

# LA MESURE DE LA DIVERSITÉ AU CANADA : LE LIEN ENTRE LA MESURE ET L'ACTION

Rachad Antonius \*

Communication présentée au colloque :

*Discrimination raciale et diversité : L'essor d'une question sociale,*  
Université Paris-X-Nanterre, Paris, 22 juin, 2007

## INTRODUCTION

La présente communication se veut une contribution à la discussion sur les enjeux soulevés par la mesure de variables de type ethnique dans les statistiques officielles et de leur usage dans les politiques publiques. Elle s'appuiera sur le cas du Canada où ces mesures sont monnaie courante, et où elles ne soulèvent pas des questions de principe sur la légitimité de leur usage. En revanche, cet usage est bien encadré et balisé par des lois et des règlements portant tant sur la protection des renseignements privés que sur la lutte aux inégalités et aux discriminations.

La réflexion à laquelle ce colloque nous convie est normative et politique : doit-on mesurer 'la diversité', et si oui comment, et quels sont les écueils à éviter. Il est bien entendu ici qu'il s'agit de mesurer la diversité à travers la compilation de données individuelles concernant l'identité ethnique, la religion, ou l'origine ancestrale des individus. Le débat n'est pas nouveau, il est loin d'être tranché, et même aux Etats-Unis où les discriminations sont flagrantes et où la « race » est une catégorie officielle de recensement, la réponse à la question ne fait pas l'unanimité. J'en veux pour témoin le débat entre deux militants pour les droits civiques des Afro-américains, Amy Gutmann et Anthony Appiah (1996)<sup>1</sup>.

Nous identifions deux logiques complémentaires qui peuvent orienter et baliser l'utilisation de statistiques de type ethnique : la logique de la gestion de la diversité, et celle de la lutte aux discriminations.

Historiquement, ce sont les revendications des groupes qui subissaient des discriminations qui ont précédé les discours sur la gestion de la diversité, ces derniers ayant été élaborés en réponse à ces revendications, et en prévision de leur élimination en amont, par des politiques visant à

---

\* Professeur, Département de sociologie, Université du Québec à Montréal, Québec, Canada.  
[antonius.rachad@uqam.ca](mailto:antonius.rachad@uqam.ca).

<sup>1</sup> Color Conscious : The Political Morality of Race, NY, Princeton University Press, 1996.

couper court aux processus producteurs de discriminations. Dans ces deux logiques, celle de la lutte aux discriminations et celle de la gestion de la diversité, on a besoin de statistiques, mais les mesures précises dont on a besoin diffèrent.

Les revendications pour l'égalité et contre les discriminations se posent en opposition à des situations de marginalisation et d'inégalités. Elles sont portées en premier lieu par des individus et des groupes qui sont exclus du pouvoir, même s'ils obtiennent éventuellement des appuis qui proviennent des centres de pouvoir. La logique de la lutte aux discriminations est donc nécessairement et explicitement conflictuelle. Elle peut être appuyée par l'accès à des données quantifiées qui démontrent la nécessité et la légitimité de cette lutte et qui deviennent un outil de démonstration de l'ampleur des inégalités et de leurs modalités. Il s'en suit qu'on a rarement produit des données quantitatives uniquement dans le but explicite de lutter contre les discriminations. Car dès que les pouvoirs publics acceptent l'idée qu'un système en place produit des discriminations, la conséquence logique de cette prise de conscience consiste justement à élaborer des politiques de prise en compte de la diversité, dont un des volets, la lutte aux discriminations – qui n'est pas le plus caractéristique, se situe en aval des processus, à l'étape de l'évaluation des résultats.

La logique de la gestion de la diversité est une politique voulue par les pouvoirs publics. Elle se veut, par définition, plus inclusive et plus consensuelle. Elle est l'expression d'une volonté politique de la part des pouvoirs étatiques et souvent des grandes entreprises qui y voient une méthode de prévention de conflits futurs. Elle se réalise par des systèmes de contrôle où les données quantitatives jouent deux rôles. D'abord en amont de la conception et de la définition des politiques, pour identifier les groupes en présence, leurs caractéristiques, et les inégalités potentielles qu'ils pourraient subir, etc., puis en aval, au niveau des résultats, c'est-à-dire pour mesurer l'ampleur et les caractéristiques des discriminations réelles que l'on retrouve dans la société. Ce sont donc des outils fondamentaux des politiques de la diversité, mais c'est plutôt dans les procédures, les principes politiques qui orientent l'action, etc., que les politiques de la gestion de la diversité s'expriment le plus efficacement.

Pour avoir des données quantitatives qui conviennent à ces deux types de logiques complémentaires, il est nécessaire d'avoir des bases de données étendues, qui combinent des données de recensement, des données sur le revenu, et enfin des données administratives. Et ici, deux types de contraintes travaillent en opposition : la nécessité d'avoir des systèmes de classement qui permettent les références croisées, d'une base de données à l'autre, rendent plus ardue les garanties de confidentialités et contre les abus. Dans les pages qui suivent, nous verrons comment on a trouvé un équilibre entre ces deux aspects dans le contexte canadien.

## LES EXPÉRIENCES CANADIENNE ET QUÉBÉCOISE

Les expériences canadienne et québécoise diffèrent en ce qui concerne la façon de mettre en œuvre leur politique de gestion de la diversité, la première insistant sur le multiculturalisme comme philosophie politique, et la deuxième sur l'interculturalisme. Pour une analyse de cette différence, et de la fluctuation des politiques au fil de ans et des changements de gouvernement, voir entre par exemple Labelle (2005) et Langlois (2007). Mais en ce qui concerne la collecte ou l'utilisation de données ethniques, il n'y a pas eu de différence notable. De fait, l'Institut québécois de la statistique dépend de Statistique Canada pour une grande partie de ses données.

Tant le Canada que le Québec se conçoivent comme des terres d'immigration, et ont eu tendance à avoir des politiques explicites d'accueil de communautés persécutées ailleurs, ce qui n'a pas empêché ces politiques de refléter les tendances idéologiques dominantes de leur époque, incluant des politiques quelquefois racistes (jusqu'au milieu du XXe siècle). Mais depuis toujours, la collecte des données de type ethnique a été pratiquée sans questionnement majeur sur la légitimité de le faire. Cependant, des règles sévères, et dont l'application est étroitement surveillée, ont été instaurées pour contrôler les abus éventuels et pour s'assurer de la confidentialité des données. Il est donc presque impossible d'identifier une personne, même à partir des micro-données auxquelles les chercheurs ont accès dans des conditions très rigoureuses.

## LES SOURCES DE DONNÉES ET LES VARIABLES UTILISÉES

Les principales sources de données ethniques sont celles qui sont compilées par Statistique Canada à l'occasion du recensement, ainsi que dans les grandes enquêtes périodiques. Le recensement lui-même comporte deux questionnaires, dont le plus détaillé est distribué à 20 % de la population. Ce questionnaire comprend des questions sur le statut d'autochtone (et des sous-questions renvoyant à des classifications plus fines), sur l'origine ethnique, le lieu de naissance, le lieu de naissance des parents, la langue, la religion, et le statut d'immigration.

Dans le dictionnaire des termes du recensement, Statistique Canada définit l'ethnicité ainsi:

« **Définition** : Le concept d'ethnicité a un certain caractère multidimensionnel dans la mesure où il comprend des aspects comme la race, l'origine ou l'ascendance, l'identité, la langue et la religion. Il peut englober aussi des dimensions plus subtiles comme la culture, les arts, les coutumes et les croyances de même que des pratiques comme l'habillement et la préparation de la nourriture. Le concept revêt également un caractère dynamique, étant constamment en état de changement. Il changera par suite d'une

nouvelle vague d'immigration, de mélanges et d'intermariages, qui peuvent entraîner la formation de nouvelles identités. »<sup>2</sup>

La conscience de la fluidité du terme est donc manifeste au niveau de cette définition. Le document explique qu'il y a trois façons de mesurer l'ethnicité : l'ascendance, la race, et l'identité. Ainsi, pour chacune des personnes résidant dans un ménage, la question 17 du recensement de 2006 posait la question des « origines ethniques ou culturelles des ancêtres » de la personne. Quatre espaces de réponse sont fournis, pour inscrire un maximum de quatre origines ancestrales pour chaque personne.

La question 19 quant à elle était formulée ainsi :

Q19. Cette personne est-elle un :

Cochez plus d'un cercle ou précisez, s'il y a lieu.

Blanc

Chinois

Sud-Asiatique (p. ex., Indien de l'Inde, Pakistanais, Sri-Lankais, etc.)

Noir

Philippin

Latino-Américain

Asiatique du Sud-Est (p. ex., Vietnamien, Cambodgien, Malaisien, Laotien, etc.)

Arabe

Asiatique occidental (p. ex., Iranien, Afghan, etc.)

Coréen

Japonais

Autre — Précisez

---

Cette question était accompagnée de l'information suivante :

Ces renseignements servent de fondement à des programmes qui donnent à chacun une chance égale de participer à la vie sociale, culturelle et économique du Canada. <sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> [http://www.statcan.ca/francais/concepts/definitions/ethnicity01\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/concepts/definitions/ethnicity01_f.htm). Consulté le 2 février 2008.

<sup>3</sup> Notons que pour faciliter la participation des minorités linguistiques, le questionnaire de recensement est traduit en 62 langues différentes, dont 18 langues autochtones. Ces traductions ne sont pas distribuées en même temps que le questionnaire, évidemment, mais elles sont disponibles sur le site web de Statistique Canada.

Deux remarques doivent être faites ici. Même si la question 19 ne mentionne pas le terme ‘race’, les modalités des réponses à cette question reprennent exactement la classification détaillée du terme « race » donnée dans la page des définitions du recensement de Statistique Canada <sup>4</sup>. En effet, la race y est définie ainsi :

« La race d'une personne désigne ses traits physiologiques acquis génétiquement. »

et les modalités détaillées mentionnées ci-haut sont reproduites. Dans les tableaux statistiques des résultats du recensement, on regroupe dans une seule catégorie intitulée « réponses multiples » toutes les personnes ayant coché plus d’une case, permettant ainsi aux individus de ne pas se classer *exclusivement* dans l’une ou l’autre des catégories.

Ces mêmes modalités sont utilisées pour définir le terme « minorités visibles », tel que le montre le tableau suivant qui reproduit la définition de Statistique Canada <sup>5</sup> :

Population totale	Faisant partie des minorités visibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chinois</li> <li>- Sud-Asiatique (p. ex., Indien de l'Inde, Pakistanais, Pendjabi, Sri-Lankais)</li> <li>- Noir (p. ex., Africain, Haïtien, Jamaïcain, Somalien)</li> <li>- Arabe/Asiatique (p. ex., Arménien, Égyptien, Iranien, Libanais, Marocain)</li> <li>- Philippin</li> <li>- Asiatique du Sud-est (p. ex., Cambodgien, Indonésien, Laotien, Vietnamien)</li> <li>- Latino-Américain</li> <li>- Japonais</li> <li>- Coréen</li> <li>- Autre</li> </ul>
	Ne faisant pas partie des minorités visibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autochtone</li> <li>- De race blanche</li> </ul>

On voit donc que les modalités de la variable « race » sont la base des modalités de la variable « minorité visible » : on peut établir la modalité à laquelle correspond un individu sur cette

---

<sup>4</sup> ibidem

<sup>5</sup> ibidem

dernière variable à partir de la première : il suffit d'exclure les modalités « de race blanche » et « autochtone » qui ne font pas partie des minorités visibles.

La remarque mentionnée ci-haut au sujet de l'usage de ces renseignements renvoie directement aux programmes d'accès à l'égalité. Dans le recensement, cette variable n'est utilisée que de façon agrégée, pour faire des statistiques globales permettant de déceler des inégalités. À ce titre, cette variable est un outil utile tant en amont des politiques de gestion de la diversité, à l'étape du diagnostic et de l'élaboration des politiques, qu'en aval, pour mesurer les résultats obtenus.

C'est cette même variable qui est utilisée dans un document intitulé « déclaration volontaire », proposé lors de l'embauche dans certaines catégories d'emplois. En effet, le but de cette classification est directement lié aux programmes d'accès à l'égalité, auxquels les institutions publiques et para-publiques ainsi que certaines catégories d'institutions privées sont soumises. Si la déclaration est volontaire pour les individus à qui elle est proposée, certaines institutions (dont toute la fonction publique fédérale) ont quant à elles l'obligation de la proposer. Ainsi, dans la fonction publique le formulaire qui contient entre autres les deux questions suivantes doit être proposé aux nouveaux employés :

**C. Un Autochtone** est une personne faisant partie du groupe des Indiens de l'Amérique du Nord ou d'une Première nation, ou qui est Métis ou Inuit. Les termes « indiens de l'Amérique du Nord » et « Première nation » signifient les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits et les Indiens couverts par traités.

ÊTES-VOUS AUTOCHTONE?

- Non
- Oui, veuillez cocher le cercle approprié
  - Indien de l'Amérique du Nord / Première nation
  - Métis
  - Inuit

**D. Un membre d'une minorité visible** au Canada est une personne (autre qu'un Autochtone défini en C) qui n'est pas de race ou de couleur blanche, peu importe le lieu de sa naissance.

ÊTES-VOUS MEMBRE D'UNE MINORITÉ VISIBLE?

- Non
- Oui, veuillez cocher le cercle qui décrit le mieux le groupe auquel vous appartenez :  
(les diverses modalités du terme « minorités visibles », mentionnées à la page précédente, sont alors reprises textuellement pour la suite de cette question)

Évidemment, ces questions ont pour but de déceler les inégalités et de vérifier si les buts d'ouverture à la diversité, traduits en termes de cibles d'embauche des minorités visibles (et non pas de quotas d'embauche), ont été atteints. Ils peuvent servir, dans certains cas, de fondement à un grief quand les institutions qui se donnent des programmes d'accès à l'égalité n'engagent pas un candidat appartenant à une minorité visible. Ces programmes stipulent en effet qu'à compétence égale, il faut engager soit une femme, un autochtone, une personne handicapée de préférence à un candidat qui ne souffrirait pas de l'un ou l'autre de ces facteurs de désavantage social. Toutes ces catégories sont indiquées dans la déclaration volontaire, mais les programmes d'accès à l'égalité ne précisent pas d'ordre de priorité entre ces désavantages.

Le concept de « minorité visible » défini ci-haut a été critiqué, mais la critique la plus sérieuse est venue du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale de l'ONU, plus connu sous son sigle anglais, CERD, qui a estimé que l'usage du terme « minorité visible » entraînait une exclusion symbolique de « l'autre » ainsi désigné, et qu'il homogénéisait l'expérience de tous ceux et toutes celles qui étaient englobées dans cette catégorie. Emboîtant le pas au Comité, la Fondation canadienne des relations raciales, un organisme créé par le gouvernement fédéral pour servir de « think tank », endossait cet avis, et recommandait « que le Canada cesse d'utiliser cette expression et parle plutôt de personnes ou de groupes « racisés » parce que ce dernier terme reflète mieux les réalités du racisme ».<sup>6</sup> Mais ce même communiqué remarquait du même souffle que

« l'expression « minorités visibles » n'est pas sans valeur : le terme identifie un groupe de personnes qui ont été la cible du racisme et de la discrimination raciale vis à vis un groupe dominant; il facilite un langage global pour les gens visés par le racisme et la discrimination raciale; il permet de réunir des données quantitatives sur les personnes de couleur (et non autochtones) qui ne seraient pas disponibles sans cette distinction »<sup>7</sup>

Le communiqué ajoute :

« Le terme « minorité visible » suppose également une expérience commune et égale du racisme et de la discrimination, que tous les groupes raciaux de la catégorie vivaient le racisme manière égale, sans égard au sexe, à l'âge et à la classe sociale, entre autres. »

---

<sup>6</sup> Communiqué de presse de la FCRR, 14 juin 2007, FCRR (2007). Mentionnons que nous préférons aussi l'usage du terme « groupes racisés » pour les mêmes raisons que la FCRR.

<sup>7</sup> FCRR (2007).

Cette controverse illustre l'ambivalence à l'égard de la classification. Le terme « groupe racisé » est préféré, mais les procédures de classification qui sont utilisées pour déterminer le statut de « racisé » des individus sont les mêmes que celles qui sont utilisées pour la catégorie « minorité visible », et sont donc tout aussi réductrices. Par ailleurs, tous les termes utilisés pour parler des groupes racisés présentent les mêmes inconvénients. Le groupe « Arabes », par exemple, inclut les riches immigrants investisseurs en provenance des pays pétroliers, et les nouveaux immigrants arabes diplômés mais chômeurs (leurs diplômes ne sont pas reconnus) et qui vivent sous le seuil de la pauvreté. Il en est de même pour chacun des groupes mentionnés dans la catégorie « minorités visibles », et il en sera de même dans la catégorie « groupes racisés ». D'ailleurs, en date du 2 février 2008, le site de la Fondation continuait à utiliser le terme « minorités visibles » dans les fenêtres publicisant des faits pertinents apparaissant sur son site.

Cette ambivalence illustre toutes les difficultés de la mesure de l'ethnicité, difficultés qui peuvent être dépassées premièrement en constatant que le *contexte d'énonciation* d'un terme, quel qu'il soit, est fondamental pour attribuer à ce terme des caractéristiques valorisantes ou dénigrantes, et deuxièmement en réalisant que c'est l'usage du terme dans la lutte aux inégalités qui va permettre sa « rédemption ». Nous voyons mal comment, dans le formulaire de déclaration volontaire mentionné ci-haut, la question « Êtes-vous membre d'un groupe racisé » serait plus valorisante que « Êtes-vous membre d'une minorité visible ». Et dans les deux cas, la question serait suivie de la liste de groupes citée plus haut. À la limite, peut-être que la question pourrait être formulée comme suit :

Estimez-vous que vous faites partie d'un groupe qui a subi des discriminations illégales (en référence à la loi d'accès à l'égalité) en vertu de votre appartenance ethnique, linguistique ou religieuse ? Si oui, indiquez cette appartenance : \_\_\_\_\_

## **LES PROTECTIONS LÉGALES ET LE LIEN AVEC LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

Les données colligées à l'aide des outils mentionnés ci-haut font l'objet d'une réglementation stricte qui vise à protéger les individus, en limitant sévèrement l'accès aux données individuelles nominales, en s'assurant, par des mesures sécuritaires, que les données agrégées ne peuvent être 'désagrégées', et en précisant les conditions d'usage de ces données.

On peut distinguer deux grandes catégories de données : les données colligées par Statistique Canada et distribuées de façon différentielle en fonction de leur niveau d'agrégation, et les données administratives telles que celles qui sont colligées à l'aide de la « déclaration volontaire » mentionnée plus haut. Des mesures sécuritaires différentes s'appliquent à chaque catégorie de données.

### **Le « Code de confidentialité pour la collecte des données de déclaration volontaire dans la fonction publique du Canada »**

Les données colligées grâce à la déclaration volontaire sont sujettes à un code de confidentialité qui limite l'accès à ces données, ainsi que leur usage, qui s'inscrit dans les objectifs de la « Loi sur l'équité en matière d'emploi ». Ce code stipule que « La confidentialité des renseignements contenus dans les déclarations volontaires et recueillis par les ministères et organismes de la fonction publique du Canada doit être assurée conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels (...) ».<sup>8</sup>

Le code stipule aussi que :

« Les renseignements conservés dans la BDÉE ne peuvent être consultés que par un petit nombre d'employés du Secrétariat du Conseil du Trésor et sont traités de façon strictement confidentielle. On ne s'en sert que pour compiler des statistiques servant à analyser et à suivre l'élaboration de la situation d'emploi et les progrès des groupes désignés, en termes de répartition et de mobilité régionales et professionnelles, ainsi que pour préparer des rapports sur l'évolution de l'équité en emploi au sein des ministères et organismes de la fonction publique ». (ibidem)

(...)

« Les renseignements contenus dans la BDÉE sur un individu ne sont pas utilisés à d'autres fins que celles mentionnées dans le Code (...) » (ibidem)

### **Les liens avec l'action**

Il est donc clair que ces données sont sujettes à trois conditions :

1. Elles sont fournies de façon volontaire, et un individu est entièrement libre de les donner ou pas. L'institution, quant à elle, a l'obligation de proposer le formulaire.
2. Elles sont sujettes à des conditions très strictes de confidentialité.
3. Leur but essentiel est déterminé par la loi sur l'équité en emploi. Le code mentionné ci-haut précise ce qui suit :

« Pourvu que l'intéressé ait donné son consentement, les coordonnateurs de l'équité en emploi des ministères peuvent se servir des renseignements de déclaration personnelle pour gérer les ressources humaines de manière à promouvoir l'équité en emploi,

---

<sup>8</sup> [http://www.psagency-agencefp.gc.ca/ee/survey-sondage/code\\_f.asp](http://www.psagency-agencefp.gc.ca/ee/survey-sondage/code_f.asp). Consulté le 2 février 2008.

notamment en proposant une formation spéciale, des affectations temporaires, la participation à un comité de sélection, du counselling d'emploi, ainsi que l'inscription aux programmes destinés aux membres des groupes désignés.

Vous avez l'assurance qu'elle ne sera pas utilisée à des fins non autorisées ». <sup>9</sup>

Les données agrégées, quant à elles, sont rendues publiques selon plusieurs modalités. Les entreprises privées, par exemple, peuvent publier ces données, mais les sociétés d'État ont l'obligation de faire un rapport annuel sur l'équité en emploi dans leur institution. Ainsi, la Société Radio-Canada, par exemple, publie chaque année un « Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi » où les statistiques ethniques agrégées sont fournies. Par exemple, le rapport de 2005 affirmait ce qui suit :

En 2005, le taux de représentation des femmes dans des postes permanents a continué à progresser de façon constante pour atteindre 42.5 % comparativement à 40.0% en 2000; (...). On dénombrait 97 autochtones (1,3%), 173 personnes handicapées (2,3%) et 393 membres de minorités visibles (5,3 %) dans des postes permanents en 2005. <sup>10</sup>

Le rapport examine aussi les taux de recrutement et de promotion :

On note une modeste amélioration chez les membres des minorités visibles : les taux de recrutement (8,5%) et de promotion (5,5%) ont été supérieurs à leurs taux de représentation à CBC/Radio-Canada. <sup>11</sup>

Ces rapports peuvent être à l'origine de campagnes ciblées de recrutement, de programmes de formation, ou de toute autre action visant à favoriser l'emploi dans les groupes sous-représentés.

### **Les données de Statistique Canada**

Les données de type ethnique sont aussi collectées par Statistique Canada lors des recensements, ainsi qu'au cours des grandes enquêtes périodiques. Statistique Canada rend publiques les données agrégées, mais en prenant soin de ne pas publier des données trop précises sur de petites entités pour ne pas qu'on puisse faire des recoupements permettant d'identifier un individu. Mais Statistique Canada rend aussi disponible des micro-données, soit des données concernant les individus dans le cadre de *l'Initiative de démocratisation des données*, mais en

---

<sup>9</sup> Ibidem.

<sup>10</sup> <http://www.cbc.radio-canada.ca/documents/equite/pdf/ee-exec2005f.pdf>

<sup>11</sup> Ibidem.

prenant plusieurs précautions. Par exemple, tous les renseignements nominatifs sont supprimés des fichiers dits « à grande diffusion », et seuls des échantillons représentatifs aléatoires sont rendus disponibles aux chercheurs. Il est ainsi impossible de retracer des informations propres à un individu. Statistique Canada donne aussi accès aux chercheurs à des fichiers de micro-données plus complets, dans des laboratoires à haute sécurité. Les tableaux statistiques produits à l'aide de ces données sont d'abord acheminés au personnel de Statistique Canada qui les examine minutieusement avant de les transmettre aux chercheurs, afin de vérifier qu'aucun renseignement nominatif ne permet de retracer un individu en croisant plusieurs caractéristiques.

Ces données sont utilisées dans l'élaboration des politiques publiques en amont (élaboration des politiques et programmes, détermination des groupes ciblés par une politique, anticipation de l'impact social d'une politique) et en aval (évaluation des effets réels d'une politique, mesure de l'accès à un service ou une ressource).

## CONCLUSION

Ce bref tour d'horizon, fondé sur l'exemple canadien, permet de voir que la collecte de données de type ethnique est essentielle dans la lutte aux discriminations. Dans la mesure où elle s'inscrit dans des programmes d'accès à l'égalité et où elle est soumise à des mesures strictes de sécurité et de confidentialité, la collecte de données de type ethnique n'a pas l'effet stigmatisant qu'on pourrait lui prêter. D'une part, c'est le *contexte d'énonciation* qui confère à une catégorisation son effet valorisant ou dévalorisant. D'autre part, dans une situation réelle de discrimination, les catégorisations de type ethnique sont déjà à l'œuvre dans les processus de marginalisation et d'exclusion. Ceci dit, les effets pervers de telles catégorisations ne peuvent être ignorés. Nous concluons donc sur les trois remarques suivantes :

1. Entre la nécessité de mesurer les inégalités pour pouvoir les combattre et les dangers de la catégorisation abusive, il n'y a pas de solution parfaitement satisfaisante. Tout système de suivi, ou de 'monitoring', comporte des dangers de dérapage et d'abus (au sens étymologique du terme). La compréhension des limites et des dangers de tout système de mesure est donc nécessaire, et cette tension permanente créée par la crainte des abus est précisément ce qui peut nous en préserver. Il s'en suit que les mécanismes de vigilance et de surveillance des abus possibles doivent faire partie intégrante de tout système de monitoring.
2. Nous identifions deux dangers possibles lorsque les statistiques de type ethnique sont utilisées dans les systèmes de statistiques nationales dans un but de gestion de la diversité.
  - a. Le premier est celui de trop axer cette gestion autour d'une conception rigide des identités, que les systèmes de mesure contribuent à figer. Le danger est celui de

l'essentialisation des identités et, comme conséquence de deuxième ordre, celui de l'ethnisation de la politique. En caricaturant (un tout petit peu !) va-t-on, par souci de gestion égalitaire, demander que les représentations politiques soient proportionnelles en fonction de facteurs identitaires ethniques ? Les identités de type ethnique sont fluides, multiples et contextuelles, et les figer par des statistiques aurait des conséquences lourdes au niveau des processus politiques, et étouffantes au niveau des individus. L'argument qui consiste à surestimer ce danger au point de faire de l'existence des statistiques ethniques un outil éventuel de génocide, comme on l'a vu en Europe au cours de la deuxième guerre mondiale, n'est pas tellement valable : malheureusement, la logique génocidaire n'a pas besoin de statistiques, comme on le voit dans les situations où de tels génocides ont lieu sans que des statistiques soient collectées.

- b. Le deuxième est d'éviter totalement d'effectuer des mesures de type ethnique par peur des abus éventuels de telles mesures. Mais dans ce cas, on se prive d'un outil fort utile non seulement pour identifier les discriminations et mesurer leur ampleur, mais aussi de lutte à ces discriminations et d'évaluation des politiques de lutte aux discriminations. Il ne faut pas oublier que la mise en exergue de caractéristiques identitaires n'est pas automatiquement négative. Le contexte d'énonciation est fondamental, tel qu'on peut le voir, par exemple, en contrastant la stigmatisation des identités homosexuelles d'une part, avec les affirmations de la fierté gaie dans des défilés, par exemple, d'autre part.
3. Enfin, il n'y a pas de logique binaire qui établirait qu'un système est absolument bon et l'autre absolument mauvais. Tous les systèmes ont leur logique propre et leur cohérence, ainsi que leurs 'points morts', soit les injustices et les torts qu'ils ne permettent pas d'identifier. C'est dans l'acceptation de ces tensions inhérentes qu'on peut atténuer les effets des catégorisations abusives d'un système, ou au contraire son incapacité à voir les discriminations, quand ces systèmes établissent la norme de non-visibilité des différences par souci d'égalitarisme.

## **BIBLIOGRAPHIE**

Agence de la fonction publique du Canada, 2002, Code de confidentialité pour la collecte des données de déclaration volontaire dans la fonction publique du Canada  
[http://www.psagency-agencefp.gc.ca/ee/survey-sondage/code\\_f.asp](http://www.psagency-agencefp.gc.ca/ee/survey-sondage/code_f.asp) .

CBC/Radio-Canada, Rapport Annuel sur l'Équité en Matière d'Emploi présenté à Ressources Humaines et Développement Social Canada,  
<http://www.cbc.radio-canada.ca/documents/equite/pdf/ee-exec2005f.pdf>.

Fondation Canadienne des relations raciales (2007) Communiqué de presse : La FCRR répond aux critiques émises par un comité de l'ONU au sujet de l'expression « minorités visibles »  
<http://www.crr.ca/Load.do?section=5&subSection=7&id=767&type=2>

Gutmann, Amy & Appiah, Anthony (1996), *Color Conscious : The Political Morality of Race*, NY, Princeton University Press.

Labelle, Micheline (2005), *Le Défi de la diversité au Canada et au Québec*, Options Politiques, Mars-Avril 2005, p. 92 à 97.

Langlois, Simon (2007), *Le multiculturalisme canadien : une approche sociologique*.  
Conférence publique prononcée dans le cadre de la Chaire des Amériques à l'Université de Paris I Panthéon-Sorbonne, le 14 mars 2007. <http://chairedesameriques.univ-paris1.fr>

Statistique Canada, Dictionnaire du recensement,  
[http://www.statcan.ca/francais/concepts/definitions/ethnicity01\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/concepts/definitions/ethnicity01_f.htm).