Pendakur Ravi, (2000) **Immigrants and the Labour Force. Policy Regulation and Impact**, Montreal-Kingston : McGill-Queen's University Press.
- Rasse P. et Ferroll G., (2006) **La rencontre des mondes : diversité culturelle et communication**, Armand Colin, Paris. 300 p.
- Rice Mitchell. F., (2005) **Diversity and Public Administration : Theory, Issues and Perspectives**, Armonk, N.Y., 254 p.
- Tjosvold D et Leung K, (2003) **Cross Cultural Management : Fondations et Future**, Aldershot Ashgate, 180 p.
- Troike R et Abraham R (1972) **Language et Cultural Diversity in American Education**, Prentice Hall, Englewood Cliffs, 339 p.