



National Library
of Canada

Acquisitions and
Bibliographic Services Branch

395 Wellington Street
Ottawa, Ontario
K1A 0N4

Bibliothèque nationale
du Canada

Direction des acquisitions et
des services bibliographiques

395, rue Wellington
Ottawa (Ontario)
K1A 0N4

7000 16th Avenue NW

Calgary, Alberta T2C 1A1

NOTICE

The quality of this microform is heavily dependent upon the quality of the original thesis submitted for microfilming. Every effort has been made to ensure the highest quality of reproduction possible.

If pages are missing, contact the university which granted the degree.

Some pages may have indistinct print especially if the original pages were typed with a poor typewriter ribbon or if the university sent us an inferior photocopy.

Reproduction in full or in part of this microform is governed by the Canadian Copyright Act, R.S.C. 1970, c. C-30, and subsequent amendments.

AVIS

La qualité de cette microforme dépend grandement de la qualité de la thèse soumise au microfilmage. Nous avons tout fait pour assurer une qualité supérieure de reproduction.

S'il manque des pages, veuillez communiquer avec l'université qui a conféré le grade.

La qualité d'impression de certaines pages peut laisser à désirer, surtout si les pages originales ont été dactylographiées à l'aide d'un ruban usé ou si l'université nous a fait parvenir une photocopie de qualité inférieure.

La reproduction, même partielle, de cette microforme est soumise à la Loi canadienne sur le droit d'auteur, SRC 1970, c. C-30, et ses amendements subséquents.

Canada

LA JUSTICE DE L'ÉQUITÉ

par
Anne-Andrée Denault

Thèse déposée à
l'École des études supérieures et de la recherche
en vue de l'obtention d'une
maîtrise ès arts en sociologie

Directrice : professeure Linda Cardinal

Université d'Ottawa

Septembre 1994



Anne-Andrée Denault, Ottawa, Canada, 1994



National Library
of Canada

Bibliothèque nationale
du Canada

Acquisitions and
Bibliographic Services Branch

Direction des acquisitions et
des services bibliographiques

395 Wellington Street
Ottawa, Ontario
K1A 0N4

395, rue Wellington
Ottawa (Ontario)
K1A 0N4

Your file / Votre référence

Our file / Notre référence

THE AUTHOR HAS GRANTED AN
IRREVOCABLE NON-EXCLUSIVE
LICENCE ALLOWING THE NATIONAL
LIBRARY OF CANADA TO
REPRODUCE, LOAN, DISTRIBUTE OR
SELL COPIES OF HIS/HER THESIS BY
ANY MEANS AND IN ANY FORM OR
FORMAT, MAKING THIS THESIS
AVAILABLE TO INTERESTED
PERSONS.

L'AUTEUR A ACCORDE UNE LICENCE
IRREVOCABLE ET NON EXCLUSIVE
PERMETTANT A LA BIBLIOTHEQUE
NATIONALE DU CANADA DE
REPRODUIRE, PRETER, DISTRIBUER
OU VENDRE DES COPIES DE SA
THESE DE QUELQUE MANIERE ET
SOUS QUELQUE FORME QUE CE SOIT
POUR METTRE DES EXEMPLAIRES DE
CETTE THESE A LA DISPOSITION DES
PERSONNE INTERESSEES.

THE AUTHOR RETAINS OWNERSHIP
OF THE COPYRIGHT IN HIS/HER
THESIS. NEITHER THE THESIS NOR
SUBSTANTIAL EXTRACTS FROM IT
MAY BE PRINTED OR OTHERWISE
REPRODUCED WITHOUT HIS/HER
PERMISSION.

L'AUTEUR CONSERVE LA PROPRIETE
DU DROIT D'AUTEUR QUI PROTEGE
SA THESE. NI LA THESE NI DES
EXTRAITS SUBSTANTIELS DE CELLE-
CI NE DOIVENT ETRE IMPRIMES OU
AUTREMENT REPRODUITS SANS SON
AUTORISATION.

ISBN 0-612-00526-7

Canada



UNIVERSITÉ D'OTTAWA
UNIVERSITY OF OTTAWA

*L'Équité est le sentiment supérieur de justice
tendant à faire accomplir la loi dans son esprit,
par delà la lettre et parfois contre la lettre
de celle-ci.*

Régis Jolivet, 1962

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
PARTIE 1 : LA PROBLÉMATIQUE CONTEMPORAINE DE L'ÉQUITÉ	15
Chapitre 1	15
AUX ORIGINES DE L'ACTION POSITIVE ET DE LA NOTION D'ÉGALITÉ	15
Retour à la notion libérale américaine d'égalité	16
Les origines de l'action positive	19
Les premiers pas de l'action positive	20
Redéfinition de l'action positive	27
Chapitre 2	33
LES POLITIQUES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET L'ACTION POSITIVE AU CANADA	33
Définition de l'action positive au Canada	34
Historique de l'idée d'action positive	35
L'origine de l'idée d'équité en matière d'emploi	40
La redéfinition de l'égalité dans le rapport Abella	41
L'équité en matière d'emploi ; du rapport Abella à aujourd'hui	47
Chapitre 3	52
L'ÉQUITÉ EN ONTARIO ET SON APPLICATION	52
Les mesures d'actions positives en Ontario	54
Le Code ontarien des droits de la personne	59
L'Association canadienne-française de l'Ontario	65
Le Caucus francophone	70
Conclusions de la problématique des francophones et de l'équité	74
The Alliance for Employment Equity ou le syndrome de l'exclusion	75
Retour à l'équité	78

PARTIE 2 : LA NÉCESSITÉ D'UN RETOUR A L'IDÉE DE JUSTICE D'ÉQUITÉ	81
Chapitre 4	81
L'ORIGINE DU DROIT ET DE L'IDÉE DE JUSTICE	81
Brève présentation de la vie et de l'oeuvre d'Alexandre Kojève	82
L'origine du Droit et de l'idée de Justice	86
Les Justices d'égalité, d'équivalence et d'équité	95
La Justice d'égalité et le Droit aristocratique	97
La justice de l'équivalence et le Droit bourgeois	100
L'évolution du Droit : Justice synthétique du Citoyen	103
CHAPITRE 5	108
LE RETOUR A UNE IDÉE DE JUSTICE DE L'ÉQUITÉ	108
L'égalité comme principe dominant de Justice	109
La justice d'équité	120
L'équité mathématique revue et corrigée	124
CONCLUSION	127

INTRODUCTION

Les sociétés démocratiques modernes de type libéral comme les États-Unis et le Canada font face à un défi grandissant à l'heure actuelle. Construites sous l'égide de la liberté et de l'égalité, elles doivent tenter d'appliquer ces principes à une société de plus en plus hétérogène marquée par un multiculturalisme grandissant. C'est dans ce contexte que les sociétés nord-américaines doivent tenter d'appliquer la justice et le droit. Selon Alexandre Kojève dans son ouvrage *Esquisse d'une phénoménologie du Droit*, la façon dont la société appréhende la Justice et l'idée qu'elle s'en fait, a indubitablement un impact sur cette application¹. Celle-ci, propre à la société et à son temps, permet la stabilité de l'État et constitue le Droit (Kojève, 1981:153,176).

C'est, entre autres, par l'intermédiaire de politiques d'actions positives que les États nord-américains tentent d'arriver à établir une certaine justice sociale. Ces politiques constituent une façon d'appliquer la justice dans la société et ont comme but de redresser les inégalités sociales et économiques qui séparent les groupes défavorisés des groupes favorisés. Suite à des études sur le sujet, le gouvernement canadien a déterminé quatre groupes cibles nécessitant des mesures spéciales d'actions positives : les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones. Ces politiques marquent

¹ L'idée de Justice sous-jacente à l'idée du Droit reste réceptive aux divers courants et phénomènes sociaux qui l'entourent et par ce fait même, évolue, possédant sa vie propre (Kojève, 1981:17,18).

l'avènement d'un nouveau principe de Justice propre à l'évolution des sociétés nord-américaines, celui de l'équité.

Toutefois, ces politiques, d'abord instaurées aux États-Unis durant les années soixante, soulèvent de nombreuses controverses. Pour les tenants d'une vision conservatrice, celles-ci sont considérées comme discriminatoires à l'égard de la majorité blanche et briment les droits individuels fondamentaux de liberté et d'égalité. Pour les autres, associés à une vision libérale, ces politiques discréditent les minorités visées qui perdent le mérite d'avoir obtenu un quelconque emploi, une bourse, etc.² Il existe, de plus, une autre forme de critique. C'est la critique interne actuelle que font les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Certains d'entre eux affirment que ces politiques ne bénéficient qu'aux membres dominants du groupe minoritaire³. C'est ainsi qu'en Ontario les divers groupes qui se retrouvent dans *The Alliance for Employment Equity*, regroupement d'associations situées principalement à Toronto, en sont arrivés à formuler une telle critique.

Nous tenterons, dans le cadre de cette thèse, d'approfondir ce questionnement critique de l'équité qui fait ressortir un certain paradoxe de ces politiques puisque celles-ci devraient justement régler les problèmes d'inégalités dans nos sociétés. C'est par l'étude des revendications des francophones ainsi que de la situation au sein de l'*Alliance for*

² Se référer au chapitre sept de l'ouvrage de Andrew Hacker, *Two Nations: Black and White, Separate, Hostile, Unequal* (1992), pour une description plus détaillée de ces deux visions de l'action positive.

³ Ainsi en Ontario, dans la communauté noire, l'homme noir bénéficiera davantage des programmes d'équité en matière d'emploi au détriment des femmes noires ou des femmes noires francophones.

Employment Equity que nous souhaitons réaliser ce travail. Cela nous amènera à préciser et à mieux comprendre les ambiguïtés liées à l'opérationnalisation des politiques d'équité en matière d'emploi.

En fait, les objectifs et les politiques d'actions positives ont subi une évolution à travers leur histoire et tout porte à croire que leur orientation a changé. Il semble y avoir une sorte de bureaucratisation accrue de l'application de l'équité. De plus, cette application est devenue partielle et semble, selon les critiques, être en train de perdre tout sens d'action pour une Justice globale⁴. Il faudra d'abord comprendre le contexte historique ayant conduit à cette situation. Ensuite nous nous proposons de tenter d'analyser le contexte philosophico-politique susceptible de nous amener à préciser les raisons de cette évolution. Ceci nous obligera à revenir sur les fondements de la Justice de l'équité pour bien saisir le phénomène et les apories auxquelles nous sommes aujourd'hui confrontés. Les politiques d'équité en matière d'emploi créeraient leurs propres formes d'inéquité. L'équité telle qu'appliquée correspond-elle à la Justice des Citoyens?

Le phénomène de l'action positive n'est pas toujours en harmonie avec le discours dominant de la Justice d'égalité qui prône l'égalité de tous et exige un même traitement pour tous. Ceci amène aussi des difficultés dans l'application des mesures d'équité et dans leur légitimation. Comment justifier des pratiques qui traitent les gens de façon différente

⁴ Un exemple de cela est le fait que l'équité aujourd'hui passe ou, devrais-je dire, se limite principalement à la sphère de l'emploi.

—comme les mesures d'action positive— quand la Justice d'égalité somme un traitement égal de tous. Dès lors il devient impératif de réfléchir à un nouveau principe de Justice qui saurait reconnaître les différences tout en étant capable de justifier des mesures inégales. Aussi l'idée de Justice d'équité pourrait-elle être envisagée comme principe de Droit dominant dans nos sociétés.

Nous nous intéresserons à cette question sur le plan philosophique telle qu'elle a été analysée par Alexandre Kojève dans l'ouvrage mentionné ci-haut. Selon lui, la Justice existe sous deux formes: la Justice d'égalité et la Justice d'équivalence (Kojève, 1981:268). L'interaction entre ces deux Justices, toujours selon Kojève, mène à une Justice de l'équité liée au Droit du Citoyen, lequel annonce l'avènement d'un système universel de Justice. Dans la mesure où la société démocratique cherche à atteindre une plus grande justice sociale, il devient pertinent, dans une société qui s'est grandement modifiée, de remettre en question le principe de justice qui la sous-tend. Alexandre Kojève, avec sa définition de la Justice et tout spécifiquement de la Justice de l'équité, peut nous éclairer dans notre compréhension de la problématique contemporaine de l'action positive.

C'est en nous inspirant des écrits d'Alexandre Kojève que nous essaierons de jeter un certain éclairage sur le concept d'équité car il nous semble être un des seuls et des premiers théoriciens à poser clairement la question de l'équité. De plus, il demeure un penseur très actuel malgré le fait que son ouvrage date du début des années 1940. Né à Moscou en 1902, Alexandre Kojève est professeur de philosophie à l'École des Hautes

Études à Paris de 1933 à 1939. Son séminaire étant interrompu par la guerre, Kojève se retire en Provence pour écrire son fameux ouvrage sur la phénoménologie du Droit, achevé en 1942. Après la guerre, Kojève exercera ses talents de négociateur au sein du gouvernement français comme haut fonctionnaire.

L'Esquisse d'une phénoménologie du droit ne sera publié que plus tard, en 1981, grâce à Raymond Queneau. Fortement influencé par les écrits de Hegel, ce livre retrace l'origine du Droit et l'idée de Justice et a été écrit à l'aube de l'État-providence en France, au moment où prenait fin la Deuxième Guerre mondiale qui avait ébranlé toute l'Europe. On ne peut nier l'importance qu'a eue, pour Kojève, cette époque. Cet auteur vit venir la fin de la guerre comme une promesse d'un jour nouveau où les nations ne pourraient que s'unir.

Alexandre Kojève, en empruntant le courant phénoménologique, parvient à élaborer une base philosophique impressionnante du concept de Justice et à bien définir les formes de Justice et leurs origines. En nous appuyant sur le principal ouvrage mentionné ci-haut, nous discuterons de l'importance de réfléchir sur la notion originelle d'équité. Car, selon Kojève, l'équité serait la Justice «parfaite» qui sous-tend le Droit du Citoyen (Kojève, 1942:311).

En nous appuyant tout particulièrement sur les écrits d'Alexandre Kojève nous essaierons d'établir le bien-fondé de la Justice de l'équité dans notre société. Nous nous

intéressons à la problématique contemporaine de l'équité, à ses limites, ainsi qu'aux avancées qu'elle permet de réaliser par rapport à la Justice de l'égalité. Notre hypothèse est que l'équité correspond à une nouvelle façon d'appréhender la Justice sociale qui dépasse le principe d'égalité que l'on retrouve en application dans la modernité. Par contre, pour ne pas déboucher sur une vision trop étroite de l'équité, celle-ci devra étendre son action à toutes les sphères de la vie. En d'autres mots, l'équité doit être envisagée comme faisant partie d'une vision globale de Justice.

De nombreux ouvrages tels celui de Louise Marcil-Lacoste (*La raison en procès*), l'ouvrage de Thomas Nagel (*Equality and impartiality*) ou celui de Frank Lucash (*Justice and equality here and now*) pour ne nommer que ceux-ci, traitent de l'égalité entre les sexes, les races, les classes etc. comme moyen d'arriver à une certaine justice sociale entre les divers groupes. Toutefois, relativement peu d'ouvrages traitent implicitement de l'incorporation du concept d'équivalence dans cette quête de justice sociale, et du besoin de recontextualiser les problèmes actuels d'inégalité entre les races, les sexes les groupes ethniques etc. La notion d'équité telle que définie par Alexandre Kojève, nous permet de faire ces deux choses. C'est pourquoi nous nous sommes arrêtés tout particulièrement aux écrits de Kojève. Ils nous serviront de cadre théorique pour notre recherche. Grâce à une recherche documentaire sur l'action positive et les mesures d'équité en matière d'emploi, nous serons en mesure de comparer et d'analyser ces politiques par l'entremise de la théorie de Kojève. De plus, notre participation à la recherche *La part des acteurs sociaux dans le changement*

*social*⁵, nous a permis de rencontrer des gens oeuvrant au sein d'organismes provinciaux dans le domaine de l'équité. Ces entrevues nous fourniront des exemples du fonctionnement de l'équité en Ontario. Les brochures, rapports et conférences de ces organismes compléteront les renseignements déjà amassés et nous serviront à établir le discours qu'ont ces organismes sur l'équité en matière d'emploi en Ontario et sur leurs stratégies politiques.

Cette thèse n'a pas pour but de faire une analyse détaillée des mesures d'équité en matière d'emploi, ni de juger si elles sont appliquées ou non. Le but de cette thèse est plutôt d'essayer de circonscrire les limites de l'équité en matière d'emploi, d'en faire ressortir les effets pervers, pour mieux réfléchir sur le sujet de l'équité comme forme de Justice. Nous nous intéressons de façon plus large à la représentation de l'idée de Justice dans notre société moderne ; ne prétendant nullement avoir des solutions aux problèmes qu'elle pose, nous essayons plutôt de susciter une réflexion face à la façon dont nous gérons et concevons la Justice.

Le travail sera divisé en deux grands thèmes : 1- la problématique contemporaine de l'équité et 2- la nécessité d'une réflexion sur l'idée de Justice.

⁵ Notre thèse découle de ce projet de recherche subventionné par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada sous la direction de la professeure Linda Cardinal du département de sociologie de l'Université d'Ottawa avec l'assistance de Martine Perrault.

La première section du travail débutera par un bref historique de l'action positive aux États-Unis et de l'équité en matière d'emploi au Canada. Nous avons choisi de parler des politiques d'actions positives américaines étant donné qu'elles ont directement inspiré les politiques canadiennes d'équité en matière d'emploi (Leah Cohen, 1983).

La façon dont les gouvernements et les groupes d'intérêts envisagent l'action positive et l'ont appliquée a beaucoup changé. Selon les époques, son action a différé. Au début des années soixante aux États-Unis, l'action positive n'était qu'un simple principe égalitariste basé sur l'égalité des chances⁶. Vers la fin des années soixante, les objectifs et les politiques ont été redéfinis et axés sur une égalité des résultats⁷, ce qui a permis l'inclusion du concept d'équivalence et un rapprochement étroit avec l'idée de justice d'équité telle que proposée par Kojève.

Mises à part les critiques fréquentes voulant que l'action positive empêche le libre jeu de la compétition dans le domaine de l'emploi, il est intéressant de noter, comme nous l'avons fait précédemment, que ces mêmes politiques sont souvent critiquées et mises en doute par les membres des groupes visés. Ces critiques montrent combien les politiques d'actions positives ont pris une orientation mathématique et bureaucratique tout en

⁶ Comme le définit la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, les mesures pour assurer l'égalité des chances consistent entre autres à «diffuser l'information et corriger la discrimination systématique qui favorise certains groupes par rapport à d'autres» (Young, 1987:3).

⁷ L'égalité des résultats requiert «d'établir des échéanciers et des objectifs quantitatifs pour que les progrès et les résultats puissent être mesurés de façon tangible» (Bibliothèque du parlement, 1987:4).

s'éloignant de l'idée d'une justice sociale d'équité. Pour illustrer cette distanciation du concept d'équité comme principe de Justice «globale», nous utiliserons deux exemples: a) celui des francophones de l'Ontario et b) celui de *The Alliance for Employment Equity*.

Nous avons choisi les francophones de l'Ontario à cause de l'ambiguïté de leur situation. Même si le gouvernement ontarien les reconnaît en tant que groupe désigné dans la fonction publique provinciale, ce dernier refuse de les inclure comme groupe désigné dans la nouvelle loi sur l'équité en matière d'emploi. Aussi les francophones de l'Ontario, sous la bannière de l'ACFO⁸, ont-ils eu à se prononcer à plusieurs reprises sur l'importance de les désigner en vertu de la nouvelle loi sur l'équité. Par contre, les interventions de l'ACFO⁹ révèlent que cette dernière a une vision étroite de l'équité. Elle ne s'intéresse guère aux femmes, aux minorités visibles, aux personnes handicapées à l'intérieur de la problématique francophone de l'équité en matière d'emploi. Ce paradoxe traduit bien le fait que le besoin d'équité d'une communauté peut mener à l'exclusion d'autres groupes.

En étudiant le discours de l'ACFO en tant que principal porte-parole de la communauté, nous verrons comment le concept d'équité comme idée de Justice est réduit au fait d'être désigné comme groupe cible dans une loi sur l'emploi. La situation des

⁸ Association canadienne-française de l'Ontario.

⁹ D'autres organismes ont sensiblement le même discours que l'ACFO, notamment Direction-Jeunesse; tous deux croient en l'inclusion des francophones ontariens à la loi sur l'équité en matière d'emploi.

francophones de l'Ontario illustre bien comment l'équité s'est éloignée du concept d'équité comme principe de Justice «globale».

Par contre, les francophones¹⁰ demandent à être inclus dans la loi au nom de la Justice sans vraiment se préoccuper de l'absence d'équité qui règne au sein de leur communauté. La question n'est pas de savoir si les francophones ont subi ou subissent assez de discrimination pour être reconnus ou non par la loi. Mais ce cas illustre plutôt l'importance de revenir au fondement de la notion d'équité ; à l'idée de Justice. Nous essaierons de montrer combien il est nécessaire de revenir au concept d'équité pour réfléchir sur les conditions d'une justice «globale» à l'extérieur comme à l'intérieur de la communauté minoritaire et sur les moyens de sa réalisation.

Un deuxième groupe fera l'objet d'une certaine étude : le Caucus francophone, organisme qui réunit tous les francophones de la fonction publique ontarienne. Ce dernier, dans son mémoire sur l'équité en matière d'emploi et les francophones, reconnaît les besoins spéciaux des membres de la communauté doublement ou triplement minoritaire. Leur discours est mieux articulé que celui de l'ACFO et leur vision est beaucoup plus basée sur la justice sociale.

¹⁰ En fait les hommes francophones, dans la mesure où «francophone» n'est pas défini.

L'Alliance pour l'équité en matière d'emploi¹¹ est l'un des organismes officiels qui négocie avec les représentants du gouvernement ontarien en vue de l'application de la loi sur l'équité. En fait, c'est le seul organisme qui traite spécifiquement des questions d'équité en matière d'emploi en Ontario. Il a donc comme rôle d'être le porte-parole des groupes minoritaires revendiquant d'être inclus dans la loi. Cependant, le principe premier de l'Alliance est d'aboutir à un consensus même si cela implique de ne pas répondre aux besoins et aux demandes de certains groupes. A cause de cette philosophie, certains groupes ont été amenés à quitter l'Alliance pour former leur propre groupe; le regroupement *Women's Coalition for Employment Equity* en est un exemple. Cette philosophie d'exclusion fait ressortir le paradoxe qui existe dans cette application de la Justice. En fait les rapports de force existants dans la société se retrouvent aussi chez les groupes qui luttent contre l'inégalité. Ceci nous fait prendre conscience des limites de l'action positive et d'un besoin d'approfondir la question de l'application d'une Justice plus globale.

L'historique de l'action positive et son évolution nous démontrent comment ces politiques ont eu des effets pervers. Les politiques d'actions positives comportent indubitablement des limites qui empêchent de résoudre les problèmes d'injustice et d'inégalité entre les groupes. C'est ainsi qu'il faut essentiellement élargir notre vision de l'équité. Il est nécessaire de revenir à un concept de Justice qui agit globalement tout en reconnaissant les différences et les inégalités entre les minorités.

¹¹ Traduction libre de *Alliance for Employment Equity*.

Dans la deuxième partie de notre thèse, nous reviendrons au concept même d'équité comme principe de Justice. Pour ce faire, nous reprendrons les idées d'Alexandre Kojève en exposant brièvement sa théorie de la Justice pour ensuite la confronter aux politiques d'actions positives. Il s'agit aussi de reprendre les points principaux de l'argumentation des groupes minoritaires et de les confronter aux idées de Kojève sur l'équité afin de voir comment ce dernier peut nous amener à préciser la question de la justice. Selon Kojève, il faut tenir compte du point de vue de ceux qui disent qu'une situation est injuste. Aussi tenterons-nous d'approfondir les conditions sous lesquelles le juste devient injuste et voir comment Kojève peut nous éclairer sur la question. Nous concluerons donc sur la nécessité de revenir à une justice d'équité telle que définie par Alexandre Kojève dans notre approche actuelle de l'application de la Justice. La Justice d'équité est une avenue possible vers une certaine justice sociale, mais en tant que concept global.

PARTIE 1 : LA PROBLÉMATIQUE CONTEMPORAINE DE L'ÉQUITÉ

Chapitre 1

AUX ORIGINES DE L'ACTION POSITIVE ET DE LA NOTION D'ÉGALITÉ

Les États-Unis furent les premiers à adopter des politiques d'actions positives. Pour bien comprendre l'enjeu de ces politiques, il est donc important de tracer un aperçu historique de leur adoption qui inspirera directement les politiques d'actions positives canadiennes. Ce bref historique permet de montrer l'évolution de ces politiques et du principe de Justice qui le sous-tend. Les mesures d'actions positives, d'abord à teneur égalitariste, ont ensuite progressé vers des mesures où l'on retrouvait certains éléments liés à la Justice d'équité. Par la suite, ces politiques se sont réorientées vers un principe de Justice d'égalité.

Avant de revenir à l'origine des politiques d'actions positives, nous ferons tout d'abord un bref retour sur la notion libérale d'égalité qui domine dans la société américaine. Il nous paraît important de bien comprendre cette notion car nous l'opposerons tout au long de ce chapitre à la notion d'équité. L'égalité est, de plus, à la base des premières mesures d'actions positives.

Retour à la notion libérale américaine d'égalité

Les principes de liberté et d'égalité furent à la base de la Révolution américaine et du système démocratique y ayant été instauré (Fukuyama, 1992:67). C'est ainsi qu'a toujours existé dans la société américaine, une certaine recherche d'égalité. Toutefois, cette égalité n'est pas de même nature que celle que l'on connaît aujourd'hui comme le constatent plusieurs auteurs tels James Foster, Mary Segers (1983) et Daniel Bell (1972). En effet, Bell, dans «*On meritocracy and equality*» (1972), nous fait prendre conscience de l'évolution de l'idée d'égalité depuis la constitution de la république des États-Unis au XVII^e siècle. Entre autres, Bell souligne combien John Locke et Thomas Hobbes, deux grands penseurs anglais libéraux, ont, à cette époque, une influence décisive sur la nature du nouveau système politique libéral naissant, ainsi que sur la définition de l'égalité en Amérique¹². Auteurs respectifs de *Second treatise* (1689) et du *Leviathan* (1651), leurs ouvrages reflètent l'époque où l'égalité était liée au concept d'individualisme possessif ; une égalité fondée sur une conception de l'égalité de propriété et de biens matériels (Foster, 1983:13). James Foster et Mary Segers appelleront l'égalité de cette époque «égalité de propriété» et la définiront ainsi:

We argue that equality, in liberal terms, is understood as equal individual ability (opportunity) to accumulate different amounts of property. Such proprietary equality teaches that equality exists to the extent that all have the chance to become unequal in material possessions (Foster et Segers, 1983:4).

¹² Comme le note Foster, la tradition politique américaine est principalement à caractère libéral (Foster, 1983:12).

De plus, au XIX^e siècle, dans son ouvrage *De la démocratie en Amérique*, Alexis de Tocqueville propose une observation similaire à celle de Foster et Segers. Selon lui, la notion dominante d'égalité qui règne en Amérique correspond à une «égalité des conditions». Cette forme d'égalité est la résultante de l'abolition de l'aristocratie et de ce fait de l'abolition des rangs et des castes. Comme le note Jean-Michel Besnier dans *Lecture de la démocratie en Amérique* :

L'expression désigne, par exemple, les rapports nouveaux qui unissent maître et serviteur : non pas la suppression de toute relation de servitude mais la transformation en un rapport arbitraire -contractuel- de ce qui jadis s'imposait comme naturel ...L'égalité des conditions exprime donc d'abord l'appartenance commune au registre d'une humanité indifférenciée (Besnier, 1987:25).

Selon Tocqueville la société américaine voue un «amour ardent» à l'égalité qui est le caractère distinctif de l'époque démocratique. Aussi écrit-il :

Le fait particulier et dominant qui singularise ces siècles, c'est l'égalité des conditions ; la passion principale qui agite les hommes dans ces temps-là, c'est l'amour de cette égalité (Tocqueville, (1835), 1961:102).

Cette égalité suscite l'enthousiasme des individus puisqu'elle signifie l'égalité des chances; «le fait que rien ne soit jamais refusé a priori à personne » et la possibilité pour chaque individu d'aspirer à la richesse (Besnier, 1987:26). Selon Tocqueville, l'idéologie qui soutient cette égalité ignore les différences réelles ou naturelles. Cette forme d'égalité résulte de deux traits caractéristiques de la société américaine : l'individualisme et le matérialisme, qui influencent la société entière selon Tocqueville (Foster, 1983:27). Cet individualisme, intimement lié à l'égalité des conditions, modèle la société qui n'est plus vue comme «naturelle» mais comme «le produit d'un contrat d'association passé entre des êtres radicalement égaux » (Besnier, 1987:28). L'individu prime dorénavant sur la société.

Cet individualisme est incontestablement une faiblesse pour Tocqueville. Dans la nouvelle société démocratique, l'absence de points de repère, la disparition des règles font que l'individu ne peut se situer que par rapport à lui-même (Besnier, 1987:29). Comme le note Besnier :

...L'individu triomphant apparaît plus démuné et vulnérable que jamais ; faute d'être désormais réceptif à la symbolique, aux rituels et aux lois qui cimentaient jadis la collectivité, il se voit condamné à l'atomisation. Individu, il l'est certes, mais au sens où l'on désigne par là un représentant, *n'importe quel représentant*, de l'espèce humaine ; égal à son voisin, il l'est assurément, mais au sens où l'un vaut l'autre, où nul n'est plus irremplaçable... (Besnier, 1987:30).

Ainsi la notion d'égalité dans son acception américaine est liée à l'individualisme. Sa prémisses de base, selon le sociologue américain Daniel Bell, est que tout homme est d'égale valeur à un autre (Bell, 1972:28).

L'égalité, bien que sa représentation se soit modifiée avec le temps, est, encore aujourd'hui, une notion dominante de justice dans notre société. Toutefois, avant de revenir à cette affirmation, voyons comment cette même notion d'égalité a fait naître l'action positive. Celle-ci, mue par un principe de justice qui lui est propre, a vu ce principe évoluer avec le temps pour tenter de dépasser la représentation libérale de l'égalité.

Nous examinerons les sources des mesures d'actions positives en traçant un bref historique de ce qui a mené à ces politiques, à leur application et à une redéfinition de la notion d'égalité.

Les origines de l'action positive

La mise sur pied des politiques d'actions positives fut précédée par une certaine volonté de la part du gouvernement américain de réduire la discrimination sur le marché du travail. Ces mesures furent originellement définies comme «active recruitment and outreach measures aimed at enhancing employment opportunities for all Americans» (Reynolds, 1993:39).

Face au besoin urgent de travailleurs et de travailleuses pendant la Deuxième Guerre mondiale, le Président Roosevelt ordonne aux entreprises à contrats pour la Défense, «not to discriminate against any worker because of race, creed, color, or national origin» (Executive order 8802, 8 Federal Register 1815 (1943) dans Foster et Segers 1983:48). Le président justifie cet appel au nom des intérêts nationaux et du besoin de garder la production d'armements à son maximum. Il s'agit donc du résultat d'un besoin éminent de travailleurs en ces temps de guerre, plus que d'un effort pour abolir la discrimination. Néanmoins, après la guerre, de nombreux groupes commencent à demander au gouvernement de lutter contre la discrimination (Thornberry, dans Foster et Segers 1983:48).

Graduellement, des mesures anti-discriminatoires sont mises sur pied, justifiées non plus par l'urgence de la guerre, mais en vue d'un meilleur rendement des industries. Selon le gouvernement, une économie basée sur l'exclusion d'une bonne partie des travailleurs et

des travailleuses qualifiés ne pouvait rendre possible une production maximale et efficace (Thornberry, dans Foster et Segers, 1983:48).

Avec l'avènement, durant les années soixante, du mouvement pour les droits civiques, un changement d'idéologie s'opère. Entre autres, le début des années soixante est caractérisé par un mouvement d'appui aux politiques visant à rendre plus égalitaire la situation entre les Noirs et les Blancs¹³. Cette époque nous préoccupe tout particulièrement car elle coïncide avec l'apparition de la reconnaissance d'inégalités entre les divers groupes sociaux composant la société américaine. Les premières mesures de redressement des inégalités, telle l'action positive, découlent directement de la notion libérale d'égalité et ne sont, au début, que son extension logique.

Les premiers pas de l'action positive

Au début des années soixante aux États-Unis, la population et les leaders politiques aspiraient à une société égalitaire. Il semblait désormais nécessaire et possible, grâce à l'intervention de l'État, d'ouvrir les portes aux divers groupes défavorisés. Le gouvernement mettra en place des programmes pour qu'ils aient accès à l'éducation, à de meilleurs soins de santé et à des emplois.

¹³ On parle des Noirs principalement puisque les femmes et les autres minorités seront visés par ces mesures plus tard, en 1967.

Cette époque correspond à la venue au pouvoir du président John F. Kennedy qui, pour la première fois en 1961, dans l'«executive order no 10925», emploie le terme «Affirmative action». Désormais, les compagnies contractuelles qui offrent leurs services au gouvernement devront agir «activement» pour recruter des gens «on a non discriminatory basis» (Glazer, 1975:46).

De 1964 à 1965, cette volonté non seulement politique mais populaire de mettre fin à la discrimination, fut confirmée par trois grandes législations américaines : le *Civil Rights Act*, le *Immigration Act* et le *Voting Rights Act*. De la première législation, le *Civil Rights Act* de 1964, découleront en 1965, le *Immigration Act* et le *Voting Rights Act* (Glazer, 1975:3). Ces deux dernières mesures marquent, théoriquement, la fin de la discrimination raciale dans les lois fédérales à l'égard des individus voulant voter ou immigrer aux États-Unis. Elles démontrent la bonne volonté du gouvernement de vouloir enrayer la discrimination au sein de ses institutions et annoncent l'adoption de mesures qui iront un peu plus loin dans leur tentative d'une justice sociale pour tous. Le *Civil Right Act* est une législation intéressante en ce qui a trait à notre étude, puisqu'elle est liée à l'action positive par ses objectifs d'égalité et de justice raciale.

L'adoption du *Civil Rights Act* fut l'aboutissement d'une longue lutte pour l'obtention de droits constitutionnels. C'est une loi importante car son adoption, en 1964, oriente la façon d'envisager le problème des inégalités entre les Blancs et les Noirs aux États-Unis. L'action positive, on ne peut le nier, est instaurée pour essayer de corriger une situation

inégale entre les Blancs et les Noirs quant à leurs conditions de vie générales. Il est à noter, qu'à cette époque, les mesures d'actions positives ne visaient que les Noirs. Les femmes ne furent officiellement incluses dans la législation qu'en 1967.

Cette importante loi traite du droit de vote, de la dé-ségrégation raciale dans les endroits publics et les écoles, de l'expansion des pouvoirs de la Commission des droits civils, de la non-discrimination au sein du gouvernement fédéral et de l'égalité des chances en emploi (Glazer, 1975:44). Tout ceci signifie pour les Noirs la fin définitive du statut d'esclave, notera Charles V. Hamilton, par l'obtention de droits constitutionnels et la pleine reconnaissance de leur citoyenneté (Hamilton, dans *Affirmative Action revisited*, 1993:14).

Le *Civil Rights Act* ouvrira le chemin à l'action positive de plusieurs façons. Premièrement, il rend définitivement illégales les pratiques discriminatoires en emploi. Deuxièmement, il somme l'établissement d'une commission pour l'égalité en matière d'emploi, le *Employment Equality Opportunity Commission*, qui a comme but de veiller aux dispositions des lois fédérales visant la non-discrimination en emploi¹⁴. L'Act s'inspire des principes libéraux d'égalité libérale individuelle tels qu'énoncés dans la première partie de ce chapitre. C'est, dans un premier temps, de cette notion égalitariste et «daltonienne» (race neutral) selon Glazer que s'inspirera l'action positive par l'intermédiaire du *Civil Rights Act*. Comme le note Nathan Glazer:

¹⁴ Seul le gouvernement fédéral était visé par cette loi. Les autres paliers de gouvernements ne furent officiellement couverts par cette loi qu'en 1972 (Bound et Freeman dans Shulman et Darity, 1989:39).

The Act could only be read as instituting into law Judge Harlan's famous dissent in *Plessy v. Ferguson* : "Our constitution is color-blind." Again and again, one could read the sonorous phrases : no discrimination or segregation "on the ground of race, color, religion, or national origin" (Titles II and VI) "by reason of his race, color, religion, or national origin" (Title IV) "because of such individual's color, religion, sex, or national origin" (Title VII) (Glazer, 1975:44).

Selon Glazer, la loi protège l'individu et non le groupe car elle est basée sur une notion de «neutralité de la race». Ce caractère très individuel de la loi est évidemment le signe de l'application de la notion d'égalité des chances. Le *Civil Rights Act* met tous les individus sur le même pied d'égalité. Tous ont les mêmes droits et libertés sans distinction de race ou de sexe. En adoptant une telle position, on omet de reconnaître les différences qui existent entre les individus de par leur histoire, leur culture, leur environnement, etc. Comme le note Patricia Williams dans *The alchemy of race and rights*, «The rules may be colorblind, but people are not. The question remains therefore, whether the law can truly exist apart from the color-conscious society in which it exists...» (Williams, 1991:120).

D'autres auteurs dont Bradford Reynolds ont noté que ces mesures avaient un caractère neutre en ce qui a trait à la race : «Color-blind was, in fact, the banner under which the civil rights movement marched, largely in unison, through most of the 1960's» (Reynolds, 1993:41). Cette époque est celle où domine la notion d'égalité dans les mesures d'actions positives ; égalité qui ne reconnaît pas la différence mais qui cherche l'universalité à travers le caractère humain des êtres d'où l'idée selon laquelle les mesures d'actions positives sont daltoniennes. Dans la même veine, à cette époque, parle-t-on exclusivement d'égalité des chances (opportunity). Tel qu'énoncé précédemment, «l'égalité des chances»

se veut la possibilité pour chaque membre de la société d'accéder à une certaine position dans la hiérarchie sociale¹⁵. Sydney Verba et Gary R. Orren, dans *Equality in America*, 1985, expliquent bien cette notion ancrée dans la mentalité des Américains à cette époque:

Equal opportunity to make of oneself what one can has been the dominant norm in America. People should have equal rights and opportunities to develop their talents; ability and effort should be rewarded. The notion that everyone should have an equal chance to get ahead glorifies personal achievement. In David Riesman's words, "equality of opportunity was a ladder for the bourgeoisie to climb on" (Verba et Orren, 1985:5).

Selon ces mêmes auteurs, en statuant que tous avaient accès aux mêmes postes dans la société, on justifiait cependant les inégalités sociales par le mérite et les performances individuels (Verba et Orren, 1985:5). A travers la pratique des politiques d'égalité d'accès, le gouvernement croyait pouvoir briser le cycle de la pauvreté chez les Noirs tout en encourageant une certaine égalité des chances entre les membres de la société. Il s'est aperçu très tôt de son erreur. Rendre illégale la discrimination ne suffisait pas à créer une réelle égalité d'accès pour les Noirs et les autres minorités. N'obtenant pas les résultats souhaités, c'est-à-dire une certaine représentativité des membres des groupes visés dans les divers échelons de la hiérarchie sociale, l'inefficacité des politiques basées uniquement sur l'égalité des chances devint une source de préoccupations au sein du gouvernement.

Un des principaux facteurs qui explique l'échec des politiques d'égalité d'accès à l'emploi est le racisme institutionnel. Celui-ci survient lorsqu'une compagnie ou une

¹⁵ Nous voyons bien ici le parallèle à faire avec ce que Tocqueville a observé au XIX^e siècle et nommé «égalité des conditions». Il semblerait que la notion d'égalité n'a pas vraiment changé. Seules les conditions se sont modifiées.

entreprise utilise des pratiques d'égalité d'embauche basées sur le principe de la neutralité raciale, trait caractéristique de la notion d'égalité des chances (Ezorsky, 1991:10). Malgré les bonnes intentions à la base de ces pratiques, il devient évident pour le gouvernement américain qu'elles ne favorisent pas réellement l'accès à l'emploi des groupes minoritaires, faute de ne pas résoudre le problème à sa racine. Un exemple patent est la question de la formation et de l'expérience dans un domaine spécifique. Certains groupes n'ont pas eu accès dans le passé ou sont toujours exclus d'un certain genre de formation ou d'éducation. Le niveau peut être de qualité inférieure à celui du groupe dominant¹⁶. On n'a qu'à penser aux Noirs qui fréquentaient des écoles spécifiques à leur race, de qualité nettement inférieure aux écoles des Blancs en partie à cause du peu de subventions accordées à ces établissements (Ezorsky, 1991:18-19). Ainsi, l'individu appartenant à ce groupe a moins de chances d'être embauché dans des secteurs de l'emploi qui demandent des qualifications. Il semble clair pour le gouvernement que l'accessibilité à une formation adéquate et à une éducation de qualité soit indispensable pour que le groupe puisse avoir la possibilité d'intégrer le marché du travail à tous les échelons¹⁷.

Les principales mesures qui suivront durant l'administration du Président Johnson (1963-1968), viseront l'éducation. Le gouvernement américain instaure des programmes de

¹⁶ «Many blacks are excluded by requirements for work experience because as students they had been barred from white schools where relevant training was available or had been denied work experience and training by prejudices supervisors and employers» (Ezorsky, 1991:19).

¹⁷ Toutefois, comme nous le verrons, l'éducation et la formation sont des conditions nécessaires mais non suffisantes pour atteindre l'égalité.

formation, d'intégration au système scolaire incluant les fameux programmes de «busing» (Bell, 1972:32). Ces programmes avaient pour but de transporter des enfants Noirs de leur ghetto à des écoles de banlieu majoritairement blanches afin de les intégrer à un milieu culturel plus riche, tout en leur offrant une éducation de niveau élevé. Le gouvernement Johnson croyait fermement que la clé vers une égalité des conditions de vie passait par l'égalité de l'éducation.

Cependant, en 1966, un rapport du professeur James Coleman de l'Université de John Hopkins intitulé *Equal Schools or Equal Students?* démontra que l'amélioration de la qualité de l'éducation dans les écoles des quartiers Noirs ne pourrait remédier aux inégalités entre les Blancs et les Noirs (Fishkin, 1983:68). La conclusion du rapport se lit comme suit:

Altogether, the sources of inequality of educational opportunity appear to lie first in the home itself and the cultural influences immediately surrounding the home; then they lie in the school's ineffectiveness to free achievement from the impact of the home and in the schools cultural homogeneity which perpetuates the social influences of the home and its environs (Coleman, 1966:70, cité par Fishkin, 1983:68).

Le milieu socio-écono-culturel et le milieu familial étaient beaucoup plus responsable de l'inégalité du succès académique que l'école elle-même. Pour qu'il y ait un changement, un chambardement de l'organisation sociale s'imposait. Et c'est ce qui fut tenté.

Tandis qu'une importante controverse entourait la parution de ce rapport, une redéfinition de l'égalité des chances s'amorça (Bell, 1972:34). Le mandat premier du rapport était de mesurer la disparité des ressources entre les écoles des quartiers blancs et celles des

quartiers noirs. Pour la mesurer, Coleman se servit des données relatives aux résultats de réussite des élèves de chacun des groupes (Bell, 1972:34). Comme le note Bell, Coleman, dans son titre *Equal Schools or Equal Students?* voulait réellement que s'effectue le transfert suivant : passer d'une égalisation de la qualité d'enseignement des écoles à une égalisation des étudiants (Bell, 1972:34).

C'est ainsi qu'on en est arrivé à repenser l'égalité dans la société et à remettre en question les mesures d'actions positives datant des années soixante. Des mesures plus fortes s'imposaient si l'on voulait briser le cycle de la pauvreté (Foster et Segers, 1983:48).

Redéfinition de l'action positive

Suite à l'échec des mesures d'actions positives basées sur le principe d'égalité des chances, vint ce que Daniel Bell appelle une redéfinition de l'égalité. C'est à partir de ce moment que l'on reconnaît qu'il y a une différence de chances entre les individus et que l'on se rapproche du concept d'équité.

Pour Nathan Glazer cette redéfinition se fait vers 1970 avec une nouvelle réglementation stipulant que :

An affirmative action program is a set of specific and result-oriented procedures to which a contractor commits himself to apply every good faith. The objective of these procedures plus such efforts is equal employment opportunity ([41, C.F.R., 60-2.10.] cité par Glazer, 1975:48).

Ainsi, des mesures de neutralité raciale, nous passons à des mesures qui visent des résultats mesurables dans la sphère de l'emploi.

Après s'être rendu compte qu'il n'était pas suffisant d'ouvrir l'accès à tous les postes pour que soient embauchés des Noirs ou des femmes à tous les niveaux d'emploi, le gouvernement décide de réorienter ses politiques d'actions positives. C'est ainsi que l'égalité des chances est remplacée par l'égalité des résultats¹⁸. De plus, la nouvelle définition va plus loin en ce qu'elle reconnaît l'existence de groupes minoritaires «underutilized»¹⁹ et qu'elle commande des buts et des échéanciers pour que l'employeur corrige cette sous-représentation.

Le gouvernement adopte ainsi de nouvelles mesures pour tenter de donner aux Noirs et aux femmes les outils nécessaires à une éventuelle accession à des postes de responsabilités. Ces mesures, selon Daniel Bell, ont été mises en place sans aucune consultation publique:

What is extraordinary about this change is that, without public debate, an entirely new principle of rights has been introduced into the polity...the principle has changed from discrimination to "representation" (Bell, 1972:25-26).

¹⁸ Néanmoins, comme le note Glazer, tout cela garde le nom de «equal employment opportunity» ce qui est un exemple pour lui du mauvais emploi que l'on fait de certains termes («misnaming of reality») (Glazer, 1975:49).

¹⁹ Pour me servir du terme de la loi : «"underutilized" is defined as having fewer minorities or women in a particular job classification than would reasonably be expected by their availability...» ([41, C.F.R., 60-2.11.] cité par Glazer, 1975:49).

Ainsi, Bell prétend que les principaux acteurs de cette réorientation sont les hommes politiques et les fonctionnaires. Ceux-ci, voyant que, des politiques anti-discriminatoires ne découlent pas une meilleure représentation des Noirs dans les sphères plus élevées de l'emploi, décident d'appliquer de nouvelles mesures. Ce que ceci signifie, en théorie pour Bell, c'est l'identification de groupes cibles tels les Noirs et les femmes et en pratique, l'application de quotas pour les gens de ces groupes (Bell, 1972:25).

Ces programmes se sont maintenus jusqu'au début des années 1980. Or à cette époque, on assiste à une nette diminution de leur ampleur, dû à un climat politique différent (Ezorsky, 1991:1). En effet, avec la venue du président Reagan au pouvoir, de 1981 à 1989, les mesures d'actions positives reviennent au principe d'égalité des chances et à des politiques daltoniennes. Selon John A. Jacob, président, en 1990, du *National Urban League*, le règne de Reagan a laissé un triple fardeau aux minorités. Premièrement, les gens en sont venus à accepter la notion d'égalité des chances et de mérite comme étant à la base des politiques de redressement des inégalités. Deuxièmement, la disparition des politiques d'actions positives promulguant l'accès à l'emploi et à l'éducation. Troisièmement, les gens nommés au gouvernement durant ces années sont majoritairement des partisans de Reagan et s'évertuent, selon Jacob, à démanteler les droits civiques (Jacob, 1990:108).

Patricia Williams critique longuement cette promotion du «daltonisme» (color-blind) de l'égalité des chances découlant de principes libéraux et de sa remise en avant par le gouvernement de Reagan (Williams, 1991:49). Le principe de neutralité dans les lois et les

écrits légaux, selon elle, formalise l'idée que les races et les différences entre celles-ci n'existent pas en omettant de les inclure. Elle donne cet exemple:

...When segregation was eradicated from the America lexicon, its omission led many to actually believe that racism therefore no longer existed. Race-neutrality, in law has become the presumed antidote for race bias in real life (Williams, 1991:48).

Elle continue plus loin en notant:

Blacks are the objects of a constitutional omission which has been incorporated into a theory of neutrality. It is thus that omission is really a form of expression, as oxymoronic as that sounds : racial omission is a literal part of original intent ; it is fixed, reiterated prophecy of the Founding Fathers (Williams, 1991:50).

Comme elle le note, les règlements et les lois peuvent être sans allégeance raciale mais les gens ne le sont pas. C'est ainsi que selon William, les politiques d'égalité d'accès, basées sur la neutralité raciale dans la loi, n'enraient point les problèmes liés à la discrimination et au racisme.

Si cette omission est pour Williams une négation de la différence, l'action positive serait une affirmation de la différence ; la reconnaissance que la situation des Noirs et celle des Blancs sont différentes et donc, un traitement différent des deux groupes s'imposent. L'action positive est, de plus, une reconnaissance des Noirs en tant que personne et non plus seulement comme donnée statistique. C'est, selon Williams, un acte social et une responsabilité professionnelle (Williams, 1991:50).

Bref, l'époque de l'égalité des résultats semble bien révolue. L'arrivée au pouvoir de Reagan a fait, selon Jacob, grandement reculer les conditions des Noirs aux États-Unis. Toutefois, en 1989, la fin du reaganisme est à son tour arrivée et c'est ce qui fera dire à Jacob que la société américaine émerge enfin de cette ère régressive. Pour Ron Johnson, cette émergence se caractérise par des luttes et des gains visibles à l'intérieur de la communauté noire aux États-Unis, mais nous ne nous étendrons pas sur ce sujet car ceci n'est pas l'objet de cette étude (Johnson, 1990:148-149).

Il est important de signaler que l'évolution du concept d'égalité sous-tend et légitimise l'action positive. La définition varie d'égalité des chances à égalité des résultats et son évolution n'a pas du tout été linéaire. Ceci s'explique entre autres par la venue au pouvoir de la droite reaganiste. Celle-ci, en promulguant l'égalité d'accès et la neutralité raciale tant au niveau des politiques, de la Commission des droits civils qu'au niveau de la Cour suprême, encourage un discours anti-action positive de même que la montée de poursuites liées à des cas de discriminations à rebours (reverse discrimination) (Williams, 1991:48). Le discours est simple : tous ont accès aux divers emplois puisqu'aucune discrimination raciale n'est tolérée. Il n'est donc pas nécessaire dans cette logique de favoriser certains groupes. Pour les tenants de ce discours, favoriser certains groupes est dépréciateur pour ceux qui se voient offrir des emplois de par la couleur de leur peau ou leur sexe et non le mérite. C'est ainsi que le gouvernement de Reagan a été suffisamment fort pour écraser tout mouvement dans le sens de l'équité.

Ce bref historique nous montre que l'action positive, et le principe de Justice qui le sous-tend, ont subi une évolution depuis leur origine. Cette évolution a eu lieu dans un contexte particulier qui semble avoir réduit la question de l'équité à un phénomène bureaucratique et mathématique alors que c'est de justice dont il est question. De ce contexte, l'équité crée des effets pervers, des formes d'inéquités que nous voulons explorer plus longuement lorsque nous étudierons le cas des francophones de l'Ontario et de l'*Alliance for Employment Equity*. Le prochain chapitre nous permettra de situer la question dans le contexte canadien et ontarien.

Chapitre 2

LES POLITIQUES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET L'ACTION POSITIVE AU CANADA

Le Canada, à la suite des États-Unis, a lui aussi tenté de remédier à certaines injustices par la voie de l'emploi. Après avoir mis sur pied divers programmes d'actions positives basés sur des principes qui se modifieront avec le temps et l'expérience, le gouvernement adopte, le 13 août 1986, une *loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cette loi est la première à être exclusivement vouée à l'élimination de la discrimination en emploi et comporte d'importants enjeux pour les groupes visés, de même que pour la société en général (Chabursky, 1992:309).

A l'instar du chapitre précédent, nous tenterons dans celui-ci de faire ressortir l'évolution du concept de justice qui sous-tend l'action positive et l'équité en matière d'emploi au Canada. Pour ce faire, nous tracerons un bref aperçu de ces mesures et de leurs origines, tout en essayant de démontrer que la notion d'égalité, à la base des mesures d'actions positives canadiennes, a subi une évolution ; passant d'une égalité des conditions à une égalité des résultats pour ensuite aboutir à une bureaucratisation accrue du processus en place. Cette évolution, en fait, ressemble sensiblement à celle des États-Unis. De plus, nous tenterons dans ce chapitre, d'illustrer les paradoxes des politiques d'équité en matière d'emploi tels que conçus aujourd'hui de même que leurs effets pervers.

Définition de l'action positive au Canada

Selon Leah Cohen, il s'avère difficile de bien définir l'action positive de par son caractère dynamique et du fait qu'elle prend diverses formes selon les provinces et les États (Cohen, 1983:1). Néanmoins, il est possible, généralement, d'illustrer les mesures d'actions positives sur un continuum. A l'une des extrémités l'on retrouve l'égalité d'accès et on entend par ce terme des mesures qui «neutralisent» le milieu du travail pour que les groupes cibles aient théoriquement accès à l'emploi, à la formation et aux promotions (Cohen, 1983:1). A l'autre extrémité, on retrouve «le respect de l'obligation contractuelle» ou «la parité salariale pour un travail équivalent» (équité salariale) (Cohen, 1983:2). Ces deux notions prennent en considération toutes les formes de discriminations existantes sur le marché du travail et la ségrégation professionnelle qui en résulte. Selon Leah Cohen ;

Le terme action positive...couvre tout le champ intermédiaire entre ces deux concepts extrêmes ; c'est un terme qui ne se prête à aucune définition précise acceptable de tous (Cohen, 1983:4).

Dépendamment des provinces, les mesures d'actions positives se situent quelque part sur le continuum.

Nous pouvons de plus, définir l'action positive comme un ensemble de programmes ayant pour but de contribuer à l'avancement des groupes sociaux désavantagés et souvent exclus du marché du travail ou relégués à certains secteurs de l'emploi à cause de leur race, sexe ou d'un handicap. Ces programmes vont au-delà du simple accès à tous les emplois (Bibliothèque du parlement, 1984:4). De plus, au début des années 1980, on mettra en place

des mécanismes mesurant les objectifs quantitatifs de l'équité pour s'assurer de l'amélioration de la situation. Selon le feuillet intitulé *L'action positive et l'égalité en matière d'emploi* : «Parce qu'elle [action positive] insiste sur la réalisation de progrès tangibles, on l'associe généralement à n'importe quelle mesure susceptible de donner des résultats» (Bibliothèque du parlement, 1984:2).

Historique de l'idée d'action positive

L'évolution du concept d'action positive au Canada suit sensiblement celle des États-Unis. Tout comme nos voisins, la première expérience d'action positive canadienne se produit au moment de la Deuxième Guerre mondiale (voir chapitre premier). Néanmoins, ce ne seront pas des raisons économiques (comme au États-Unis), ou de justice qui motiveront ce genre de mesures mais bien un geste de reconnaissance et de gratitude envers les soldats ayant combattu pour leur pays. Ceux-ci se verront notamment accorder des emplois dans la fonction publique²⁰ (Chabursky,1992:321).

Entre les années 1951 et 1971, les provinces canadiennes adoptent des lois visant l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Au début des années 1970, le gouvernement fédéral instaure un programme d'égalité d'accès à l'emploi dans la fonction publique. Tout ceci prépare la mise sur pied de programmes plus complets d'actions

²⁰ Ce genre de traitement préférentiel pour ceux ayant servi dans l'armée est d'ailleurs toujours en place. Cependant, nous ne pouvons confirmer que de tels programmes existent aux États-Unis.

positives à l'échelle du pays. Cette période, nous le verrons plus loin, coïncide avec une vision de la discrimination différente de celle d'aujourd'hui et qui illustre bien la notion de Justice de l'époque.

La notion de discrimination, telle que définie dans les divers codes de droits de la personne et bien entendu dans la *Loi canadienne des droits de la personne* (1978), diffère de la notion maintenant utilisée dans la *Charte canadienne des droits et libertés* et dans les divers codes remaniés. Durant les années 1960, la discrimination était liée en tout premier lieu à la race et au sexe (Chabursky, 1992:310). Il y avait discrimination lorsque des catégories de personnes étaient exclues de certaines activités, endroits etc. Tous devaient être traités pareillement. Pour prouver qu'il y avait discrimination, il fallait faire la preuve de l'exclusion et de l'intention d'exclure en fonction de la race et du sexe.

Cette conception de la discrimination aurait été inspirée d'une approche individuelle du «cas par cas» où la discrimination n'aurait été que le résultat d'incidents isolés en rapport avec certains individus. De fait, cette approche du cas par cas est à la base du système de plaintes de la *Loi canadienne des droits de la personne* (Chabursky, 1992:317). Mais selon Chabursky, les plaintes individuelles sont insuffisantes pour remédier à la discrimination dans la mesure où l'on ne peut pas évaluer s'il y a eu amélioration. De plus, les groupes visés par la loi continuent d'enregistrer un taux élevé de chômage, des salaires plus bas et une sur-représentation dans les postes reliés à un statut moins élevé comparativement à ceux de la majorité (Chabursky, 1992:320). D'ailleurs cette idée sera

reprise dans le *Rapport de la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi* (1984), qui souligne l'insuffisance de l'approche du cas par cas et la nécessité d'adopter des mesures qui s'attaquent à la discrimination systémique.

Ce n'est que vers la fin des années 1970, que cette façon d'envisager la discrimination changera. Elle sera remplacée par l'expression «effects discrimination» (adverse impact doctrine), que nous traduirons pour les fins de cette thèse par discrimination à effets défavorables, notion qui s'apparente, en fait, à celle de discrimination systémique (Chabursky,1992:312)²¹. Il s'agit de reconnaître l'existence d'une discrimination même si elle n'est pas intentionnelle. Il y a alors discrimination quand les pratiques ont un effet négatif sur l'embauche de certains membres de groupes minoritaires en raison de leur sexe, de leur religion, de leur race, de leur origine etc. (Chabursky, 1992:311-312). Cette approche sera privilégiée par la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi (Chabursky, 1992:313).

La discrimination systémique comme nous l'avons expliqué au premier chapitre, est un concept clé dans l'apparition des mesures d'actions positives, car elle implique que l'on reconnaisse qu'il existe des obstacles dans le système. «The systemic conception can be distinguish from the earlier conceptions of discrimination based on its focus, not only on

²¹ Pour ne pas faire usage d'un vocabulaire trop technique, nous utiliserons préférentiellement l'expression discrimination systémique.

isolated and occasional sources of exclusion, but rather on sources of exclusion that form part of an ongoing system» (Chabursky, 1992:319).

C'est vers la fin des années 1970 que l'on reconnaît pleinement l'existence de la discrimination systémique au sein du secteur de l'emploi. L'action positive fait donc son apparition à cette époque en tant que moyen pour contrer cette forme de discrimination. L'action positive vise à donner une préférence d'embauche, de promotion et de chances aux membres des groupes minoritaires désignés (Chabursky, 1992:321).

Les premières mesures fédérales d'actions positives, selon Neil Gavigan, fonctionnaire au ministère de l'Emploi et de l'immigration du Canada, ont été adoptées en 1975. En pratique, celles-ci ne furent appliquées par le gouvernement, avec l'entremise du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, qu'en 1978-1979 sur une base volontaire (Gavigan dans Gadacz, 1986:9). Le gouvernement donna alors aux compagnies, aux municipalités, aux gouvernements provinciaux, aux syndicats et aux groupes de pression, l'information nécessaire à la mise sur pied de programmes d'actions positives (Gavigan dans Gadacz, 1986:11).

Ces mesures étaient basées sur la notion d'égalité libérale²². Leurs buts premiers étaient de rendre tout poste accessible à tous, en particulier aux femmes. Cette forme

²² Se référer aux premières pages du premier chapitre pour plus de détails.

d'égalité, influencée par des principes libéraux, est une égalité que Tocqueville aurait désigné d'égalité des conditions. De cette forme d'égalité découle toute une idéologie qui soutient que tout Homme est l'égal de son voisin. L'homme est égal à l'Homme de par sa nature d'Homme. C'est donc l'universalité de l'être humain qui prime. La question de l'identité culturelle, raciale, sexuelle est mise de côté pour ne retenir que l'aspect humain au-delà des différences. Avec cette conception de l'égalité, il n'est pas étonnant que l'on en vienne à une forme de loi qui encourage la neutralité, c'est-à-dire la négation de la différence pour se concentrer sur le statut universel des êtres humains. Ainsi, l'action positive telle que décrite dans la loi, met de côté les différences physiques qui peuvent engendrer des différences sociales. Cette neutralité ne peut donc, dès lors, envisagée l'existence de barrières systémiques.

Bien que cette première tentative d'appliquer l'action positive dans la fonction publique a servi à prouver qu'elle ne diminue pas la production et ne nécessite pas l'usage de quotas, le manque flagrant de participation de la part des parties concernées eu raison des succès potentiels d'un tel programme (Gavigan dans Gadacz, 1986:9). Les résultats de ces premières mesures d'actions positives n'étant pas une réussite, le gouvernement compris : «the need to go beyond simply saying "We are going to be an equal opportunity employer"» (Gavigan dans Gadacz, 1986:10). Selon Gavigan:

We [gouvernement] do need to take proactives measures, to take proactive action to make things happen in the labour market, to include previously excluded target group members. I think the voluntary program did, in fact reinforce that (Gavigan dans Gadacz, 1986:10).

Pour Neil Gavigan, il est clair que le gouvernement, en proposant aux divers groupes les mesures d'actions positives durant les années 1970 comme manière de redresser les inégalités, a pris une initiative face à l'action positive. Ainsi, au début de l'application de ces mesures, il décidera de leur orientation. Ce n'est qu'un peu plus tard, vers la fin des années 1970, que les groupes s'en mêleront et exprimeront leurs opinions. De même, l'orientation de ces mesures prendra un nouveau tournant comme nous le verrons. Celui-ci fera en sorte que les mesures seront obligatoires et non plus entièrement basées sur des lois neutres ne reconnaissant pas l'existence d'obstacles systémiques.

L'origine de l'idée d'équité en matière d'emploi

Il existe quatre éléments principaux qui ont mené à l'adoption en 1984, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* selon Gavigan : la reconnaissance de l'existence de certaines inégalités entre divers groupes au Canada, la reconnaissance de l'existence de discriminations systémiques et des limites de la notion d'égalité des chances, l'expérience de l'action positive et enfin, l'aspect économique. Ce dernier aspect, le gouvernement l'explique en qualifiant de gaspillage économique le fait que certaines gens dans la société soient exclues à cause de leur appartenance à un groupe déterminé. Par exemple, selon Gavigan, la sous-utilisation des femmes («underutilization» pour utiliser le terme employé aux États-Unis) est inacceptable socialement, économiquement et moralement (Gavigan, 1986:10).

Le rapport intitulé *Égalité en matière d'emploi* rédigé à la suite de la Commission royale d'enquête ayant à sa tête la juge Rosalie Silberman Abella, marque le point culminant de ces quatre facteurs et illustre la redéfinition de l'égalité au Canada. Voyons plus en détail ce document si important dans le débat sur l'équité au Canada.

La redéfinition de l'égalité dans le rapport Abella

Tout comme le *Civil Rights Act* (1964) aux États-Unis qui instaurait indirectement l'action positive, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et plus tard la *Charte canadienne des droits et libertés* auront un impact décisif sur ces mesures. La première, adoptée en 1978, assure l'équité salariale aux employés de la fonction publique fédérale de même que la mise sur pied de programmes visant l'abolition de la discrimination (Bibliothèque du parlement, 1984:22). La *Charte canadienne des droits et libertés*, adoptée en 1982, protège les droits des individus et condamne toutes formes de discrimination tout en encourageant la promotion sociale (ce que l'on pourrait appeler action positive) (voir article 15). Pour les auteurs du rapport sur l'égalité en matière d'emploi, la *Charte* reconnaît et accepte les différences entre individus et ceci en reconnaissant le besoin de ne pas tous les traiter de la même manière (Abella, 1984:14).

Le rapport faisant suite au travail de la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, a à sa tête la juge Rosalie Silberman Abella nommée par le gouvernement fédéral, le 27 juin 1983. Cette commission aura comme mandat :

...d'analyser les moyens les plus efficaces, productifs et équitables de favoriser l'égalité en matière d'emploi des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles. Parallèlement, elle devait enquêter sur les pratiques d'emploi de onze sociétés d'État et d'entreprises appartenant au gouvernement (Abella, 1984:v).

Le rapport fut rédigé en tenant compte des résultats de nombreuses consultations pan-canadiennes réunissant des groupes aux intérêts divers. Le document est divisé en deux parties : la définition de l'égalité et la mise en oeuvre de l'équité. L'égalité est définie comme un principe de justice sociale, une prémisse à toutes tentatives de redressement des inégalités tandis que la deuxième partie est davantage axée sur la partie pratique, la mise en oeuvre de l'équité. Celle-ci est appliquée par diverses mesures souvent numériques, c'est-à-dire ayant des buts statistiques bien précis. Cette partie rejoint le principe d'égalité des résultats. Il semble toutefois clair que la deuxième partie prévaut sur la première un peu comme si la première partie correspondait au préambule d'un texte de loi.

Fait intéressant, dans ce rapport, les auteurs adoptent un nouveau terme pour désigner les politiques d'actions positives : l'équité en matière d'emploi. En décidant d'adopter une nouvelle appellation pour se distinguer des États-Unis, la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi fait plus que substituer le terme équité au terme action positive. La modification du terme coïncide avec un sens plus élargi de la notion d'action positive. Ce choix est légitimé par le fait que nombre de groupes consultés jugeaient le terme action positive comme «ambigu et obscur» (Abella, 1984:7). Le terme action positive demeure tout de même utilisé dans le vocabulaire canadien, entre autres, par la

Commission canadienne des droits de la personne, comme terme à connotation plus générale (Bibliothèque du parlement, 1984:2).

Il est intéressant de constater la nouvelle définition de l'égalité proposée par le rapport. Celle-ci vient renforcer et officialiser la nouvelle notion de l'égalité qui s'était développée au début des années 1980. En fait nous devrions parler de deux notions d'égalité, l'une à connotation théorique et l'autre plus appliquée. La notion d'égalité développée dans la première section du rapport renvoie à l'idée d'égalité comme justice sociale, laquelle reconnaîtrait les différences. De plus, l'accommodation de ces différences ne viendrait, selon le rapport, nullement contredire son principe même et ses fondements. Cette forme d'égalité, que l'on pourrait caractériser d'«égalité substantive», correspond à la représentation que se font les membres de la Commission. La deuxième forme d'égalité traitée dans la deuxième section du rapport en est une de résultats. Cette forme d'égalité remplacerait la première forme, celle de l'égalité des chances, jusqu'alors pratiquée par le gouvernement. Celle-ci n'est dorénavant plus basée sur la simple égalité d'accès mais sur une égalité des résultats (voir sections précédentes pour définition plus complète). En d'autres mots, tout en s'assurant que l'ensemble des emplois devraient être ouvert à tous, l'égalité des résultats exige une certaine représentation des groupes défavorisés au sein des divers secteurs du marché du travail. Elle nécessite que l'on donne les outils nécessaires à ces groupes pour qu'ils puissent accéder à des postes qui jusqu'alors étaient peu occupés par des membres de leur groupe. Voyons de plus près ces deux types d'égalité.

Le rapport présente une vision de l'égalité qui tente d'inclure les différences. Ce principe d'égalité qui devrait servir de guide à une certaine justice sociale est défini comme suit:

L'égalité peut parfois signifier traiter tous les individus de la même façon, malgré les différences qui les caractérisent, mais elle peut également signifier les traiter en égaux en tenant compte de leurs différences (Abella, 1984:3).

On voit ici que la juge Abella essaie de concilier deux notions : la notion d'égalité qui vise à traiter tout le monde avec le même souci de justice d'égalité, et la notion d'équivalence comme nous nous permettons de l'appeler²³, acceptant de traiter les gens selon leurs différences d'origine historique, culturelle, économique, humaine... (voir Abella, 1984:2). Auparavant, comme en fait foi le rapport, la notion d'égalité signifiait «mettre tout le monde sur un pied d'égalité [...] traiter tout le monde de la même manière» (Abella, 1984:3). Cependant, cette vision a changé comme nous le démontre les propos du rapport:

A faire fi des différences, il arrive qu'on ne tiennent plus compte des besoins légitimes [...] L'égalité n'a aucun sens si elle ne signifie pas que nous sommes d'égale valeur malgré des différences de genre, de race, d'ethnie ou d'un handicap (Abella, 1984:3).

Traiter les gens également veut dire dans certains cas reconnaître leurs différences et les traiter en conséquence, donc différemment (Gavigan, 1985:8). Ceci témoigne d'une redéfinition certaine du principe d'égalité dans les mesures d'actions positives.

²³ Qui sera traité plus en profondeur dans le chapitre 4.

En ce qui a trait à l'égalité des résultats, le Canada, pour pratiquement les mêmes raisons que les États-Unis, a fini par s'orienter vers ces politiques²⁴. Les effets bénéfiques des mesures d'actions positives se faisaient attendre et ceci en raison entre autres de l'aspect encore volontariste de ces mesures. Comme la Commission l'a souligné : «...la lente évolution des attitudes face à la discrimination ne garantit pas à elle seule l'égalité» (Abella, 1984:1). Pour le gouvernement canadien, des mesures visant les groupes défavorisés et sous représentés s'imposaient si l'on voulait vraiment arriver à améliorer la situation de ces groupes. De même, ceux-ci conviennent du besoin d'une intervention gouvernementale afin d'augmenter leur participation sur le marché de l'emploi (Abella, 1984:21). C'est ainsi que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles ont été désignés, par le gouvernement, comme groupes cibles visés par les mesures d'équité en matière d'emploi. Plusieurs raisons justifiaient ce choix. Entre autres, les membres de ces groupes ont moins de possibilités d'emploi, leur pouvoir face à ce qui les touche est très limité, leur contribution à la société est méconnue et ils n'ont pas, en général, les mêmes choix que les autres membres de la société (Abella, 1984:2).

Selon le rapport, il est clair que ces groupes ont pris part aux consultations et se sont ralliés à l'idée d'une intervention directe de la part du gouvernement. Ils étaient convaincus que les lois et les approches traditionnelles ne pourraient remédier à leur situation : «...la myriade de mesures et de programmes établis pour inciter une société réticente à changer

²⁴

Voir les quatre éléments nommés ci-haut qui ont mené au rapport.

était insuffisante» (Abella, 1984:21). La commission croit que l'action positive en place, basée sur une action volontaire devrait être soumise à un mécanisme rigoureux de contrôle et d'application et devrait devenir obligatoire.

De plus, selon la Commission royale, il existe une différence entre l'intervention juridique à travers les codes, les chartes et les mesures d'équité en matière d'emploi. La deuxième permet d'analyser de façon globale, plutôt qu'individuelle, la question des inégalités (Abella, 1984:10). A travers la deuxième approche l'on reconnaît qu'il existe de la discrimination systémique qui rend nécessaire l'adoption de mesures systémiques (Abella, 1984:10). C'est ce que le rapport soutient quand la Commission note :

Plutôt que de voir en la discrimination une seule victime et un seul coupable, l'explication systémique reconnaît qu'en gros ce sont les systèmes et les pratiques que nous avons adoptés, parfois à notre insu, qui préjudicient à certains groupes de la société. Ce sont les répercussions du système, plutôt que les attitudes qui sont à la source, qui justifient l'adoption de mesures correctives (Abella, 1984:10).

C'est ainsi que les mesures d'équité en matière d'emploi visent à améliorer la situation des membres des groupes visés qui font l'objet de pratiques discriminatoires et qui se retrouvent exclus du marché du travail. L'objectif principal de ces mesures est : «...permettre à ceux qui n'en auraient pas eu l'occasion par suite de discrimination, de postuler les emplois disponibles.» (Abella, 1984:10). L'équité en matière d'emploi ne signifie pas seulement l'accès aux possibilités existantes et les outils nécessaires pour y arriver, mais bien entendu, des mécanismes administratifs rigoureux.

Le rapport Abella a marqué le passage de la notion d'égalité des conditions à l'égalité des résultats qui reconnaît les différences entre divers groupes. Il existe toujours dans la société des groupes moins favorisés que d'autres en raison de leur race, de leur culture, de leur sexe etc. et c'est ce que souligne l'idée d'égalité des résultats. Les notions de différence et de traitement adaptés à ces différences sont donc ajoutées au premier principe d'égalité des chances.

Il nous importe à cette étape de notre analyse, de nous arrêter un peu plus sur l'idée des groupes cibles, alors que le gouvernement s'oriente vers une notion d'égalité des résultats, il deviendra essentiel pour lui de se doter d'une façon de mesurer ces résultats. C'est pourquoi le gouvernement conservateur de l'époque choisit de désigner quatre groupes qui semblaient, selon les statistiques gouvernementales, les plus désavantagés face à l'emploi. Le but était d'«égaliser» les conditions d'embauche pour tous, tout en s'assurant que chaque groupe sera représenté proportionnellement à sa population dans les divers secteurs de l'emploi et ce, à tous les niveaux. Cette façon de faire permet, de plus, de voir l'impact des politiques et de constater les changements en cours. Ainsi, la désignation de groupes tombe dans la même logique que celle de l'égalité des résultats.

L'équité en matière d'emploi ; du rapport Abella à aujourd'hui

Comme nous l'avons vu, l'équité en matière d'emploi ne signifie pas nécessairement appliquer les mêmes mesures pour tout le monde. L'histoire culturelle, économique et

sociale du membre d'un groupe minoritaire le rend distinct des autres. Ne pas vouloir reconnaître ce passé unique et refuser d'accomoder cette différence nie l'égalité d'accès et des chances, et constitue un comportement discriminatoire (Abella, 1984:3). C'est ainsi que l'équité en matière d'emploi donne une place importante, du moins dans le rapport, à la différence et aux traitements différentiels.

Lorsqu'on étudie le rapport nous notons différentes formes de recommandations. Nous les avons divisé en trois groupes : recommandations d'ordre juridique, recommandations d'ordre statistique et les recommandations relatives à l'emploi. Ces catégories s'entrecoupent et ne servent que pour les fins de cette thèse. Cependant, en les divisant ainsi, l'on remarque que les recommandations statistiques, c'est-à-dire celles qui demandent des calculs souvent relatifs aux résultats des mesures d'actions positives, sont prédominantes et montrent que le gouvernement s'est orienté vers une administration bureaucratique et mathématique de l'équité.

Par ailleurs, parmi les recommandations du rapport, la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi proposait de rendre obligatoire au palier fédéral, les programmes d'actions positives au sein des organismes privés et publics déjà assujettis à la réglementation fédérale. C'est ainsi que fut adoptée en 1986, le projet de loi C-62 (L.R.C.(1985), ch.23).

Le projet de loi C-62, *Loi concernant l'équité en matière d'emploi*, est mis en vigueur officiellement en août 1986. Suite à cette loi, depuis octobre 1986, «les entreprises comptant cent employés ou plus, et soumissionnant des marchés d'au moins 200 000 \$ doivent s'engager par écrit à mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi» (Emploi et immigration, 1992:3). C'est ainsi que les organismes assujettis à cette loi doivent soumettre à chaque année un rapport détaillé de leur main-d'oeuvre.

Dans le *Rapport Annuel de la loi sur l'équité en matière d'emploi*, faisant état de l'année 1991, l'équité en matière d'emploi se définit ainsi :

L'équité en matière d'emploi exige l'établissement d'objectifs et d'échéanciers en vue d'assurer une représentation équitable des groupes désignés au sein du personnel, ce qui implique non seulement la détermination et la suppression des obstacles à l'emploi et des pratiques discriminatoires, mais aussi l'application de mesures spéciales et le recours à des aménagements adaptés aux différences (Emploi et immigration Canada, 1991:1).

Plus concrètement, l'équité en matière d'emploi est constituée de diverses mesures sociales destinées à éliminer les obstacles causés par la discrimination systématique²⁵.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a eu comme impact d'encourager les gouvernements provinciaux à instaurer des programmes dans leur province respective. En ce qui a trait au succès de telles mesures, nous ne croyons pas qu'il faut baser nos conclusions sur les données statistiques qu'offrent les rapports annuels. La question plus

²⁵ «La discrimination systématique désigne les politiques ou pratiques d'emploi qui ont pour effet d'exclure les membres des groupes désignés... pour des motifs sans rapport avec l'emploi ou non justifiés par la sécurité ou le bon fonctionnement de l'organisation» (Emploi et immigration Canada, 1991:1).

centrale est de savoir si la loi permet réellement de reconnaître les groupes minoritaires dans la société et d'appliquer une justice globale de l'équité.

D'ailleurs, c'est l'hypothèse de notre thèse, qu'en désignant des groupes et en tentant de mesurer «concrètement» les résultats, le gouvernement a quelque peu oublié la notion de justice d'égalité -se rapprochant de celle de l'équité- développée par la Commission. Nous tenterons plus loin de montrer qu'une justice basée sur des principes mathématiques a été substituée à une justice plus globale. Aussi la notion d'égalité des résultats nous a-t-elle mené inéluctablement vers une notion bureaucratique et mathématique de l'équité en matière d'emploi et de son application. Il semblerait que l'égalité des résultats implique nécessairement des calculs mathématiques et des mesures bureaucratiques de redressement des inégalités. Beaucoup d'importance fut attribuée aux résultats des mesures visant les quatre groupes, en oubliant toute la notion de justice combinant égalité et différence ; notion des plus intéressante, développée dans le rapport Abella et qui paraît incontournable à considérer.

La teneur de ces mesures oriente les politiques canadiennes de redressement des inégalités vers des objectifs mathématiques. Ceci a tendance à créer des situations où la fin devient plus importante que les moyens. Dans cette même veine, notre hypothèse est que le gouvernement a malheureusement laissé de côté la vision plus globale qu'apportait une représentation de l'égalité reconnaissant la différence pour s'orienter vers une application mathématique de l'équité en matière d'emploi. Ce genre d'application de la justice a comme

résultat d'exclure certains groupes des politiques de redressement des inégalités. Le cas des francophones en Ontario et du *Employment Equity Coalition* sont des exemples de la façon dont certaines politiques tendent à encourager l'exclusion de certains groupes par rapport à d'autres et à empêcher une vision plus globale de la justice.

Chapitre 3

L'ÉQUITÉ EN ONTARIO ET SON APPLICATION

A la suite du gouvernement fédéral, les divers gouvernements provinciaux ont eux aussi tenté, en se dotant de codes de droits de la personne et en appliquant certaines mesures d'actions positives, d'abolir les inégalités et de rétablir une certaine justice dans la société. L'Ontario n'est pas une exception. Tout comme la *Charte canadienne des droits et libertés* (1982), le *Code ontarien des droits de la personne* (1962)(1990) protège les individus contre toutes formes de discriminations et exige que tous soient traités «également». De plus, les deux législations établissent le bien fondé de mesures avantageant certains groupes en vue d'atteindre une justice sociale.

Nous avons vu que quatre groupes ont été désignés suite à l'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés* : les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées. Ces quatre groupes se retrouvent dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en Ontario adoptée le premier septembre 1994. Comme le note le ministère des Affaires Civiques de l'Ontario, ces groupes ont été choisis parce que leurs membres «...font face à une discrimination persistante en milieu de travail» (Ministère des Affaires civiles, feuillet questions et réponses, 1992).

Cependant, les francophones ne se retrouvent pas parmi les groupes désignés et se voient ainsi exclus de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, alors qu'ils ont été

inclus dans la loi sur l'équité en matière d'emploi régissant la fonction publique provinciale. Comprenant l'enjeu de cette reconnaissance, les organismes représentant la communauté francophone font pression pour se faire inclure comme groupe cible par cette loi.

Nous verrons, dans un premier temps, comment l'Ontario en est venue à appliquer certaines mesures d'actions positives et à adopter une loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans un deuxième temps, nous tenterons de cerner la problématique de l'équité en matière d'emploi relativement aux groupes qu'elles visent.

Nous diviserons ce chapitre en trois sections. La première servira à situer la problématique dans le contexte général de l'Ontario en traçant un bref historique des mesures d'actions positives, de leurs origines et de leurs implications. La deuxième section visera à présenter la situation des francophones de même que leur revendication en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi en Ontario. La troisième section aura comme but d'analyser l'application de l'équité en matière d'emploi tel que conçue par le gouvernement. Nous n'avons qu'à penser à la question de la discrimination multiple dont souffrent certains membres telles les femmes francophones ou celles qui appartiennent à une minorité raciale. Certains groupes dénoncent le fait qu'ils sont exclus des politiques d'actions positives ou que leur réelle situation n'est pas prise en compte par ces mesures. Ceci devrait emmener les groupes revendiquant l'équité à réfléchir sur les difficultés liées à l'équité en matière d'emploi tels l'exclusion de certains groupes par rapport à d'autres ou d'une situation d'inéquité au sein même de ces groupes de pression. Nous tenterons alors de réfléchir sur

la question de l'équité en rapport avec l'idée de justice telle que nous l'avons analysée dans la cadre des deux premiers chapitres.

Les mesures d'actions positives en Ontario

Dès 1951, l'Ontario adopte une loi sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, *The Female Fair Remuneration Act*. Cette loi est une mesure strictement égalitaire qui a comme but de rendre les salaires égaux entre les hommes et les femmes dans une même profession ou un même emploi. Ces lois à teneur égalitariste seront graduellement modifiées et déboucheront sur l'adoption de mesures s'appuyant sur des critères d'équivalence et allant plus loin dans leur désir de rétablir la justice. L'adoption d'un code protégeant les droits de la personne donnera le ton à cette vision quelque peu modifiée de la justice et aura un rôle dans l'adoption des futures mesures d'actions positives en Ontario. Le gouvernement ontarien (le premier), adopte, en 1962, *Le Code des droits de la personne de l'Ontario*. Il établit une commission pour veiller au respect de ce code qui a, comme objectif, d'harmoniser les relations de travail pour venir à bout de la discrimination (Groupe d'étude, 1992:3).

L'approche, à cette époque, vise à régler les plaintes d'abord. En cas d'échec, un tribunal spécial les entend et rend une décision (Groupe d'étude, 1992:3). On voit donc ici que cette approche cadre très bien avec celle que le Canada utilise pendant ces mêmes années. C'est une approche individuelle de cas par cas comme nous l'avons mentionné

précédemment au chapitre deux, plutôt qu'une approche plus globale qui prend en compte le fait que certains groupes dans la société souffrent de discrimination.

En 1974, l'Ontario est le premier gouvernement au Canada à s'engager dans un programme d'actions positives visant à éliminer la discrimination (Chabursky, 1992:323). Ce programme vise à augmenter le nombre de femmes dans le secteur public par l'emploi d'objectifs numériques pour 1980²⁶. Au début des années 1980, l'action positive s'oriente vers la notion de «adverse effect discrimination» (comme le reste du Canada d'ailleurs). Comme le note Chabursky, ceci s'observe dans la modification effectuée au *Code des droits de la personne de l'Ontario* (Chabursky, 1992:314). La notion de discrimination est redéfinie et n'est plus vue comme étant le fait de ne pas traiter toutes les personnes également. Selon l'article 11(1) du Code:

article 11 : Constitue une atteinte à un droit d'une personne reconnue dans la partie I, l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifiées par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à un groupe.

C'est en 1985, dans un jugement de la Cour suprême du Canada, opposant la Commission des droits de la personne de l'Ontario et Simpson-Sears que l'on voit apparaître

²⁶ Les objectifs numériques comme le désigne le *Rapport des forums sur l'équité d'emploi pour les francophones de la fonction publique* se définit comme suit : «...le nombre ou le pourcentage des personnes qualifiées qui appartiennent à un groupe désigné et qui peuvent être choisies, formées ou promues au cours d'une période donnée, si elles ne font l'objet d'aucune discrimination et si des mesures spéciales d'équité en matière d'emploi sont prises. Les objectifs numériques ne sont pas des quotas mais représentent les prévisions d'une organisation qui fait tout son possible» (Rapport des forums, 1993:21).

pour la première fois l'application du principe de «adverse discrimination effect». Mme O'Malley fut mise à pied par son employeur, après s'être convertie à une Église qui reconnaissait le samedi comme jour de Sabbath. Dans son jugement, le juge reprend les éléments du Code en soulignant que l'important n'est pas de punir le fauteur, mais de réparer les effets des actions discriminatoires (Chabursky,1992:314). De plus, le juge McIntyre écrit:

[T]here is a concept of adverse effect discrimination. It arises where an employer for genuine business reasons adopts a rule or standard which is on its face neutral, and which will apply equally to all employees, but which has a discriminatory effect upon a prohibited ground on one employee or group of employees in that it imposes because of some special characteristic of the employee or group, obligations, penalties, or restrictive conditions not imposed on other members of the work force (cité par Chabursky,1992:314).

Cette tendance sera reconfirmée plus tard dans le document de réflexion du groupe d'étude sur le code des droits de la personne de l'Ontario comme nous le verrons.

En 1987, l'adoption d'un programme d'équité dans la fonction publique fait suite au sondage «C'est important» (1986) et à l'étude «Avery» (1983) faisant état de la représentation de certains groupes à divers échelons de la hiérarchie de l'emploi. Cette étude a démontré que les membres des groupes désignés étaient concentrés dans les échelons plus bas de la hiérarchie et qu'ils étaient sur-représentés dans certains secteurs de l'emploi. La représentation de ces membres à un niveau plus élevé était particulièrement basse (Secrétariat du conseil de gestion, 1992).

Cinq groupes étaient visés par cette loi : les femmes, les autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les francophones. Comme le note le Caucus francophone dans le mémoire à l'intention du commissaire à l'équité en matière d'emploi: «En incluant les francophones dans sa politique d'équité d'emploi, le gouvernement voulait pallier aux inégalités apparentes, soit la concentration de francophones dans le nord et l'est de la province où peu de postes existent et la carence de personnel francophone dans le Toronto métropolitain» (Caucus, 1992:16).

En janvier 1988 l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* qui vise le secteur public et privé en Ontario instaure l'obligation d'appliquer la parité salariale pour un travail de valeur égale dans le secteur public et dans toutes entreprises de plus de 10 employés(es) (Commission de l'équité salariale, 1988:2). C'est ainsi que les individus occupant des emplois de nature équivalente doivent dorénavant avoir approximativement le même salaire. Cette loi a été adoptée en raison de la prédominance des femmes dans certains secteurs de l'emploi sous-payé par rapport au travail accompli : «Cette ségrégation a entraîné une sous-évaluation généralisée du travail effectué traditionnellement par des femmes ... c'est-à-dire une différence entre les revenus moyens des travailleurs et travailleuses à plein temps» (Commission de l'équité salariale, 1988:2). Cette loi témoigne du fait que le gouvernement prend conscience que des mesures strictement égalitaires ne peuvent suffire à instaurer une

égalité notable entre les salaires des femmes et celui des hommes en rapport avec l'emploi occupé²⁷.

C'est en 1992 que fut présenté le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette loi qui est l'extension de la *Loi sur les normes d'emploi* («Employment Standard Act»), a reçu la sanction royale et prévoit être mis en vigueur le premier septembre 1994.

Le *Livre vert sur l'équité salariale* (1988) offre une bonne description des éléments devant être inclus dans les politiques d'équité en matière d'emploi. Les principaux éléments sont: le salaire (équité salariale), la formation (éducation, recyclage), le recrutement, la garde des enfants et l'action positive. Viennent se greffer à cela des éléments secondaires tels les congés parentaux, la promotion, les conditions de travail, les avantages sociaux (garderie) etc. (Gouvernement de l'Ontario, 1986:1). Avant d'entrer dans les grandes lignes du projet de loi voyons son cheminement et l'origine de ces principes à travers le *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

²⁷ La loi oblige à comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine/masculine dans un même établissement. L'employeur doit éliminer les injustices. Cette loi est proactive plutôt que réactive ceci veut donc dire que l'employeur a la responsabilité d'instaurer un programme d'équité salariale pour identifier et éliminer les injustices (Commission de l'équité salariale, 1988:3).

Le Code ontarien des droits de la personne

Aujourd'hui, le Code est l'outil de travail principal en vue de lutter contre la discrimination en milieu de travail. Après plus de trente ans de fonctionnement, la Commission des droits de la personne de l'Ontario voit maintenant la discrimination sous un autre jour. Cette discrimination est définie comme ayant des causes systémiques. Elle peut être directe ou indirecte et l'intention importe peu, c'est l'effet du comportement qui compte. Une bonne mesure de redressement doit indemniser la personne et provoquer un changement qui met fin à cette discrimination. La notion d'égalité est redéfinie comme étant «le fait de reconnaître et d'accepter les différences entre les gens» (Groupe d'étude, 1992:4). Ceci cadre bien avec le modèle de «adverse effect» et celui de l'action positive. Cependant, aucun changement notable du Code, si ce n'est celui de 1981, n'a été effectué depuis sa mise en vigueur pour refléter cette nouvelle vision. Comme le note le groupe d'étude «Le modèle actuel utilise encore une approche désuète des années 1960, laquelle est axée sur le cas par cas et les règlements individuels» (groupe d'étude, 1992:4).

L'approche s'est modifiée au fil des années. D'abord basée sur une vision plus individuelle de la discrimination qui prenait en compte l'intention du fauteur, le code reconnaît maintenant l'existence de barrières systémiques qui empêchent certains groupes d'accéder à certaines positions. Cette évolution qui aura un impact sur les mesures adoptées, s'illustre par la modification même de la définition de discrimination.

Selon le groupe d'étude des droits de la personne de l'Ontario la discrimination est maintenant définie comme ayant des causes systémiques. Elle peut être directe ou indirecte et l'intention importe peu, c'est l'effet du comportement qui compte. Une bonne mesure de redressement doit indemniser la personne et provoquer un changement qui met fin à cette discrimination. La notion d'égalité est redéfinie pour signifier «le fait de reconnaître et d'accepter les différences entre les gens» (Groupe d'étude, 1992:4). Ces idées cadrent bien avec le modèle «adverse effect» et celui de l'action positive.

Cependant, le gouvernement a récemment ajouté certains éléments au *Code* protégeant ainsi plus d'individus. Ceci a été fait en augmentant le nombre de caractéristiques visées par la loi. Le *Code* stipule que :

...toute personne a droit à un traitement égal en ce qui a trait à différents aspects de la vie en société : les services, l'occupation d'un logement, l'emploi, la conclusion de contrats, l'adhésion à un syndicat ou à une association professionnelle sans discrimination fondée sur : la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire (pour l'occupation d'un emploi), l'état matrimonial, la situation familiale, l'état d'assisté social (pour l'occupation d'un logement) l'existence d'un handicap (Commission des droits de la personne, 1991:2).

La grande faille de tout cela est qu'il est très difficile de loger des plaintes de discriminations systémiques. C'est ainsi que les groupes se voient écartés d'une possibilité de justice plus globale. C'est peut-être ici que rentrera le rôle de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* à être adoptée bientôt. Car, comme nous l'avons noté dans le chapitre

précédent, l'action positive serait l'une des meilleurs mesures que l'on connaisse pour lutter contre la discrimination systémique.

Le Code utilise la méthode du cas par cas, ce qui nous suffit pour démontrer l'importance de la loi si l'on veut solidifier les principes de justice que nous voulons privilégier dans la société. De plus, il nous fait prendre conscience que l'existence de discrimination ne vise pas un individu mais bien souvent un groupe en général c'est pourquoi dans cette même logique l'orientation vers des mesures et des politiques plus directes demeurent l'avenue privilégiée.

La loi ontarienne sur l'équité en matière d'emploi

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a été proposée en 1990 par le parti officiel de l'opposition, le Nouveau Parti Démocratique (NPD). Lors des élections de 1990 le parti NPD est élu et renouvelle sa promesse de faire avancer le dossier de l'équité en matière d'emploi. Au mois de mars 1991, Juanita Westmoreland-Traore est nommée au poste de commissaire à l'équité en matière d'emploi pour la province de l'Ontario. Son rôle est d'orchestrer les consultations et de conseiller le gouvernement en ce qui a trait à la législation.

En 1991, le gouvernement ontarien publie un mémoire intitulé: *Working Towards Equality*. Ce document avait comme but de faciliter les consultations et d'offrir une

orientation à la future loi. Quatre grands éléments sont dévoilés dans ce document. 1- l'équité en matière d'emploi sera légiférée, 2- quatre groupes seront visés par cette loi : les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les femmes, 3- Cette loi couvrira les secteurs public et privé, 4- l'équité en matière d'emploi sera (mandatory) obligatoire (Elliot, 1993:15). Après la publication de ce document eurent lieu, toute une série de consultations dont les discussions furent rapportées dans *Opening Doors : A report on the Employment Equity Consultations*. Ce document fut rendu public le même jour que le projet de loi 79, Loi sur l'équité en matière d'emploi. Selon Elliot, ce projet de loi qui sert de base à l'équité en matière d'emploi, ne réussit pas à répondre à toutes les questions essentielles au débat (Elliot, 1993:15). Par exemple selon Elliot :

The Act provides that many of the substantive details will be set by regulations to be determined by Lieutenant Governor in Council (the "Cabinet"). Such regulations will, of course, not be subject to the usual legislative or public debate of bill (Elliot, 1993:15).

Tout ceci a comme résultat de rendre les employeurs inquiets face à leurs obligations devant la loi (Elliot, 1993:15).

Dans le préambule de la loi, il est clairement indiqué que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est une extension de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur l'équité salariale* tandis que l'on reconnaît avoir adopté les principes du Code des droits de la personne dans chacune de ces lois. D'ailleurs la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans la section 1(1) rappelle et adopte les principes du *Code des droits de la personne*. (voir partie 1(1) de la loi).

Quatre groupes sont visés par la loi. Ceux-ci sont : les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les femmes. Ces personnes sont couvertes par quatre grands principes de la loi dont nous faisons un bref résumé (voir partie 2 du projet de loi 79 pour plus de détails).

1- Tout membre de l'un des quatre groupes «...a le droit de voir sa candidature étudiée en vue d'un emploi, d'être embauché, d'être traité et d'être promu sans avoir à faire face à des obstacles, notamment des pratiques et politiques systémiques et intentionnelles, qui sont discriminatoires à son endroit...» en tant que membre d'un de ces quatre groupes.

2- Les employeurs visés par la loi doivent avoir un effectif qui reflète la représentation de chacun des groupes dans la collectivité.

3- Les employeurs visés par la loi doivent s'assurer que leurs «...pratiques et politiques en matière de recrutement, d'emploi et de promotion soient exemptes d'obstacles, tant systémiques qu'intentionnels».

4- Les employeurs visés doivent mettre sur pied «...des mesures correctives à l'égard du recrutement, de l'emploi et de l'avancement» des membres des groupes visés.

De nombreux groupes ont critiqué cette loi pour plusieurs raisons. Pour certains c'était le manque de clarté de la loi, pour d'autres la loi n'allait pas assez loin et serait difficile à appliquer. Par exemple pour la présidente du Comité national d'action sur le statut de la femme, Judy Rebick, le projet de loi devrait s'appliquer à toutes entreprises qui comptent 10 employés et plus (il s'applique aux compagnies de plus de 50 employés), les amendes devraient être plus sévères et elle souhaite que les gais et lesbiennes soient inclus dans la loi (*Le Droit*, 27 juin 1992:10). Cependant, comme le rapportait Daina Green dans une entrevue datant du mois d'août 1993 la *Coalition for employment equity* opte pour une critique légère du projet de loi sachant très bien que la loi n'est pas parfaite mais qu'il vaut mieux en avoir une que pas du tout.

Néanmoins, dans ce qui suit, nous nous attarderons de façon particulière aux critiques faites par les femmes appartenant à une minorité raciale et aux francophones.

Les francophones et l'équité en matière d'emploi

De par ces institutions subordonnées à la majorité anglophone²⁸, la minorité francophone dépend, du moins politiquement du gouvernement en place. Leur situation actuelle, si on se fit à certaines données statistiques du recensement de 1986, se caractérise par un taux de chômage et d'analphabétisme plus élevés, des salaires et un niveau d'instruction plus bas par comparaison à la majorité. Tout ceci témoigne d'un passé marqué par des luttes pour contrer les injustices et les rapproche des autres groupes minoritaires tels les Noirs, les femmes, les minorités visibles etc. C'est ainsi que les francophones de l'Ontario revendiquent le droit d'être reconnu comme groupe cible dans la loi sur l'équité en matière d'emploi, adoptée en septembre 1994.

Il y a déjà plusieurs années que la communauté francophone de l'Ontario revendique d'être incluse dans les lois d'équité en matière d'emploi. Après avoir été reconnus comme groupe cible dans la fonction publique de l'Ontario en 1987 et en comprenant l'enjeu de cette reconnaissance, les francophones ont cherché en vain à se faire inclure dans le projet de loi 79 qui vise le secteur privé et parapublic.

²⁸ Nous n'avons qu'à penser à la gestion des écoles et conseils scolaires qui ne fait que commencer et enregistre un retard marqué.

Les deux principaux regroupements qui ont milité pour cette inclusion sont l'Association canadienne-française de l'Ontario (ACFO) et le Caucus francophone. Il nous a semblé que parmi la communauté francophone de l'Ontario ces organismes sont ceux qui participent le plus activement au débat sur l'équité en matière d'emploi.

L'Association canadienne-française de l'Ontario

L'ACFO a comme mandat de faire valoir les intérêts de la communauté francophone en Ontario. Cette organisme s'occupe de différents dossiers relatifs aux francophones tels l'éducation, la culture, les communications, les politiques, la santé et les services sociaux etc. Nous nous baserons sur le feuillet *«Vers l'équité» moi, j'y crois!*, ce texte d'encadrement visant la sensibilisation et la préparation de la communauté franco-ontarienne au processus de consultation sur la loi sur l'équité d'emploi a été préparé par France Mainville en novembre 1991.

Pour l'ACFO, l'équité en matière d'emploi a comme but : «...de corriger une situation, celle dans laquelle se trouvent des personnes membres de groupes victimes de discrimination, et d'éliminer et de prévenir du même coup la répétition de ces situations dans divers secteurs d'activité» (Mainville, 1991:5). L'équité d'emploi signifie en premier lieu des mesures de redressement des inégalités et des mesures compensatoires : «...destinées à accroître la représentation des membres des groupes qui ont été traditionnellement exclus de certains emplois sans raison liée aux exigences de ces emplois» (Mainville, 1991:7).

Nous pouvons noter que l'équité est définie en terme de mesures et de politiques plutôt que comme principe de justice. Nous y reviendrons plus tard.

L'ACFO croit que les francophones tout comme les autres groupes, devraient être inclus dans la loi et ceci pour plusieurs raisons. Premièrement, des événements passés ont fait que la minorité francophone s'est vu brimée des droits primaires tout en étant exclue des structures du pouvoir de la province (Mainville, 1991:8). Le règlement XVII de 1912 est un bon exemple. Ce dernier interdisait l'enseignement en français après la première année et fut en vigueur de 1912 à 1927.

Deuxièmement, selon l'ACFO, qui cherche à justifier son inclusion dans le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi par des données statistiques, le recensement de 1986 a permis de voir que la communauté francophone tire de l'arrière en ce qui a trait à sa condition générale dans le marché de l'emploi.

Par exemple, son taux de chômage est plus élevé que celui de la majorité anglophone de même que celui des minorités visibles (Mainville, 1991:9). De plus, le taux d'analphabétisme enregistré chez les francophones est le double de celui des anglophones. Ces données statistiques se révèlent être pour l'ACFO des indicateurs de la situation défavorisée que vivent présentement les francophones.

L'ACFO, dans *«Vers l'équité» moi, j'y crois* se pose la question suivante pour justifier sa position. «Est-ce qu'historiquement les membres de la communauté franco-ontarienne n'ont pas été victimes d'obstacles les empêchant de participer aujourd'hui au monde du travail dans tous les secteurs?». De plus, l'Association souligne le fait que les Franco-Ontariens et les Franco-Ontariennes ne sont pas protégés par l'article 4 du Code des droits de la personne de l'Ontario qui protège contre la discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap mais pas la langue (Mainville, 1991:12). Selon eux: «Il est injuste que la langue et la culture ne soient pas protégées par le Code des droits de la personne de l'Ontario puisqu'elles peuvent elles aussi engendrer la discrimination» (Mainville, 1991:7). Pour l'ACFO la place que la communauté franco-ontarienne occupe sur le marché du travail est primordiale à sa continuité et à son dynamisme (Mainville, 1991:9).

Il est vrai que la langue et la culture ne sont pas protégées par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*. Ces caractéristiques sont toutefois protégées par la *Charte canadienne des droits et libertés*. C'est ainsi que dans le contexte ontarien, la langue et la culture ne sont pas reconnues comme des facteurs pouvant mener à une quelconque discrimination. Pour Mme Elaine Ziemba, ministre des Affaires civiques, les francophones sont davantage victimes de harcèlements que de discrimination (Le Devoir, 22 mai 1992). Le harcèlement étant tout commentaires ou conduites envers quelqu'un, qui intimide, déplaît, blesse et qui se répète souvent tandis que la discrimination est une action ou un

comportement basé sur une attitude préjudiciaire. La discrimination a comme effet d'exclure certaines gens, à cause par exemple de leur race, de leur sexe, de leur origines ethniques etc., de divers secteurs de la société (voir Ministère des affaires civiques, 1992:3,7). Ainsi, si l'on suit le raisonnement de la ministre, le harcèlement semble entraîner des effets moins «graves» que la discrimination et, partant du fait que les francophones sont généralement victime de cette forme d'abus, ceux-ci ne devraient donc pas être inclus dans la loi comme les autres groupes victimes de discriminations.

Aussi peut-on entrevoir le piège qui sous-tend ce discours. Celui-ci risque de ramener les franco-ontariens à la case de départ où ils doivent à tout prix trouver leur place dans le musée de l'oppression et des victimes afin de pouvoir continuer leur lutte pour leur développement. La communauté franco-Ontarienne se voit forcée de prouver qu'elle est victime de discrimination et d'oppression si elle veut se faire reconnaître comme groupe cible dans la loi provinciale d'équité en matière d'emploi. Cette loi est devenue une mesure qui oblige les groupes à maintenir un discours misérabiliste plutôt qu'un discours de justice par rapport à eux-mêmes. Et comme nous l'avons souligné précédemment, dans la mesure où il est difficile de prouver statistiquement ou de cerner le groupe, ce dernier a peu de chances d'être reconnu. Ainsi, il semble beaucoup plus facile de reconnaître un groupe comme étant sujet à la discrimination quand des caractéristiques physiques le distinguent.

Il est indéniable que les gouvernements fédéral et provincial ont un rôle à jouer dans cette façon fragmentée d'appréhender la justice. Cependant, nous sommes forcés de

reconnaître que les données révèlent que les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les handicapé-e-s sont les groupes les plus défavorisés au Canada (Brym, 1988). Mais ceci justifie-t-il que l'on applique l'équité qu'à certains groupes plus opprimés que d'autres? Les francophones qui, selon les données de statistique Canada, ont enregistré une amélioration de leur statut socio-économique ont-ils besoin d'être reconnu comme groupe cible pour que se poursuive ce progrès? Ceci constitue donc le véritable enjeu. Il n'en reste pas moins que l'équité en matière d'emploi tel qu'appliquée aujourd'hui a exclu les francophones de cette façon de réduire les inégalités dans la société.

Un autre élément qui semble important, c'est la façon dont l'ACFO a réfléchi à l'équité. Celle-ci est toujours définie en tant que mesure ou politique concrète. Le concept même d'équité comme justice sociale n'a pas été abordé. L'ACFO n'a jamais remis en question les politiques du gouvernement. L'association ne cherche qu'à faire inclure les francophones. De plus, l'ACFO ne semble pas s'intéresser outre mesure au dossier (le peu de documentations sur le sujet en témoigne) et son discours n'est pas des plus convainquant. Toutefois, le dossier de l'équité n'est qu'un dossier parmi tant d'autres et ceci justifie peut-être en partie la qualité moyenne de l'organisation de l'ACFO face à la question de l'équité ou peut-être que celle-ci n'est tout simplement pas un dossier prioritaire en ce moment.

Le Caucus francophone

L'organisation du Caucus en général en ce qui a trait à la question de l'équité en matière d'emploi et des francophones en Ontario semble être très adéquate. Leur discours et leurs arguments sont mieux articulés que ceux de l'ACFO et par ce fait même, plus convaincants. De nombreux documents sur le sujet sont disponibles. De plus, le *Mémoire à l'intention de la commissaire à l'équité en matière d'emploi* et le *Rapport des forums sur l'équité d'emploi pour les francophones de la fonction publique*, qui sont les deux principaux documents dont nous nous sommes servis dans cette section, témoignent d'une bonne connaissance du dossier de l'équité et de son enjeu.

Le Caucus a été mis sur pied par la Direction de la planification des ressources humaines et d'équité d'emploi du Secrétariat du Conseil de gestion au mois de mars 1992. L'organisme se veut être un porte-parole des fonctionnaires francophones du gouvernement ontarien (Rapport, 1993:4). En septembre 1993, il est formé de 19 personnes qui participent à plusieurs comités sur l'élaboration des politiques et des directives touchant l'équité d'emploi (Rapport, 1993:4).

Le caucus francophone est un comité provisoire comprenant un sous comité en charge d'organiser trois forums sur l'équité en matière d'emploi pour permettre entre autres aux francophones d'identifier les principaux obstacles et de discuter des stratégies à adopter pour y remédier. Ces forums ont eu lieu en février et mars 1993.

Quatorze principaux obstacles systémiques que doivent surmonter les francophones ont été répertoriés lors des forums unissant des fonctionnaires francophones. Ceux-ci servent à démontrer comment les francophones vivent des situations difficiles dans leur milieu de travail. Un des arguments que soutient le caucus est le suivant : «Si la situation est si précaire au sein même de l'appareil gouvernemental qui se veut un modèle et un reflet de sa population et où des mesures spéciales ont été instaurées, que faut-il en conclure pour les secteurs para-publics et privés où aucun mécanisme de protection n'est prévu pour les francophones?» (Rapport, 1993:23). Voici en bref quelques-uns de ces obstacles²⁹:

1- La confusion entre les objectifs de la *Loi sur les services en français* (Loi 8) et les objectifs du programme d'équité d'emploi.

La loi 8 est prise comme substitut à la loi sur l'équité en matière d'emploi et ceci a comme effet d'exclure les francophones des mesures de redressement au sein de la fonction publique (Rapport, 1993:9).

2- Ghettoïsation des francophones dans des «jobs» de francophones.

«Le bilinguisme devient le seul trait de compétence attribué aux francophones et confine les francophones à un éventail très restreint d'emplois et de fonctions. Les francophones, en général, ont de la difficulté à se faire embaucher dans des postes qui ne sont pas gérés par la *Loi sur les services en français*» (Rapport, 1993:9).

3- Le plafond invisible

«Les francophones se butent à une culture organisationnelle qui entrave leur intégration aux paliers décisionnels de la fonction publique» (Rapport, 1993:10).

4- Le manque d'accès aux services de formation professionnelle et d'avancement de carrière.

²⁹ Les titres des obstacles ont été pris tel quel du rapport. Se référer au rapport en page 9 à 14 pour plus de détails et la liste exhaustive des obstacles et de leur recommandation respective.

Les francophones se retrouvent souvent dans le secteur des services essentiels et doivent pouvoir répondre aux clients dans les deux langues officielles. «...les chances de dégagement en vue d'une formation quelconque sont minces, voire dans la plupart des cas, inexistantes. ... La rareté des cours de formation professionnelle et d'avancement de carrière, disponibles en français, constitue une barrière systémique de taille pour un groupe dont l'identité est liée à leur appartenance à la communauté historique franco-ontarienne» (Rapport, 1993:10).

5- Harcèlement linguistique et culturel

Plusieurs francophones se plaignent de l'incompréhension de leur milieu et même de l'hostilité que leur porte leur milieu de travail face à leur appartenance linguistique et à leur usage du français. «...il importe de souligner que l'on reproche aux francophones de l'Ontario de ne pas vouloir retourner au Québec; cette attitude reflète une propension chez certaines personnes à nier la légitimité des francophones comme communauté à part entière en Ontario» (Rapport, 1993:11).

6- Le défi de maintenir un niveau de compétence linguistique de qualité dans un cadre de fonctionnement dénué de tout soutien à cet effet (Rapport, 1993:11).

7- L'élasticité des tâches et la surcharge de travail

«En raison de leur nombre restreint dans certains bureaux, les francophones héritent d'une foule de tâches qui dépassent largement les exigences du poste occupé ; il arrive souvent, par exemple, qu'elles ou ils doivent assumer le même volume de tâches que leurs collègues unilingues anglophones mais ce, avec des effectifs réduits au minimum» (Rapport, 1993:12).

Suite à ce qu'énonce le rapport en ce qui a trait aux nombreux obstacles que doivent surmonter les francophones en emploi, il est inconcevable pour le Caucus que les francophones se retrouvent exclus de la loi sur l'équité en matière d'emploi. Il note dans son rapport :

Compte tenu de la discrimination intentionnelle et systémique dont les francophones vivant en Ontario ont fait historiquement et font toujours l'objet, il est difficile de ne pas relever cette lacune au sein du projet de loi (Rapport, 1993:14).

Il est clair que le caucus appuie fortement l'idée que les francophones devraient être inclus comme groupe visé par les mesures d'équité en matière d'emploi. Leur situation passée et

présente font en sorte qu'ils devraient être reconnus comme un groupe à être inclus dans la loi.

Tous les francophones quelles que soient leurs origines ethniques ou leur ascendance partagent le même dénominateur commun, la langue. Dans un contexte minoritaire, et particulièrement en Ontario, cette distinction comporte un certain nombre de désavantages tant historiques que politiques ayant des répercussions économiques et sociales sur les personnes qui choisissent d'utiliser la langue française (Mémoire, 1992:5).

Comme nous l'explique le mémoire, les francophones de l'Ontario sont une minorité au sens sociologique du terme en ce qu'ils ont été marginalisés et ont dû combattre pour la survie de leur langue et de leur culture (Mémoire, 1992:6). Vivant dispersés et n'ayant jamais représenté un nombre suffisant pour s'imposer politiquement, les francophones se sont créés des réseaux liés à l'Église. De plus, divers événements ont rendu difficile la vie des francophones. Entre autres, le règlement XVII a eu comme effets négatifs un taux élevé d'assimilation et d'analphabétisme (Mémoire, 1992:7). Comme le note le mémoire : «Les francophones sont encore loin d'avoir atteint l'apogée aux plans économique et social» (mémoire, 1992:8).

Le caucus soulève de plus l'importante question de la double discrimination. Les individus appartenant à deux groupes minoritaires ou plus sont encore plus enclin à souffrir de discrimination. C'est le cas des femmes francophones doublement désavantagées (Mémoire, 1992:10). Même scénario pour les francophones appartenant à des minorités raciales. En s'associant au groupe des francophones, ils s'exposent à subir plus de discriminations (Mémoire, 1992:10).

Selon le Caucus, le *Code des droits de la personne* est inapte à enrayer la discrimination linguistique exercée subtilement contre les francophones. Des mesures d'actions positives sont nécessaires à une amélioration de la situation des francophones. De plus, le caucus note que les francophones dont la situation s'est quelque peu améliorée depuis quelques années, entre autres, avec leur inclusion dans la loi sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, se retrouvent victimes de ces quelques succès: «Les quelques succès marginaux obtenus au terme de nombreux sacrifices risquent maintenant d'être utilisés contre eux pour ralentir leur élan vers une pleine participation économique» (Mémoire, 1992:23). Car ce mince progrès peut servir de justification à ne pas inclure les francophones dans de nouveaux programmes d'équité en matière d'emploi.

Conclusions de la problématique des francophones et de l'équité

L'ACFO et le Caucus tentent tous deux de justifier l'inclusion des francophones de l'Ontario au projet de loi sur l'équité en matière d'emploi. Tous les deux rappellent les événements difficiles qui ont marqué l'histoire franco-ontarienne et tentent de présenter la situation quelque peu désavantageuse dans laquelle se trouvent les francophones aujourd'hui. Cependant, leur approche est différente. Le caucus a su faire une analyse plus approfondie de la question tout en reconnaissant qu'à l'intérieur même de la communauté certains groupes étaient encore plus désavantagés comme par exemple les femmes et les minorités raciales. L'ACFO dans son mémoire et dans sa documentation relative à l'équité en matière d'emploi a oublié d'intégrer ces groupes à la problématique. Ce qui nous amène

à un autre élément incontournable : la question de l'équité à l'intérieur même de la communauté francophone ontarienne.

Nous sommes bien forcé de reconnaître qu'à l'intérieur des groupes désignés, l'équité n'est pas toujours une réalité. La communauté tout comme la société, est composée de divers groupes ethniques et il demeure difficile de concilier les besoins et aspirations de chacun. Souvent le même genre de dynamique à l'intérieur de la société se reproduit au sein du groupe. C'est-à-dire un certain rapport de force. Ce rapport de force nous le retrouvons dans les groupes de pression qui luttent pour l'adoption de mesures d'équité en matière d'emploi. Le cas de *Alliance for Employment Equity*³⁰ en Ontario illustre bien ce problème.

The Alliance for Employment Equity ou le syndrome de l'exclusion³¹

Le cas de la coalition illustre bien comment l'équité en matière d'emploi répond mal aux personnes victimes de discriminations multiples.

L'alliance a été fondé en 1987 avec l'aide de Judy Rebick et représente environ 60 groupes. Cet organisme a pour but de rassembler les divers groupes de la communauté qui

³⁰ Le nom de cette coalition n'a pas été traduit car c'est une coalition anglophone qui a pignon sur rue à Toronto.

³¹ Cet exemple a été tiré d'entrevues faites à Toronto en août 1993, dans le cadre d'une étude intitulée *Le rôle des acteurs sociaux dans le changement social*, sous la direction de la professeure Linda Cardinal et avec l'assistance de Martine Perrault.

luttent pour l'amélioration et l'adoption de mesures d'équité en matière d'emploi. C'est le plus important groupe de pression en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi en Ontario. Ce dernier critique fortement le projet de loi du gouvernement ontarien sans toutefois s'y opposer. Selon l'entrevue faite en août 1993, avec Daina Green l'une des organisatrices de l'Alliance, les politiques gouvernementales sont trop axées sur les changements d'attitudes, sur l'éducation et sur une identification systématique des barrières plutôt que sur les résultats. Pour Daina Green, ce genre de stratégie de la part du gouvernement n'est pas suffisante à l'amélioration du sort des divers groupes en ce qui a trait à l'emploi.

L'organisme essaie d'adopter une position qui satisfera le plus de membres possibles. Ce genre de stratégie a tendance à exclure les groupes victimes de discriminations multiples. C'est ce qui arrive au *Women's Coalition for employment equity*, qui représente les femmes appartenant à une minorité visible. Ce groupement décida de se séparer de l'Alliance pour organiser son propre plan d'action et ses propres critiques.

Comme l'explique Daina Green, durant les années 1980, l'action positive englobait seulement les femmes blanches. Une vision plus globale, une vue d'ensemble a été perdue selon Daina Green, au sein des groupes défavorisés. C'est pourquoi les femmes minoritaires se sentent exclues, marginalisées.

Pour la Coalition, le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi ne va pas assez loin. L'alliance est en accord avec cela mais sans le projet de loi l'organisation va disparaître. Il semblerait que ce soit une tactique politique ; vaut mieux un projet de loi boiteux que pas de projet de loi du tout. La Coalition trouve que l'Alliance ne fait pas assez, c'est pourquoi il s'en sont séparé.

Comme le note le groupe d'étude sur le Code Ontarien des droits de la personne, ces personnes «...trouvent qu'on saisit mal la nature particulière de la discrimination exercée à leur endroit et qu'on s'y attache maladroitement» (groupe étude, 1992:8).

Pour cette raison, l'action positive et les politiques d'équité en matière d'emploi sont beaucoup critiquées et même mises en doute par certains leaders des groupes visés. Entre autres, on a pu lire à plusieurs reprises dans les journaux, la façon dont les femmes noires dénoncent les mesures d'équité en matière d'emploi qui bénéficient aux femmes blanches d'une part et aux hommes noirs d'autre part. De plus, on peut se demander si les femmes blanches qui bénéficient des mesures d'équité en matière d'emploi sont francophones ou anglophones. Ainsi, il semblerait que les politiques d'équité en matière d'emploi aient prises une orientation nouvelle, celle de l'exclusion de certains groupes par rapport à d'autres. Conséquemment ne devrions-nous pas penser à reviser l'efficacité des mesures visant exclusivement certains groupes?

Il est donc essentiel de se poser les questions suivantes : Est-ce la bonne stratégie à adopter pour réclamer que justice soit faite ou si les franco-ontariens et les franco-ontariennes n'ont pas intérêt à relancer le débat sur la théorie des groupes ciblés? Ne pourraient-ils pas jouer un rôle intéressant à ce niveau? Aurait-il lieu de faire un compromis et d'adopter des mesures d'équité différentes qui s'adaptent aux besoins de la communauté francophone de l'Ontario?

Retour à l'équité

L'équité n'est pas une simple mesure de nivellement des chances des individus ou des groupes dans la société. Ce n'est pas non plus une mesure temporaire de redressement des inégalités à être abolie quand l'utilité ne semble plus indispensable. Pourtant, c'est un peu ce qu'est maintenant l'équité en matière d'emploi après que l'État s'en soit emparé comme mesure bureaucratique à la faveur de certains groupes. Est-ce que le principe général d'équité comme façon d'appréhender la justice sociale est chose du passé et doit maintenant passer inéluctablement par les groupes choisis par l'État? En devenant un groupe désigné, et sachant ce que l'on sait des autres groupes désignés, qui aura plus accès à l'équité? Les hommes? Les Blancs? Conscients des limites des politiques d'équité en matière d'emploi, ne devrions-nous pas profiter de l'occasion pour faire appel à une nouvelle gestion de la question?

C'est ainsi que se révèlent à nous certaines limites liées aux politiques d'équité en matière d'emploi. Premièrement une hiérarchie d'oppression est créée entre les divers groupes. Deuxièmement, il faudra se demander si la présence de résultats favorables fait disparaître la discrimination. D'ailleurs, ce sont certains individus qui ont bénéficié de certains changements mais le groupe lui, échappe-t-il dorénavant à toute discrimination, notamment systémique? Troisièmement la communauté francophone de l'Ontario devra se questionner sur la justice qui règne au sein de son groupe. De même que la Coalition aura peut-être à rajuster son titre si elle veut inclure et représenter plus de gens. Encore une fois il faut revenir à une stratégie plus globale axée sur une vision plus globale de l'équité.

Il est de notre avis qu'une remise en question du concept de justice s'impose aux groupes qui se sont donnés le mandat de critiquer la loi et de faire entendre leur voix et à la communauté francophone tant en son sein que dans ses revendications. Il est tout de même intéressant de remarquer qu'au moment même où les politiques d'équité en matière d'emploi sont sérieusement critiquées et remises en question par certains organismes³², les francophones de l'Ontario revendiquent d'être choisis comme groupe cible et inclus dans cette même vision de l'équité sans en considérer les effets pervers.

Aussi, devons-nous nous demander si la mise en oeuvre de l'équité en une politique de l'exclusion ou de la hiérarchisation de l'oppression, n'est pas symptomatique du peu de

³² Par exemple le *Women's Coalition Group for Employment Equity*.

contrôle qu'exercent les groupes sur la question. Politique gouvernementale d'abord, elle impose aux groupes une certaine logique, une façon de structurer les questions sociales et de les résoudre. Elle demande aussi que l'on justifie l'inclusion de certains groupes par des données statistiques qui prouvent que le groupe souffre bien de discrimination -et dans le cas des francophones- et non pas seulement de harcèlement. Malheureusement, ce jeu des statistiques n'offre pas toujours un tableau complet de la situation d'un groupe et tend à négliger les différences qui existent à l'intérieur de celui-ci, c'est-à-dire les sous-groupes qui le composent. Ceci empêche une vision plus globale du groupe, des politiques et du concept d'équité. L'on revient à une logique d'égalité des résultats qui ne fonctionne que par statistiques ; tableaux de statistiques servant à prouver que le groupe est désavantagé d'une part et d'autre part, tableaux de statistiques pour s'assurer qu'il est bien représenté. Ce genre d'orientation mathématique de l'équité n'encourage nullement à voir l'équité comme un principe de justice à être appliqué généralement dans toutes les sphères de la société.

Il est peut-être trop tôt pour évaluer les bienfaits des politiques d'équité en matière d'emploi au Canada. Chose certaine, nous pouvons cependant constater ses effets pervers. C'est pourquoi il semble être essentiel pour mieux appliquer l'équité de revenir au concept d'équité comme justice.

PARTIE 2 : LA NÉCESSITÉ D'UN RETOUR A L'IDÉE DE JUSTICE D'ÉQUITÉ

Chapitre 4

L'ORIGINE DU DROIT ET DE L'IDÉE DE JUSTICE

Malgré leur importance, les politiques d'actions positives et d'équité en matière d'emploi comportent certains paradoxes que nous avons tenté de mettre en évidence et d'analyser. Au delà des changements de gouvernement, nous avons proposé qu'une façon de résoudre les paradoxes serait d'effectuer un retour au principe de justice afin de contextualiser la question de l'équité et de montrer le type de représentation auquel elle participe. Ainsi, nous pourrions mieux voir dans quel sens il faudrait ré-orienter le débat sur la justice de l'équité. Pour ce faire, il nous semble capital de repenser le principe même de Justice à la base de l'application du droit. Nous l'avons vu, la justice d'équité dépasse le principe d'égalité propre à la modernité et reconnaît plutôt les différences préalables à toute égalité. Par contre, il ne s'agit pas de limiter l'équité à l'emploi. Nous voulons nous interroger sur le principe de justice en nous appuyant sur l'oeuvre d'Alexandre Kojève, notamment son ouvrage *Esquisse d'une phénoménologie du Droit*. Nous avons procédé, dans le cadre des chapitres premier et deuxième à une certaine théorisation de l'idée de justice en nous intéressant aux fondements de l'égalité dans l'historique des politiques d'actions positives.

Nous tentons dans ce chapitre, d'approfondir ce questionnement en nous référant à l'oeuvre d'Alexandre Kojève en vue d'obtenir une vision plus globale de la situation sur le plan socio-philosophique. La justice, l'égalité, l'équité participent à la représentation que nous avons de nos sociétés et c'est à ce niveau que nous tenterons de situer nos propos dans le présent chapitre.

Cette partie de la thèse sera divisée en deux sections. La première présente les bases de la réflexion philosophique de Kojève. Dans la deuxième section (chapitre 5), nous soutiendrons la nécessité d'un retour à l'idée de Justice d'équité dans l'application de la justice en général et dans l'application des politiques d'actions positives. Nous essaierons, à travers une critique des programmes d'actions positives, de montrer l'écart existant entre la justice sous-jacente aux programmes d'équité en matière d'emploi et la justice d'équité telle que définie par Kojève.

Brève présentation de la vie et de l'oeuvre d'Alexandre Kojève

Il nous paraît primordial de présenter Alexandre Kojève, l'auteur à qui nous empruntons le cadre théorique d'analyse à partir duquel nous voulons approfondir les idées de justice et d'équité. Premièrement, la compréhension du cheminement de ce philosophe nous permet de mieux comprendre ses écrits et de les contextualiser. Deuxièmement, son oeuvre est mal connue sauf pour ses travaux sur Hegel et encore ; aussi, demeure-t-il méconnu malgré l'influence qu'il a exercé sur de nombreux penseurs tels Jean-Paul Sartre,

Simone de Beauvoir, Raymond Queneau et Jacques Lacan. De plus, comme Dominique Auffret l'écrit dans sa biographie consacrée à Kojève, *Alexandre Kojève : La philosophie l'État et la fin de l'Histoire* : «Il fut pillé mais rarement cité» (Auffret, 1990:10). Pour toutes ces raisons, la présentation de cet auteur fascinant s'impose.

Alexandre Kojève, issu d'une famille aisée, est né à Moscou le 11 mai 1902. Son père, Vladimir Kojevnikov, officier d'artillerie de l'armée russe, meurt en Mandchourie durant la guerre contre le Japon alors que Kojève est très jeune. Les troupes tsaristes défaites, son mère, Alexandra Mitrofavnovna Ouchakova, rentre à Moscou en 1905. Le jeune Alexandre Kojevnikov³³ évoluera dans le milieu privilégié de la grande bourgeoisie moscovitche et vivra la révolution de 1917 de même que la «nouvelle renaissance russe» (Auffret, 1990:17).

Au début des années vingt, Kojève cherche à trouver des principes qui permettent une nouvelle approche philosophique, différente de celle de l'Occident, en s'inspirant des philosophies orientales. Le bouddhisme aura une importance toute particulière étant pour lui la seule religion athée capable de le mener à l'élaboration d'un «système définitif» de philosophie (Auffret, 1990:18).

³³ Il changera son nom à Kojève plus tard dans sa vie pour lui donner une résonance plus française.

Après avoir vécu l'expérience de la terreur rouge, de la prison en Pologne, et que l'accès à l'université lui soit interdit à cause de son origine bourgeoise, il s'enfuit en Allemagne pour ensuite émigrer en France avec sa future épouse, Cécile Leonidovna Shoutak (Auffret, 1980:18). Grâce à celle-ci, il fait la rencontre d'Alexandre Koyré, Cécile étant l'ex-épouse de son frère ; Koyré jouera un rôle important dans la carrière de Kojève. Ce dernier suit le séminaire de Koyré portant sur Hegel à l'École pratique des hautes études à Paris et noue des liens étroits avec ce dernier qui l'encourage à poursuivre ses réflexions philosophiques. Lorsque Koyré part pour l'étranger, il suggère à Kojève de le remplacer dans son enseignement. C'est alors que Kojève approfondit sa réflexion des textes de Hegel en les traduisant et les interprétant. Pendant six ans il fera, dans le cadre de son séminaire, la lecture commentée de la *Phénoménologie de l'Esprit* de Hegel. Il vit en cet auteur et la fin de l'Histoire qu'il propose «la clé pour comprendre en profondeur le monde tel qu'il l'avait vécu et le vivait» (Auffret, 1990:17). Dans son séminaire Kojève se présente comme un commentateur de Hegel. Il a su réintroduire la dialectique en France à une époque où les écrits de Hegel étaient impopulaires (Auffret, 1990:13-14).

Mais, comme le note Fukuyama, la pensée d'Alexandre Kojève est autonome de celle de la philosophie de Hegel (Fukuyama, 1992:174-175). Ce que Kojève tente de faire c'est de penser la fin de l'Histoire ; ce que Hegel n'avait pu tout à fait faire selon Kojève, en raison de «l'imprécision de son temps sur la fin de l'Histoire».

Après qu'en 1939 fut interrompu le séminaire sur Hegel suite à la guerre, Kojève travaille sur l'élaboration du système du Citoyen et de l'État universel et homogène. Cette réflexion se retrouve dans l'ouvrage *Esquisse d'une phénoménologie du Droit*, écrit en 1943³⁴ mais publié en 1981. Ce livre, Kojève l'écrit durant la Deuxième Guerre mondiale, un évènement qui marquera son oeuvre. Comme le note Auffret, cette période coïncide avec «...une époque où l'autonomie essentielle du droit était perdu au profit du rapport politique ami-ennemi...» (Auffret, 1990:273). C'est ainsi que l'on retrouve dans ce livre une réflexion sur le Droit en tant que sphère autonome et la tentative de fonder ce Droit sur un système universel. C'est d'ailleurs sur cette réflexion du Droit que nous nous attarderons plus tard afin d'y articuler notre analyse de l'équité.

Entre 1945 et 1968, Kojève commencera à exercer ses talents de négociateur au sein du gouvernement français. Croyant que l'on entrait dans la fin de l'Histoire et sachant que la fin de l'Histoire signifiait la disparition de la philosophie, de «"l'individu libre et historique" et, sur le plan pratique, "la disparition des guerres et des révolutions sanglantes"», Kojève devient haut fonctionnaire. Cela lui permet de mesurer l'état du droit international et des échanges internationaux de même que de voir combien les pays font tout pour empêcher une autre guerre d'éclater. Malgré son statut de haut fonctionnaire il n'abandonnera jamais la philosophie pour l'administration (Auffret, 1990:291). Il meurt en 1968, pendant une réunion du marché commun à Bruxelles.

³⁴ Nous devons d'ailleurs la parution de ce livre à Raymond Aron et N.Ivanoff publié en 1984.

Nous aimerions maintenant présenter l'ouvrage d'Alexandre Kojève *Esquisse d'une phénoménologie du Droit* écrite durant la Deuxième Guerre mondiale. Il y retrace l'origine et l'évolution du Droit en utilisant l'approche phénoménologique. Dans ce livre, Kojève essaie de démontrer comment l'évolution du Droit se fait en relation avec les autres phénomènes sociaux. C'est l'ensemble de la culture qu'il faut étudier en rapport au Droit pour bien comprendre son origine, son évolution et l'idée de Justice qui le sous-tend. Celle-ci demeure d'ailleurs très importante car c'est elle qui évoluera et, par ce fait, modifiera le Droit, d'où l'importance de bien comprendre son origine et son évolution.

C'est donc par l'intermédiaire de l'ouvrage de Kojève que nous pourrions amorcer une réflexion sur une nouvelle définition de l'équité. L'idée de Justice à la source du Droit demeure l'élément autonome de celle-ci. Pour qu'une situation soit authentiquement juridique, il faut qu'il y ait, sous-jacent au Droit, une idée de Justice.

L'origine du Droit et de l'idée de Justice

Alexandre Kojève propose une lecture hégélienne des origines du Droit et de l'idée de Justice. Celle-ci s'appuie sur l'idée de Hegel selon laquelle l'humanité prend racine dans la lutte anthropogène c'est-à-dire une lutte de pur prestige entre deux rivaux, alimentée par un désir de reconnaissance —aussi appelé le désir du désir ou selon Kojève—, le désir anthropogène.

L'analyse de l'origine de l'idée de Justice et de son développement est très importante puisque son évolution aura un impact immédiat sur le Droit. Aussi selon Kojève l'idée de Justice est basée sur un principe d'égalité, d'équivalence ou d'équité. Nous étudierons surtout le principe de la Justice de l'équité.

Pour Alexandre Kojève, l'humanité commence avec la lutte anthropogène. Ce désir de reconnaissance rend l'homo sapien humain (Kojève, 1981:238). Lorsque ce désir demeure à l'état de désir, l'homme est un être en puissance tandis que la satisfaction de ce désir mènera à un être en acte, doté d'une conscience. C'est par cette reconnaissance que l'homme se différencie de la nature et qu'il sera capable de Justice.

Contrairement à l'animal, qui en satisfaisant son désir l'anéantit –puisque son désir demeure lié à sa survie, donc matériel– le désir anthropogène de l'homme lorsque satisfait demeure le même, il demeure un désir puisque le désir anthropogène est le désir du désir. Pour Kojève, «tout désir tend à se satisfaire par une action qui assimile l'objet désiré» (Kojève, 1981:239). L'homme, pour satisfaire son désir, va vouloir devenir lui-même l'objet du désir désiré (Kojève, 1981:239). L'homme va vouloir que l'autre s'identifie à lui, qu'il devienne pour l'autre «une valeur absolue à laquelle sont subordonnées toutes les autres valeurs» (Kojève, 1981:240). C'est ainsi que Kojève en viendra à la conclusion que désirer un désir «c'est vouloir être "reconnu"» (Kojève, 1981:240). Le désir anthropogène sera donc le désir de reconnaissance.

Comme nous l'avons souligné, l'homme n'existe en acte que lorsque son désir anthropogène est satisfait, qu'il est reconnu. Mais l'homme est aussi un animal, et ce dernier possède un désir animal qui est principalement celui de la survie (Kojève, 1981:240). Comme le souligne Kojève, l'homme doit annuler ce désir de conservation par son désir anthropogène pour pouvoir être humain. En fait, «l'homme doit pouvoir risquer sa vie pour la reconnaissance» (Kojève, 1981:240). C'est en risquant sa vie pour être reconnu que l'homme se sépare de la nature et devient humain.

Ce risque de la vie s'inscrit dans une lutte pour la reconnaissance et implique deux adversaires qui chacun désirent se faire reconnaître par l'autre (Kojève, 1981:240). Selon l'auteur: «Pour que l'homme puisse se réaliser, la lutte doit donc aboutir à une reconnaissance unilatérale du vainqueur et du vaincu» (Kojève, 1981:240). Pour que ceci s'actualise, le désir anthropogène de l'un doit être plus fort que l'autre. C'est ainsi que le plus faible cédera en renonçant à la lutte de peur de mourir ; son désir de conservation (désir animal) étant plus fort que son désir anthropogène (humain). Il sera donc un humain en puissance. D'autre part, le vainqueur, reconnu par le vaincu, sera un homme en acte parce qu'il a su subordonner son désir animal à son désir anthropogène (Kojève, 1981:241). Le vaincu deviendra, selon Kojève, un Esclave tandis que le vainqueur sera consacré en Maître. Comme le souligne Kojève, c'est dans cette antithèse du Maître et de l'Esclave que pourra se créer l'homme en acte et en puissance. C'est ainsi que la reconnaissance et donc l'humanité existent dans et par les autres.

Néanmoins, en y regardant de plus près, on remarque que la relation maître/esclave recèle une certaine illusion. L'humanité du Maître n'est pas réelle puisqu'elle est reconnue par l'Esclave qui n'est qu'être humain en puissance, et donc, toujours un animal. Comme le note Kojève: «La reconnaissance par l'Esclave n'actualise donc pas l'humanité du Maître» (Kojève, 1981:241). C'est ainsi que le Maître ne sera jamais satisfait et que l'Esclave n'étant pas reconnu du tout, sera lui aussi insatisfait. Comme le suggère Alexandre Kojève, si l'homme naît de l'antithèse maître/esclave, «il ne se réalise pleinement et actuellement que dans la synthèse du Citoyen...» puisqu'il est reconnu et reconnaît les autres à la fois (Kojève, 1981:242-243). Cette dialectique contient aussi celle du Droit et de l'idée de Justice comme nous le verrons plus loin.

La relation qu'entretient l'homme avec la nature est une relation qui permet à l'homme de s'actualiser. C'est en niant activement la nature que l'homme peut se maintenir dans l'identité avec lui-même, qu'il peut être homme (Kojève, 1981:244). C'est pourquoi son existence est liée à la nature car il n'existe qu'en la niant. C'est par l'intermédiaire du travail que l'homme remplacera la nature par la culture. C'est ainsi que, selon Kojève : «Le désir et l'acte anthropogène créent nécessairement [...] un domaine économique fondé sur le Travail et issu de lui» qu'il qualifiera d'idéal à l'encontre du domaine naturel qui lui est réel (Kojève, 1981:245).

Les phénomènes humains sont ainsi spécifiques et autonomes et même s'ils se distinguent de la nature, ils ne peuvent exister isolément. L'origine des phénomènes humains prend sa source dans le désir anthropogène et l'acte qui le réalise (Kojève, 1981:245). Cet acte est pour Kojève le risque du Maître dans la lutte et le travail de l'Esclave qui en résulte. Comme le souligne l'auteur: «...tous les phénomènes humains ont pour base la Guerre et l'Économie, fondée sur le Travail» (Kojève, 1981:245). L'homme existe en tant que guerrier (Maître), travailleur (Esclave), ou les deux à la fois (Citoyen) (Kojève, 1981:246). Il n'est sujet de droit que de par son statut antérieur de Maître ou de guerrier. Et ne pourra être «Homme intégral ou Citoyen» que parce qu'il a été sujet de droit (Kojève, 1981:246). Cependant, comme le mentionne l'auteur, être sujet de droit est différent d'être Guerrier, Travailleur, ou Citoyen.

L'opposition Homme\Nature, est aussi pour l'Homme l'opposition entre l'entité humaine (sujet de droit) et l'animal qui lui sert de support (homo sapien). C'est ainsi que tout homo sapien ne sera pas appelé sujet de droit. Des limites (âge, sexe, race etc.) seront imposées pour restreindre le statut de sujet de droit. Comme l'explique l'auteur:

Ces restrictions sont des «erreurs» juridiques, des phénomènes juridiquement inadéquats. Mais elles ne sont possibles que parce qu'effectivement l'être humain est autre chose que l'être naturel en général, et l'animal qui lui sert de support en particulier. Du moment que l'animal Homo sapien n'est pas par lui-même pour ainsi dire automatiquement, un être humain, on peut affirmer de n'importe quel représentant de cette espèce qu'il n'est pas humanisé, et par suite qu'il n'est pas un sujet de droit (Kojève, 1981:246-247).

Selon Kojève, c'est par l'intermédiaire de l'humanisation et de la reconnaissance que sera attribué à un individu le statut de sujet de droit. Sans cette reconnaissance ou sans cette reconnaissance de la reconnaissance, un membre d'une société ne peut souhaiter obtenir le titre de sujet de droit. On peut voir ici comment plusieurs membres des sociétés ont pu être exclus du statut d'être humain.

La notion de Devoir est une autre notion explorée par Kojève en rapport à la question de la reconnaissance. Lors de l'acte anthropogène, l'homme lutte, risquant sa vie pour la reconnaissance, tout en sachant qu'il doit le faire, qu'il a le Devoir de le faire (Kojève, 1981:248). Ce Devoir n'est pas une motivation qui le pousse à travailler ou à lutter. C'est parce qu'il lutte et qu'il travaille que l'homme «est». Or, comme le note Kojève, c'est «l'être même de l'homme qui est un devoir-être» (Kojève, 1981:248). Ce devoir-être est en fait un «devoir-être-reconnu» comme le fait remarquer Kojève, étant donné que l'homme se crée par cette reconnaissance (Kojève, 1981:248).

La lutte anthropogène se fait à deux. Ces deux parties savent qu'elles risquent leur vie et consentent librement à le faire. D'ailleurs, de par leur accord mutuel, la situation n'est pas injuste (Kojève, 1981:250). Cependant, comme le note Kojève, quand une situation n'est pas injuste, ceci ne signifie pas qu'elle soit juste. Néanmoins, la notion de consentement mutuel laisse, comme le mentionne Kojève, «le champ libre à la Justice...» (Kojève, 1981:250). C'est ainsi que l'auteur en vient à la conclusion suivante :

...l'acte anthropogène peut être juste, et l'homme qui se crée dans et par cet acte est donc susceptible d'être juste, d'entretenir des interactions juridiquement justes avec ses semblables (Kojève, 1981:251).

Mais ce qui rend l'acte anthropogène juste c'est qu'en s'engageant les adversaires supposent que leur opposant est de force égale à la leur. Selon Kojève, «La lutte anthropogène est donc juste parce qu'elle est par définition égale, parce qu'elle est engagée par les deux adversaires dans les mêmes conditions» (Kojève, 1981:253). C'est ainsi qu'apparaît l'idée de Justice, révélant l'aspect égalitaire de la lutte. L'auteur poursuit en notant :

En naissant par et dans l'égalité et de l'égalité, il [l'homme] ne peut se réaliser pleinement que dans l'égalité sociale. Et c'est pourquoi on dit qu'il ne peut être vraiment humain qu'en étant juste (Kojève, 1981:254).

Mais, si la lutte commence dans l'égalité elle se termine dans l'inégalité lors de la reconnaissance du vainqueur par le vaincu. Cette inégalité par contre, est juste puisqu'elle résulte de la lutte anthropogène qui elle est juste et parce qu'encore une fois il y a consentement mutuel (Kojève, 1981:254). Le vaincu offre sa reconnaissance au vainqueur tandis que le vainqueur lui promet la vie sauve. A ce moment, la présumée égalité des conditions du début n'existe plus. C'est maintenant l'équivalence qui prévaut : «L'avantage que présente la sécurité équivaut aux yeux de l'Esclave à celui de la maîtrise» (Kojève, 1981:255). Ce qui rétablit la situation comme étant juste, puisque le désavantage est compensé par l'avantage. Ceci donne lieu à une nouvelle idée de Justice, celle de l'équivalence. Ainsi, l'idée de justice à travers l'acte anthropogène donne lieu à deux formes: la justice d'égalité du début et la justice d'équivalence de la fin.

L'idée de Justice naît comme on l'a vu de cette lutte anthropogène entre deux adversaires. C'est lorsqu'il y aura intervention d'un tiers impartial et désintéressé qu'on aura affaire à une situation juridique. De plus, l'application par le tiers de cette idée de Justice basée soit sur un principe d'égalité, d'équivalence ou d'équité constitue le Droit. C'est ainsi que «le Droit s'incarne dans la personne du tiers» (Kojève, 1981:257).

Le tiers a donc intériorisé une certaine idée de Justice de par le fait qu'il est humain et donc conscient du devoir qu'implique la lutte anthropogène. L'égalité, l'équivalence ou l'équité lui apparaîtront comme nécessaire à l'humanisation et donc comme un devoir-être (Kojève, 1981:259). Pour Alexandre Kojève, il suffit que la conscience du tiers soit imbue de l'idée de Justice pour qu'il l'applique. Cette application de l'idée de Justice constitue le Droit. L'auteur en vient donc à la conclusion suivante :

...le phénomène de la Justice se transforme spontanément en phénomène de Droit dès qu'il est constitué dans la conscience d'un tiers. Pour qu'il y ait Droit il suffit qu'il y ait deux êtres humains en interaction et un tiers conscient de l'idée ou de l'idéal de Justice (Kojève, 1981:260).

Le tier, joue un rôle clé car, de par sa présence, il rend la situation juridique.

Mais, Kojève va encore plus en profondeur dans son analyse du tiers se demandant d'où vient ce tiers et comment l'idée de Justice pénètre-t-elle sa conscience (Kojève, 1981:261). Selon Kojève, le tiers vient d'un groupe d'amis, entretenant une certaine amitié politique et participant à la lutte anthropogène tout en n'étant pas des adversaires. Le tiers reconnaît l'humanité du vainqueur en exerçant aucun favoritisme. Mais encore une fois cette

reconnaissance du Maître par un autre Maître, n'est pas satisfaisante puisque selon Kojève elle exclut l'individualité (Kojève, 1981:262). C'est ainsi qu'on en viendra à dépasser le modèle aristocratique de justice.

Pour sa part, la situation juridique de l'Esclave est similaire à celle du Maître mais en puissance plutôt qu'en acte. Les Esclaves se reconnaissent mutuellement en tant qu'Esclaves. De plus, comme pour le groupe des Maîtres un Esclave peut jouer le rôle de tiers mais sa justice contrairement à la justice du tiers «maître» sera en puissance et sera une justice d'équivalence (Kojève, 1981:264).

Pour Kojève, cette situation donne lieu à deux formes de droit antithétiques, le droit aristocratique (justice d'égalité en acte qui est propre au maître) et droit bourgeois (justice d'équivalence en puissance qui est propre à l'esclave) (Kojève, 1981:265). Or, comme le note Kojève toute puissance tend à se réaliser. C'est ainsi que le droit bourgeois en puissance chez l'Esclave aura tendance à s'actualiser. Ceci ne pourra se faire qu'en étatisant ce droit, selon Kojève, «c'est-à-dire en s'emparant du pouvoir et en cessant ainsi d'être Esclave» (Kojève, 1981:265). Mais l'Esclave ne peut se libérer qu'en synthétisant le Droit du Maître avec son Droit. C'est ainsi qu'on en viendra au droit du Citoyen, synthèse du principe de justice de l'égalité et de l'équivalence qui sera basée sur le principe de Justice de l'équité.

Le désir anthropogène à la source de l'idée de Justice mène à la lutte entre deux adversaires pour la reconnaissance et pour l'humanisation. A travers cette lutte qui aboutira à la division maître/esclave, naîtra deux différentes idées de Justice : l'égalité (droit aristocratique en acte) et l'équivalence (droit bourgeois en puissance). Ces deux principes de justice seront respectivement liés au Maître et à l'Esclave. Et c'est la tendance à s'actualiser du Droit bourgeois et sa synthèse avec le Droit aristocratique qui formeront le Droit basé sur le principe de l'équité, alliant l'égalité à l'équivalence. Ce Droit est pour Kojève le Droit ultime et inévitable, le Droit du Citoyen.

Les Justices d'égalité, d'équivalence et d'équité

Comme nous l'avons vu précédemment, le Droit naît sous une double forme comme Justice d'égalité et comme Justice d'équivalence. Voyons maintenant plus en détails ces deux Justices de mêmes que leur Droit propre, tout en analysant leurs interactions mèneront à la Justice de l'équité puis au Droit du Citoyen.

Retournons à l'origine du Droit, c'est-à-dire à la société aristocratique résultant de la lutte anthropogène. Dans cette société, deux formes de Justice existent, la Justice de l'égalité (Droit aristocratique) exercée par le tiers Maître, et la Justice de l'équivalence (Droit bourgeois) exercée par le tiers Esclave. La première est en acte et la seconde en puissance (Kojève, 1981:268). Ces Justices, lorsque appliquées par un tiers impartial et désintéressé, formeront le Droit en acte ou en puissance selon le cas. Leur source est

différente. Tandis que la Justice aristocratique reflète l'égalité des conditions des deux adversaires avant la lutte et leur égalité face au risque, la Justice bourgeoise reflète l'équivalence des conditions entre les deux adversaires lorsque la lutte a pris fin (Kojève, 1981:271).

Ces deux sources de Justice, selon Kojève, sont indépendantes l'une de l'autre. Lors de la lutte, les deux adversaires peuvent décider d'adopter le seul principe d'égalité (en ce cas ils périront donc tous deux), ou l'un des adversaires peut décider d'adopter le principe de l'équivalence (en ce cas la lutte aboutit à la servitude) (Kojève, 1981:271). Selon l'auteur, les deux adversaires ne peuvent adopter tous deux le seul principe de l'équivalence (et par le fait même donc de la servitude) puisque «l'humanité se constitue que dans et par le risque» (Kojève, 1981:272). C'est ainsi qu'il en vient à dire que l'équivalence présuppose l'égalité.

L'égalité et l'équivalence sont deux principes de Justice compatibles puisque, selon Kojève, l'Esclave ne fait que renoncer à l'égalité en acceptant l'équivalence tandis que le maître ne tient pas compte de l'équivalence en imposant l'égalité (Kojève, 1981:272). Le conflit entre ces deux principes se résoudra ainsi selon l'auteur : le Droit aristocratique éliminera les inégalités tandis que le Droit bourgeois tendra à éliminer les non-équivalences. Cette dialectique entre l'égalité et l'équivalence mènera nécessairement à une synthèse progressive des deux (Kojève, 1981:273). Comme nous le verrons plus loin, celle-ci formera la Justice de l'équité et résultera en un Droit du Citoyen (Kojève, 1981:273).

Ces constructions antithétiques du Droit, même si elles demeurent très théoriques, sont pour Alexandre Kojève un outil de compréhension de l'évolution du Droit. Voyons plus en détails chacune d'entre-elles.

La Justice d'égalité et le Droit aristocratique

Les deux adversaires de la lutte anthropogène sont égaux devant la mort. Le risque qu'ils ont de mourir est le même. C'est par cette égalité que se crée l'humanité selon Kojève (Kojève, 1981:274). En supposant qu'être Maître c'est être homme, et qu'être homme est un devoir, l'égalité est un devoir-être. De plus, le principe de Justice de la société aristocratique étant l'égalité, la Justice devient donc elle aussi un devoir-être (Kojève, 1981:275). C'est ainsi que Kojève soulignera l'importance d'égaliser les conditions pour pouvoir humaniser les interactions sociales.

Une interaction ne peut être humaine que si elle s'engendre dans l'égalité des participants: il n'y a d'interactions humaines qu'entre égaux. Et puisque les interactions doivent être humaines, puisqu'on doit les humaniser, il faut créer des conditions égales pour tous (s'entend pour tous les êtres humains, ce qui veut dire ici -pour tous les Maîtres) (Kojève, 1981:275).

L'auteur en vient à la conclusion que l'humanité ne peut se maintenir ou se créer que dans l'égalité (Kojève, 1981:275).

Le terme égalité dans la société aristocratique, signifie Justice. C'est pourquoi dans ces sociétés y a-t-il indubitablement, selon Kojève, construction de faits ou d'idéologies égalitaires tant dans la sphère du social que celle de l'économique (Kojève, 1981:276). A

prime abord, il semble exister une certaine contradiction à qualifier une société aristocratique de juste quand elle implique des Esclaves. Pourtant, il n'en est rien puisque l'égalité se joue entre les humains et que les esclaves ne sont pas reconnus par les Maîtres comme des humains. C'est ainsi que Kojève note: «Bref, être "juste" pour un Maître, c'est traiter les Maîtres en Maîtres, c'est-à-dire en égaux» (Kojève, 1981:277).

Dès lors que le Maître reconnaisse l'égalité de son Esclave, il n'est plus un «Maître intégral» et accepte en partie la justice de l'équivalence car il reconnaît l'humanité de l'Esclave sans affirmer son égalité (Kojève, 1981:278). En reconnaissant partiellement l'Esclave, le Maître combine son principe de Justice avec le principe bourgeois de Justice devenant ainsi (plus ou moins) Citoyen³⁵ (Kojève, 1981:278).

Dans la société aristocratique, tout être humain est égal. Une inégalité entre ceux-ci serait une pure injustice. Cependant, l'idéal type de la société aristocratique n'existe pas. C'est pourquoi à l'intérieur des sociétés aristocratiques observons-nous des inégalités³⁶. Ces inégalités ne sont pas considérées comme injustes puisqu'elles appliquent la Justice de l'équivalence à certaines situations. Maintenant que nous avons vu les principes de la Justice de l'égalité, voyons l'application de cette Justice, le Droit aristocratique.

³⁵ De plus, Kojève nous rappelle que : «C'est ainsi que les révolutions égalitaires, inspirées par la Justice aristocratique, aboutissent en s'embourgeoisant, c'est-à-dire en acceptant la Justice bourgeoise de l'équivalence, à une équivalence des conditions politiques, sociales et économiques qui impliquent une inégalité foncière» (Kojève, 1984:279).

³⁶ Par exemple les inégalités existantes entre les gouvernants et les gouvernés.

Le rapport Maître/Esclave n'est pas un rapport de Droit car l'Esclave n'est pas humain³⁷ (Kojève, 1984:281). Ainsi, l'inégalité entre le Maître et l'Esclave n'a rien d'injuste (ou de juste), leur rapport est un rapport extra-juridique (Kojève, 1981:281). Les relations qu'entretiennent entre eux les Maîtres sont des relations égales où les Maîtres ont tous les droits et aucun Devoir. Selon Kojève le Droit aristocratique a ceci de caractéristique :

Toute personne juridique, c'est-à-dire tout être humain, c'est-à-dire Maître ou «aristocrate» [...] est douée de la plénitude des droits subjectifs, et elle peut exercer comme elle l'entend -à condition de ne pas léser par ces actes son égalité juridique foncière avec les autres personnes juridiques (Kojève, 1981:282).

C'est ainsi que le Maître doit traiter les autres Maîtres en égaux. Si ceci n'est pas fait, c'est à ce moment qu'intervient le tiers pour rétablir l'égalité.

Pour Kojève, l'application du Droit aristocratique est très difficile. Selon l'auteur, la plupart des interactions sociales «présupposent ou impliquent une inégalité ou y aboutissent» (Kojève, 1981:283). Seule l'absence d'interaction exclut l'inégalité. Mais voilà, le Droit n'est Droit que lorsqu'il est appliqué. Kojève en conclue donc que «...l'idéal du Droit aristocratique sera avant tout appelé à supprimer les actions ou réactions qui lèsent l'égalité. Ce sera donc surtout un Droit criminel» (Kojève, 1981:283). Le Droit aristocratique est un Droit statique basé «sur le statut de ses membres» et exclut toutes interactions ou contrat entre eux (Kojève, 1981:287). Ceci est logique puisque le contrat présuppose

³⁷ Il faut se rappeler au premier chapitre du livre d'Alexandre Kojève, que seul un rapport entre deux êtres humains peut être considéré comme une situation juridique authentique (voir chapitre premier du livre *Esquisse d'une phénoménologie du Droit*).

l'inégalité entre les membres et que s'ils étaient totalement égaux, ils n'auraient rien à s'échanger³⁸ (Kojève, 1981:289).

Les châtiments propres au Droit aristocratique sont des châtiments suivant la loi du talion. Les motifs de l'acte sont futils ; ce qui est important c'est le fait que le crime a causé une inégalité. Il s'agit donc «de restituer objectivement l'égalité en appliquant le principe du talion» (Kojève, 1981:290). De plus, il n'est pas important de punir l'auteur du crime pourvu que soit compensée l'inégalité résultant du crime. D'où le caractère collectif et substitutif du Droit aristocratique (Kojève,1981:291).

La justice de l'équivalence et le Droit bourgeois

La Justice de l'équivalence trouve sa source dans la lutte anthropogène et reflète la lutte du point de vue de l'Esclave plutôt que de celui du Maître, comme dans la cas de l'égalité. Cette équivalence est l'équivalence des conditions à la fin de la lutte, lorsque l'Esclave échange au Maître sa servitude contre sa vie sauve. L'Esclave contrairement au Maître ne voit pas dans l'égalité une condition nécessaire à l'humanité puisqu'il y a renoncé. Celle-ci n'est pas pour lui un devoir-être ou un principe nécessairement juste (Kojève, 1981:292). Une inégalité entre le Maître et l'Esclave peut être juste pour l'Esclave puisqu'il l'a acceptée librement (Kojève, 1981:292).

³⁸ Le contrat est donc fondé sur une justice de l'équivalence.

Pour l'Esclave, la servitude est une forme d'humanité en puissance. En se reconnaissant comme animal ou propriété, l'Esclave se reconnaît et donc se distingue de l'animal de par cette conscience qu'il a de son statut (Kojève, 1981:293). Sa conscience en fait un humain en puissance.

Comme on l'a vu, pour l'Esclave, le devoir-être est fondé sur l'équivalence, et non sur l'égalité. Le «juste» est pour lui synonyme d'équivalence (Kojève, 1981:293). C'est ainsi que pour l'Esclave, sa condition et celle du Maître sont équivalentes et donc justes.

Contrairement à la justice de l'égalité, la Justice de l'équivalence est subjective car elle tient compte du point de vue des intéressés qui jugent de ce qui est juste (Kojève, 1981:295). Comme le souligne Kojève: «la Justice bourgeoise a toujours tendance à appeler "juste" ce que les intéressés eux-mêmes considèrent comme tel» (Kojève, 1981:295). D'ailleurs, pour Kojève, notre société moderne est principalement fondée sur l'idéal de la Justice bourgeoise (Kojève, 1981:296). Voyons maintenant comment la Justice de l'équivalence se réalise par le Droit bourgeois et l'application du tiers.

L'Esclave n'est protégé que parce ce qu'il est la propriété du Maître. Contrairement au Maître qui a tout les droits, l'Esclave n'est pas sujet de droit. Empêcher l'Esclave de travailler pour son maître, c'est léser le Maître, «et c'est seulement cette lésion du maître qui est annulée par le Tiers» (Kojève, 1981:298). Pour l'Esclave, servir son maître est donc un droit qui n'est droit que parce que ce droit est avant tout un devoir (Kojève, 1981:298).

En reconnaissant ses devoirs, l'Esclave se considère en partie comme un sujet de droit et par le fait même comme une personne juridique. De plus, «L'Esclave qui se reconnaît comme personne juridique est déjà –plus ou moins– Citoyen» (Kojève, 1981:298-299). Celui-ci aura donc tendance selon Kojève, à élaborer un droit synthétique combinant les deux principes de Justice, l'égalité et l'équivalence. Le fait que le droit bourgeois est un droit en puissance qui «doit changer pour s'actualiser, qui doit devenir autre», stimule la création d'un droit synthétique (Kojève, 1981:289). Pour Kojève, cet «autre» Droit est le Droit aristocratique. Le Droit bourgeois tendra donc à s'actualiser en se transformant en Droit aristocratique tout en se combinant à ce dernier. De cette transformation surgira le Droit synthétique du Citoyen et c'est ainsi que le Droit bourgeois deviendra un Droit en acte. Cependant, comme le mentionne Kojève, le Droit synthétique au début n'inclura le Droit aristocratique que de façon idéale (Kojève, 1981:299).

Selon Kojève, le Droit bourgeois est basé sur une équivalence entre les devoirs et les droits. C'est ainsi que «tout droit équivaut à un devoir» (Kojève, 1981:299). Pour chaque droit relatif à l'Esclave ou au Maître, un devoir lui est imposé, c'est ce que l'on appelle l'équivalence des droits et des devoirs³⁹. Dans «l'optique» bourgeoise, la propriété n'est plus seulement un droit mais aussi un devoir (Kojève, 1981:300). De plus, le Droit bourgeois reconnaît les inégalités et c'est par cette reconnaissance des inégalités que le contrat est possible (Kojève, 1981:303).

³⁹ Contrairement au Droit aristocratique qui confère tous les droits au Maître sans aucun devoir.

Dans le Droit pénal bourgeois, le crime n'est plus la négation de l'égalité mais celle de l'équivalence des conditions. Le crime lèse l'équivalence des conditions entre la victime et le criminel. Il est donc nécessaire de rétablir l'équivalence autant chez la victime que chez le criminel. Ainsi selon Kojève :

...la peine doit «compenser» le crime : les inconvénients du châtement doivent contrebalancer les avantages que le crime était censé produire (Kojève, 1981:305).

Dans cette même logique, le principe du talion n'est plus à sa place. Ce qui devient important c'est que l'équivalence soit rétablit entre les droits et les devoirs par «la proportionnalité entre le crime et le châtement» (Kojève, 1981:306).

L'évolution du Droit : Justice synthétique du Citoyen

Pour Kojève, l'évolution juridique est en rapport direct avec l'évolution de l'être humain. Les évolutions commencent dans la dualité (Maître/Esclave, Justice de l'égalité/Justice de l'équivalence) pour finir dans l'unité (Citoyen, Justice de l'équité). Voyons comment cette transformation se réalise.

Au tout début de la société aristocratique, la Justice de l'équivalence et celle de l'égalité sont indépendantes et autonomes, puisqu'on peut appliquer un principe sans tenir compte de l'autre principe et vice-versa⁴⁰ (Kojève, 1981:308). Dans cette société, seul le

⁴⁰ Cependant, ces deux Justices demeurent en tout temps compatibles, comme la Justice de l'équité en témoignera.

Maître sera considéré comme une personne juridique et donc comme un être humain. Les femmes, les enfants les Esclaves, inaptes à la lutte, et par le fait même à la maîtrise, ne seront pas, du moins au début, considérés comme des sujets de droit. Cependant, avec l'évolution progressive du Droit, il y aura extension graduelle du principe de l'égalité, c'est-à-dire qu'on reconnaîtra l'humanité de certains membres de la société jusqu'alors considérés comme non-humains. Cette extension de l'égalité et de la reconnaissance mènera à l'adoption simultanée de la Justice de l'équivalence et celle de l'égalité. Cependant, comme le soutient Kojève, cette reconnaissance se fera pour des raisons extra-juridiques :

Le Droit reconnaît l'égalité juridique de toutes les personnes juridiques [...] de tous les êtres reconnus comme humains. Mais il n'appartient pas au Droit de déterminer quel être réel (de l'espèce Homo sapiens) sera reconnu comme humain ou non (Kojève, 1981:309).

C'est par l'évolution du Droit bourgeois qu'on en viendra à une Justice de l'équité, car le Droit bourgeois, en reconnaissant l'Esclave et le Maître comme étant des sujets de droit, reconnaît nécessairement leur égalité (Kojève, 1981:310). De plus, l'Esclave qui désire accéder au statut de Maître désire donc être son égal. C'est ainsi que selon Kojève, le Droit bourgeois aura indubitablement tendance à se combiner avec le Droit aristocratique, aboutissant ainsi au Droit de l'équité (Kojève, 1981:311). C'est l'évolution du Droit bourgeois qui engendre le Droit du Citoyen (Kojève, 1981:311).

Selon Kojève, la Justice de l'équité existe de façon embryonnaire dès l'origine du Droit et son évolution n'est que son actualisation progressive. Les conflits entre les tendances bourgeoises et aristocratiques seront constants, éliminant les non-équivalences et

les inégalités (Kojève, 1981:311). C'est lorsque toutes les inégalités et les non-équivalences seront éliminées, selon Kojève, que l'évolution s'arrêtera et que le Droit sera rendu à sa forme absolue du Droit du Citoyen (Kojève, 1981:311).

Comme on l'a vu précédemment, la Justice de l'équité comporte deux principes de Justice fondamentaux, l'égalité et l'équivalence. Ceux-ci sont toujours en interaction l'un avec l'autre, s'opposant tout en tendant de se fusionner (Kojève, 1981:314). Dans ce contexte, une condition sera dite «juste» parce qu'elle est égale à toutes les conditions et qu'il existe une équivalence entre les avantages et les inconvénients⁴¹ (Kojève, 1981:317). De plus, selon Kojève : «Tant que l'égalité et l'équivalence ne seront pas étendues à tout le domaine de ce qui peut être égal ou équivalent, leur équilibre ne sera pas stable» (Kojève, 1981:318). Aussi ne serons-nous pas arriver à la Justice «parfaite» de l'équité.

Selon Alexandre Kojève, le Droit de l'équité doit combiner de façon équilibrée «l'égalité des droits et des devoirs de toutes les personnes juridiques avec l'équivalence des droits et des devoirs dans chacune de ces personnes» (Kojève, 1981:319). De plus, le Droit de l'équité postule l'égalité de tous les devoirs et de tous les droits. C'est ainsi qu'une société du Citoyen sera une communauté de droits et de devoirs où les droits et les devoirs de l'un seront aussi les droits et les devoirs de l'autre, «et inversement, les droits et les

⁴¹ Cependant, Kojève omet de montrer comment ces avantages et ces inconvénients seraient calculés.

devoirs de la communauté étant aussi les droits et les devoirs de chacun de ses membres»⁴² (Kojève, 1981:320). C'est ainsi que s'opèrera la synthèse entre l'universalisme (collectivisme) du Droit aristocratique et le particularisme (individualisme) du Droit bourgeois.

Le contrat est une catégorie juridique fondamentale du Droit du Citoyen. Cependant, le contrat ne sera plus qu'entre deux individus. Il s'agira plutôt de contrats collectifs avec l'État ou la société. La propriété devient un autre élément Juridique faisant partie du Droit de l'équité. Le droit du citoyen, tout en étant opposé à l'hérédité du particulier (ex: dans la transmission de la propriété), soutient l'hérédité de l'universel (Kojève, 1981:323).

Le Droit pénal du Citoyen est lui aussi un Droit qui combine les deux formes de Droit. Ainsi, selon Alexandre Kojève :

Le Droit criminel du Citoyen [...] verra donc un crime ou un délit dans toute action qui détruit soit l'égalité des personnes juridiques, soit l'équivalences des droits et des devoirs, soit les deux choses à la fois (Kojève, 1981:323).

C'est ainsi que la justice pénale devra combiner le subjectivisme et l'objectivisme, c'est-à-dire qu'on tiendra compte des motifs, de l'intention, tout en essayant de supprimer les effets du crime (Kojève, 1981:324).

⁴² Comme le souligne Kojève «La liberté juridique consistera donc dans la possibilité pour chacun de faire tout ce qu'il veut à condition de rester en accord avec l'égalité des droits et des devoirs et leur équivalence respective» (Kojève, 1984:320).

Il existe donc trois grandes variantes de l'idée de Justice, l'égalité, l'équivalence et la synthèse de ceux-ci, l'équité. Ces trois notions de Justice, de sources diverses, appliquent leur principe par l'intermédiaire du Droit. Il est fascinant d'observer la façon dont Kojève articule ces trois idées et revient à la source philosophique de celles-ci, en s'inspirant des idées de Hegel. Cette analyse théorique nous permet de mieux comprendre l'origine du Droit, son fonctionnement et la relativité du qualificatif «juste».

Ce bref exposé des idées de Kojève a pour but de nous donner la base nécessaire à une analyse plus approfondie de la question de l'équité dans notre société. Cette analyse nous comptons la faire dans le prochain chapitre où nous définirons plus en détails la notion d'équité pour pouvoir ensuite envisager son action dans les diverses sphères de la vie sociale. Il nous est apparu important de jeter cette éclairage sur notre problématique. Notre vision de la Justice semble imprégnée d'un idéal statistique, mathématique lequel n'est pas remis en cause par les formations politiques de gauche comme de droite. Un retour sur notre idéal de justice que Kojève analyse intelligemment s'imposait donc afin de relancer le débat sur le sujet de l'équité par rapport à des groupes comme les francophones et les femmes de minorités raciales.

CHAPITRE 5

LE RETOUR A UNE IDÉE DE JUSTICE DE L'ÉQUITÉ

Dans la société nord-américaine de plus en plus hétérogène, l'application de la justice sociale semble devenir de plus en plus problématique. Comment établir un système qui tiendrait compte des différences entre les divers groupes qui composent la société tout en étant capable de justifier un traitement différent ou des mesures spéciales à leur égard? C'est une question d'autant plus actuelle que l'on tente d'y répondre aujourd'hui en instaurant des mesures d'actions positives⁴³ favorisant certains groupes.

La notion d'égalité libérale, telle que nous l'avons vue au premier et au quatrième chapitres, est un principe de justice qui ne reconnaît pas la différence. Selon certains auteurs libéraux tels Locke et Hobbes, la société américaine a été construite sur cette notion d'égalité et sur celle de la liberté (voir chapitre 1). L'égalité est assurément une notion propre à la modernité et au système politique qui caractérise la démocratie. Mais voilà, la société a subi plus d'une transformation ; les identités se sont fragmentées tandis qu'augmente l'hétérogénéité dans la société. De plus en plus d'individus ont accès au statut d'humain et donc à l'égalité, (on n'a qu'à penser aux Noirs et aux femmes, en Amérique). Ceci a grandement modifié les rapports dans la société puisque les individus qui peuvent se réclamer du statut d'humain, ayant des droits, ne sont plus seulement les hommes, blancs,

⁴³ Dans ce chapitre, action positive sera employée comme terme général englobant l'équité en matière d'emploi.

propriétaires etc., mais graduellement les femmes, les Noirs, les non-propriétaires et ainsi de suite. Ceci amène à la nécessité d'une nouvelle forme de justice et de droit pour arriver encore une fois à tenter d'établir une justice sociale entre des individus dont les différences se sont accentuées.

Nous essaierons, en premier lieu, d'intégrer le discours de l'égalité ainsi que le discours du droit à la différence qui a pris de l'ampleur ces dernières années aux États-Unis, à l'enjeu de la reconnaissance, tel que défini par Hegel et repris par Kojève, dans la société démocratique américaine. En deuxième lieu, nous tenterons de faire preuve d'imagination et, à partir de Kojève et de notre critique de l'équité, de proposer des pistes de réflexion de la justice. Celle-ci s'appuiera sur l'idée d'équité plutôt que sur celle de l'égalité classique.

L'égalité comme principe dominant de Justice

L'égalité, l'un des principes fondateurs de la Constitution américaine, a été, jusqu'à présent, le principe de justice dominant en Amérique du Nord. Que ce soit, comme nous l'avons vu, l'égalité des conditions, des chances ou des résultats, la justice est synonyme, pour nombre d'entre nous, d'égalité.

La passion de l'égalité qui habite l'Occident moderne, comme disait Tocqueville, est à la base des diverses déclarations internationales et nationales des Droits de l'Homme. Au Canada, nous n'avons qu'à penser à la *Charte canadienne des droits et libertés* où l'on fait état

des droits à l'égalité ; égalité devant la loi, application égale à tous, même protection de la loi, même bénéfice de la loi (voir article 15(1) de la Charte).

Ainsi, tout comme la *Déclaration canadienne des droits de l'Homme*, la *Charte canadienne des droits et libertés* place l'égalité sur le terrain des droits. Le droit sert donc d'outil pour tenter d'égaliser les situations réelles entre les individus. Cette égalité veut donc dire que «chacun se trouve au même titre devant la loi, chacun a un droit égal à la propriété» (Burbidge, 1985:184)⁴⁴.

La justice d'égalité comporte certaines faiblesses lorsqu'elle ne reconnaît pas la différence et qu'elle établit l'égalité de tous les individus, leur caractère universel, en transcendant la différence existante entre les individus et les groupes. Selon ce principe, la Justice est appliquée comme si les deux parties étaient dans les mêmes conditions de base. De plus, comme le note John W. Burbidge, si l'on veut attribuer aux deux parties une parité: «ce ne sera pas une parité révélée par l'expérience, mais une égalité imposée par un processus de la pensée, un processus qui ignore la diversité et suppose la ressemblance» (Burbidge, 1985:184). Cette ressemblance se fera par le droit. C'est le Droit qui donnera aux individus une identité neutre (voir chapitre 1 et 2). Cette identité neutre, on la retrouve dans l'affirmation universalisante de l'égalité des hommes. En ce sens, de dire que l'homme

⁴⁴ Il est à noter que la Charte, bien que d'une égalité stricte et mathématique, renferme quelques éléments qui renvoient à la proportionalité, à l'équivalence : par exemple, l'article 6(4). Nous y reviendrons plus tard.

est égal c'est le reconnaître comme égal et ceci est le résultat de la conscience, principe de l'universalisme et non fait naturel.

L'une des critiques qui remet en question le principe d'égalité est que l'égalité des droits n'a pas amené une égalité des faits. Ceci témoigne d'un certain échec, du fait que l'égalité ne répond pas aux objectifs démocratiques (Affichard, 1992:11). Comme le note Joëlle Affichard :

L'égalité des droits est dénoncée comme égalitarisme formel, à partir de l'observation d'inégalités de situation qui risquent de mettre en cause l'égalité des droits (Affichard, 1992:11).

Comme nous l'avons vu au premier et deuxième chapitre, l'égalité d'accès n'a pas apporté les résultats voulus. C'est ainsi que les gouvernements ont tenté, à l'aide de politiques d'actions positives, de remédier à la situation.

Néanmoins, un autre élément semble problématique : comment justifier des mesures d'actions positives à prime abord inégalitaires, quand le principe de justice dominant dans la société est celui de l'égalité? Les gouvernements nord-américains, ayant décidé d'adopter des mesures d'actions positives pour redresser les inégalités dans la société, se trouvent devant certaines difficultés quant à la légitimation de ces mesures et plus encore en temps de crise économique. Il existe une contradiction entre le principe de justice dominant et son application de la justice. Ainsi les gouvernements, tout en disant vouloir appliquer la justice de l'égalité, utilisent des mesures qui ne sont pas égalitaires. Il y a donc incompatibilité entre le discours et l'action. De plus, l'articulation du discours justifiant l'action positive

demeure faible au plan théorique et philosophique. Ceci témoigne en fait du besoin d'une nouvelle vision de justice. Longtemps la vision dominante de la justice fut l'égalité mathématique et encore aujourd'hui elle demeure prépondérante.

La vision de justice d'égalité, c'est notre hypothèse, ne cadre pas avec l'orientation des gouvernements qui ont opté pour des mesures d'actions positives dans le secteur de l'emploi. Il est difficilement possible de justifier ces politiques au nom des principes d'égalité libérale. D'où la difficulté de bien les appliquer.

La deuxième principale critique, souvent formulée par certains(es) penseurs(es) américains(es), est que l'égalité nie la différence et nie par le fait même le droit à la différence. Cette critique de l'application de la justice de l'égalité est présente chez Iris Young et Martha Minow par exemple, et chez d'autres auteurs qui militent pour le droit à la différence. Comme l'explique Louis Dumont dans son livre *Essais sur l'individualisme*:

...dans un traitement égalitaire de ce genre [égalité de traitement], la différence est laissée de côté, négligée ou subordonnée, et non «reconnue». Comme la transition est facile de l'égalité à l'identité, le résultat à longue échéance sera probablement un effacement des caractères distinctifs au sens d'une perte du sens ou de la valeur attribués précédemment aux distinctions correspondantes (Dumont, 1983:259).

C'est ce que dénoncent ces penseurs qui voudraient que la justice tienne compte des différences entre les individus et cesse d'appliquer une justice daltonienne (colorblind), supposément neutre. Dumont, tout en affirmant que ce genre de demande puisse prendre de l'ampleur, note que ce mouvement signifie peut-être un peu plus que ce que les acteurs

énoncent : « On a l'impression qu'elles présentent aussi un autre sens plus subtil, la reconnaissance de l'autre en tant qu'autre » (Dumont, 1980:259-260). Mais Dumont s'empresse de noter que si ces penseurs de la différence réclament à la fois l'égalité et la reconnaissance, ils réclament l'impossible (Dumont, 1983:260). Ainsi, pour Dumont, la reconnaissance a donc un rôle moteur au sein des revendications de ces groupes.

Après avoir fait une certaine remise en question de l'égalitarisme, nous tenterons d'exposer un peu plus en détails le discours du droit à la différence. Mais avant cela, voyons l'enjeu de la reconnaissance à l'intérieur même de la société démocratique occidentale.

La dynamique de la reconnaissance

Hegel n'avait peut-être pas tort de mettre au centre de l'origine de l'humanité, la reconnaissance (voir chapitre 4). Dans notre société occidentale moderne, celle-ci constitue le cœur même des revendications des groupes minoritaires. Selon des auteurs comme Louis Dumont (1983), Charles Taylor (1992), Francis Fukuyama (1991), la reconnaissance joue un rôle de premier plan. Ce « désir » ou ce « besoin » de reconnaissance s'illustre dans les revendications de plus en plus nombreuses de groupes minoritaires cherchant à se faire reconnaître, notamment, à travers le droit.

Pour certains de ces groupes, les politiques d'actions positives en Amérique constituent une forme de reconnaissance. C'est ainsi qu'il semble intéressant d'étudier ces

mesures à la lumière de la dynamique de la reconnaissance. Nous tenterons donc de faire ressortir les liens qui existent entre la reconnaissance, l'action positive et le droit à la différence. Mais d'abord, voyons comment celui qui a pensé l'origine de l'humanité sous le thème de la reconnaissance appréhende la société en opposant sa vision à celle des penseurs libéraux.

Les pères fondateurs (Jefferson, Hamilton, Madison etc.) de la démocratie américaine, inspirés par les penseurs libéraux anglais, ont inscrit dans la Déclaration d'indépendance et dans la Constitution les principes qui sous-tendent cette démocratie. Pour ces penseurs, la société libérale était, comme le note Francis Fukuyama,

...un contrat social entre les individus possédant certains droits naturels, dont les principaux étaient le droit à la vie (c'est-à-dire l'instinct de conservation) et le droit de rechercher le bonheur, généralement compris comme le droit à la propriété. La société libérale est ainsi un accord égal et réciproque de ne pas se mêler mutuellement de leurs vies et de leurs propriétés (Fukuyama, 1992:234).

Avec les changements qui se sont opérés aujourd'hui dans la société : l'hétérogénéité grandissante de la population, les revendications de droit à la différence, les politiques d'actions positives etc., la notion de société libérale basée sur le principe unique de l'égalité s'est effritée. Cette vision de la société libérale ne permet plus d'expliquer pourquoi les individus ne luttent plus seulement pour l'égalité mais pour que l'on reconnaisse leurs inégalités, leur différences.

C'est ainsi que l'analyse de Hegel de la société libérale devient des plus intéressante car, pour lui, l'être humain cherche à transcender ses seuls besoins naturels de survie. Il existe dans la conception de l'être humain de Hegel une dimension morale inexistante chez Hobbes ou Locke. En fait, la théorie de Hegel nous permet de porter un nouvel éclairage sur la démocratie libérale moderne ; éclairage peut-être plus sensible à la réalité de celle-ci que celui des penseurs libéraux.

Pour Hegel, la société libérale est «un accord égal et réciproque entre citoyens pour se reconnaître mutuellement» (Fukuyama, 1992:234) (se rapporter à Hegel). Tandis que le libéralisme de Locke et de Hobbes semble fondé sur la poursuite de l'intérêt personnel, le «libéralisme» hégélien peut être vu comme «la poursuite de la reconnaissance rationnelle, c'est-à-dire la reconnaissance sur une base universelle selon laquelle la dignité de chaque personne comme être humain libre et autonome est reconnue par tous» (Fukuyama, 1992:234).

Depuis les années soixante, nous avons pu observer des manifestations de ce besoin de reconnaissance à travers le mouvement des droits civils. Mais encore plus aujourd'hui, à l'aube du 20^e siècle, sentons nous cette omniprésence de la reconnaissance dans le discours de divers groupes dans la société. En s'inspirant de Hegel, Charles Taylor discute longuement de ce phénomène dans son ouvrage *Multiculturalism and «the politics of recognition»* et réussit à tracer une analyse des plus pertinente à notre débat.

Les groupes minoritaires ou subalternes dans la société demandent de plus en plus à être reconnus selon Taylor (Taylor, 1992:25). Cette demande de reconnaissance est qualifiée d'urgente à cause du supposé lien entre la reconnaissance et l'identité. La thèse que cette conception du monde sous-tend est que notre identité est partiellement modelée par la reconnaissance ou l'absence de reconnaissance ou même par une mauvaise reconnaissance. Cette dernière est ressentie comme une forme d'oppression par les groupes mal reconnus, ou tout simplement non reconnus (Taylor, 1992:36). Comme le note Francis Fukuyama :

L'indignité du racisme dans l'Amérique moderne ne réside que partiellement dans le manque de facilités économiques pour les Noirs : le scandale réel est bien dans le fait qu'aux yeux de nombreux Blancs un Noir est (selon le mot de Ralph Ellison) un «homme invisible», non pas haï activement, mais «non vu» comme être humain. Presque tous les problèmes de libertés et de droits civils, tout en ayant une dimension économique importante, sont essentiellement des luttes «thymotiques»⁴⁵ pour la reconnaissance de conceptions rivales à propos de la justice et de la dignité humaine (Fukuyama, 1992:209).

Pour Taylor, le discours de la reconnaissance nous est devenu familier dans les sphères du privé comme du public⁴⁶. La reconnaissance à ces deux niveaux est influencée

⁴⁵ Le terme thymos pour Fukuyama se rapporte à un sens de justice inné en l'être humain, au sens de l'honneur. «Le thymos fournit un support émotionnel tout-puissant au processus de valorisation et d'évaluation, et permet aux êtres humains de triompher de leurs instincts naturels les plus forts pour l'amour de ce qu'ils croient droit ou juste» (Fukuyama, 1992:203).

⁴⁶ Pour les fins de notre étude, nous nous attarderons principalement à la sphère du public.

par le désir d'authenticité⁴⁷. Cependant, nous nous attarderons essentiellement sur la deuxième sphère, celle du public celle liée au politique.

La reconnaissance égale dans la sphère publique signifie, ou peut signifier, deux choses différentes. Ces deux éléments sont liés à deux changements qu'a subis la société. La première signification est liée au «déplacement» entre honneur et dignité. Comme nous l'avons vu dans le chapitre quatre, la société aristocratique basée sur l'honneur va (évoluer) vers une société basée sur la dignité (Taylor, 1991:63). Ce changement, selon Taylor, a conduit à une politique de l'universalisme qui met l'accent sur l'égale dignité de tous les êtres humains, et le contenu de ces politiques a mené à l'égalisation des droits et des devoirs (Taylor, 1992:37).

La deuxième signification, liée à la notion moderne d'identité a mené à l'origine d'une politique de la différence (Taylor, 1992:38). En effet, la conception de l'individu dans la société moderne comme se construisant d'une part en «dialogue» avec les autres, et d'autre part en trouvant en notre identité propre, est ce que Taylor nomme l'authenticité du moi. Il y a tout de même dans cette vision, une tendance à l'universalisme ; tous devraient

⁴⁷ Le désir d'authenticité est en fait la recherche de l'épanouissement de soi. C'est la croyance que chacun a ses propres valeurs aussi bonnes que celles d'autrui. «...chacun a le droit d'organiser sa propre vie en fonction de ce qu'il juge vraiment important et valable. Il faut être sincère envers soi-même et chercher en soi-même son propre épanouissement» (Taylor, 1992:26). Dans cette idéologie critiquée par Taylor, ce dernier souligne néanmoins, qu'il existe une force morale qu'il nomme l'idéal de l'authenticité du moi (Taylor, 1991:27).

être reconnus pour leur identité unique (Taylor, 1992:38). Mais comme le note Taylor cette conception est distincte de la précédente :

But recognition here means something else. With the politics of equal dignity, what is established is meant to be universally the same, an identical basket of rights and immunities; with the politics of difference, what we are asked to recognize is the unique identity of this individual or group, their distinctness from everyone else. The idea is that it is precisely this distinctness that has been ignored, glossed over, assimilated to a dominant or majority identity. And this assimilation is the cardinal sin against the ideal of authenticity (Taylor, 1992:38).

C'est ainsi qu'à l'intérieur même des revendications des politiques du droit à la différence se retrouve le principe d'égalité universelle. Cependant ceci crée un paradoxe puisque, comme le note Taylor, les demandes sont difficiles à assimiler aux politiques. Celles-ci exigent que l'on reconnaisse quelque chose qui n'est pas universellement partagé : «The universal demand powers and acknowledgement of specificity» (Taylor, 1992:39).

Plusieurs conflits et paradoxes émergent des politiques du droit à la différence. Ceci en raison du manque d'un certain discours philosophique qui viendrait appuyer de telles démarches, comme nous l'avons souligné plus tôt, mais aussi de certaines contradictions à l'intérieur même de ce discours. Entre autres, alors que les tenants des politiques de dignité universelle se sont battus pour la non-discrimination et une approche «neutre» envers tous les citoyens, les politiques de droits à la différence demandent que les distinctions entre individus servent à des politiques de traitements préférentiels (Taylor, 1992:39). Dans cette même veine, certains groupes pourraient avoir certains droits et pouvoirs tandis que d'autres n'en auraient point. Bien sûr, comme le note Taylor, ceci peut sembler être une négation

de la notion d'égalité pour les tenants du discours de la dignité humaine (Taylor, 1992:40). C'est ainsi que les partisans du discours de la différence doivent justifier de telles mesures en démontrant comment celles-ci sont nécessaires pour combattre une discrimination systémique longuement installée. Quand ces mesures sont vues comme temporaires pour redresser une situation d'inégalité, cet argument reste relativement accepté. Cependant, dès lors que celles-ci sont adoptées non plus temporairement, mais ayant comme but de maintenir une différence entre les groupes — nous pouvons ici penser à l'exemple du Québec—, cette position est difficilement acceptée⁴⁸.

Ces deux discours basés sur la notion de respect mutuel («equal respect») ne s'entendent pas quant à ce que le respect mutuel implique. Pour les partisans de l'égalitarisme, le respect signifie traiter tous également de façon neutre, tandis que pour les autres, nous devons reconnaître et même protéger la différence. Ceci, pour les tenants de la première école, viole le principe de non-discrimination tandis que pour les militants du droit à la différence, le principe de neutralité nie l'identité en forçant les gens à se conformer au groupe dominant (Taylor, 1992:43).

Essayer maintenant de sortir de ce débat qui semble sans fin demeure un défi. Nous tenterons donc, loin de proposer une solution facile, d'expliquer comment la justice de

⁴⁸ Cette dernière position ne sera cependant pas discutée étant donné qu'elle est surtout basée sur l'aspect politique tandis que notre travail se situe plus au niveau de l'emploi. Cependant, ceci demeure intéressant de par le fait que les politiques de droit à la différence, tout comme la justice d'équité, peuvent être perçues comme une façon de vivre et non juste une façon temporaire de saisir la réalité sociale.

l'équité, telle que définie par Kojève, nous semble être une base philosophique pouvant servir à légitimer des pratiques justes qui semblent en apparence inégales. En résumé, nous tenterons d'amener les derniers arguments qui justifient la pertinence d'une redéfinition de la notion de justice. Cette nouvelle définition, basée sur le principe d'équité, constitue une piste d'analyse qui pourrait mieux servir les intérêts de la société dans son aspiration à une société plus juste.

Cette vision de justice implique de sortir des solutions mathématiques d'objectifs numériques. Elle donnerait aux groupes la possibilité de solutions collectives. Le cas des francophones de l'Ontario en est un exemple. Cette vision de la justice pourrait servir à légitimer des pratiques et des mesures spéciales pour ce groupe afin que s'améliore une situation qui, historiquement, a été marquée par la discrimination.

La justice d'équité

La justice d'équité telle que définie par Kojève fournit un cadre théorique nous permettant de légitimer des politiques qui traitent les gens différemment. L'équité constitue une façon nouvelle d'appréhender la Justice sociale qui dépasse le principe d'égalité, typique au droit bourgeois que l'on retrouve en application dans la modernité.

Après qu'il y ait eu reconnaissance unilatérale des deux rivaux, s'installe la Justice de l'équité selon Alexandre Kojève, celle du Citoyen. Ainsi, l'équité part du principe de

reconnaissance car c'est lorsque les deux rivaux se reconnaîtront mutuellement qu'ils sortiront de la justice aristocratique de l'égalité. La Justice de l'équité permet aussi de reconnaître la différence qui s'exprime de façon subjective.

Revenons à notre définition de la justice d'équité énoncée en plus amples détails au chapitre quatre. Pour Alexandre Kojève, la justice et le droit naissent sous deux formes autonomes; «comme justice d'égalité et comme justice d'équivalence» (Kojève, 1981:307). Au début, juridiquement parlant, ces deux justices sont indépendantes. L'égalité peut être atteinte sans nécessairement tenir compte de l'équivalence et vice-versa. Ces deux justices peuvent s'exclure mutuellement ou, comme nous le verrons, interagir entre elles. Lorsqu'elles sont appliquées simultanément, on obtient une justice d'équité.

Mais qu'entend-on par égalité et équivalence? Kojève donne un exemple de cette interaction entre les deux concepts qui illustre bien leurs distinctions. C'est l'exemple du partage d'une nourriture pour le dîner:

Le principe d'égalité exigera en parts égales entre les ayants droit, et il ne se préoccupera plus de rien. Mais le principe de l'équivalence se demandera si les parts égales sont vraiment équivalentes. Si l'on constate que les uns ont plus faim que les autres, on verra qu'il n'en est rien. On partagera alors autrement, rendant les parts proportionnelles au besoin de nourriture d'un chacun. Le principe étant ainsi satisfait on s'en tiendra là. Mais l'autre principe sera choqué par l'inégalité du partage et il essayera de l'éliminer. Seulement, pour ne pas choquer le principe de l'équivalence il faudra éliminer l'inégalité des participants. On se demandera donc pourquoi les uns ont plus faim que les autres. Et si l'on constate que cette différence résulte du fait que les uns ont déjeuné et les autres non, on veillera à ce que dorénavant tous puissent déjeuner. Le principe de l'équivalence aura donc incité celui de l'égalité à se réaliser plus parfaitement. Car si les ayants droit sont vraiment

égaux, l'égalité de leurs parts ne diffère plus de leur équivalence, leur équivalence n'est autre chose que leur égalité⁴⁹ (Kojève, 1981:315).

Si tous étaient égaux, le principe d'équivalence ne serait pas essentiel. Cependant, étant donné les différences entre chaque individu (Citoyen) et en les reconnaissant, le principe d'équivalence devient indispensable pour arriver à l'avènement d'une «vraie» justice, la justice de l'équité. C'est ainsi que celle-ci, basée sur une reconnaissance du particularisme⁵⁰, alliera l'égalité à l'équivalence. Comme Kojève le mentionne:

...l'égalité de tous n'est qu'une idée limite car les différences biologiques irréductibles (telles que les différences entre malade et sain, homme et femme, adulte et enfant) rendent toujours nécessaire l'application du principe d'équivalence à côté de celui de l'égalité (Kojève, 1981:325).

De même, les hommes et les femmes, traités comme des individus égaux, ont néanmoins des différences irréductibles. Par exemple, l'homme ne peut enfanter. On devra donc maintenir un principe d'équivalence si l'on veut arriver à une certaine justice. Ceci voudra peut-être dire le soutien nécessaire à la femme enceinte pour supprimer le plus possible les conséquences sociales négatives qui peuvent survenir face à la maternité, telles la perte d'un emploi, ne pas pouvoir obtenir une promotion, etc. On essaiera d'établir une équivalence parfaite entre la maternité et le travail de l'homme pour ne pas que soit brimée la femme de par sa différence⁵¹. C'est ce à quoi le principe d'équité aspire. Kojève parle surtout,

⁴⁹ La citation est peut-être un peu longue mais elle nous paraissait des plus éclairante.

⁵⁰ et donc, sur une certaine vision individualiste.

⁵¹ Évidemment ceci est un exemple de différences biologiques mais nous aurions bien pu choisir de un exemple de différences sociales. Les mêmes principes s'appliqueraient.

comme nous l'avons vu, de différence biologique. Cependant, il semble possible d'étendre ce principe aux différences sociales souvent liées à des différences physiques (exemple des Noirs en Amérique). De plus, dans le cas des francophones nous pouvons aussi parler de différences historiques et culturelles qui rendent plus difficile à ceux-ci l'accès au marché du travail.

Ainsi, les deux principes fondamentaux d'égalité et d'équivalence agissent l'un sur l'autre. Dans une situation où les deux principes sont appliqués, l'équivalence élimine toutes les non-équivalences résultant de l'application du principe de l'égalité, tandis que l'égalité élimine toutes les inégalités découlant de l'application du principe d'équivalence. C'est alors que les deux principes coïncident entre eux et s'équilibrent pour obtenir une «forme idéale de justice», celle de l'équité (Kojève, 1981:315).

La notion d'égalité met de côté les différences entre les individus pour tenter de faire ressortir l'aspect universel des choses. De son côté, l'équivalence juge de ce qui est juste en tenant compte de l'histoire et de l'expérience des groupes minoritaires dans la société, que ce soit la communauté noire au Canada, les francophones en Ontario, ou ceux du Québec par rapport au reste du pays. C'est ainsi que John Burbidge écrit :

L'égalité est injuste parce qu'on l'extrait de la complexité et de la diversité de l'ordre social. On isole dans la pensée un trait particulier et conceptualisé. L'avènement d'un ordre juste se fonde non sur de tels principes abstraits mais sur les sociétés et les corporations concrètes qui incarnent les intérêts concrets et divers de la société civile (Burbidge, 1985:189).

Contrairement à la Justice de l'égalité, celle de l'équivalence est subjective car elle tient compte du point de vue des intéressés qui jugent de ce qui est juste (Kojève, 1984:295). Lorsqu'appliquée, une telle justice donne la possibilité aux membres de la communauté d'exprimer leurs besoins et de réaliser leurs attentes.

L'équité tente de réconcilier ces deux principes illustrant en fait un vieux débat entre l'universalisme et le particularisme. Cependant, pour qu'il y ait réelle réconciliation, il faut nécessairement que le principe de justice d'équité soit dominant dans la société et qu'il s'applique à toutes les sphères de la société. Ainsi, il ne s'agit pas de limiter l'équité à l'emploi mais de réfléchir à l'équité comme vision globale, tel que le propose Alexandre Kojève. De plus, ce dernier n'avait pas soupçonné que la gestion bureaucratique de la question de l'équité, réduite en plus à la question de l'emploi, déboucherait sur une justice étroitement définie et non sur un système universel.

L'équité mathématique revue et corrigée

Comme nous l'avons noté précédemment, la Justice d'équité exige d'être appliquée à tous les domaines de la société. Nous croyons que c'est une erreur que d'essayer de régler les inégalités dans la société seulement par l'intermédiaire de la sphère de l'emploi. Le principe d'équité doit servir de principe de Justice dominant dans notre société pour réellement arriver à une situation plus juste.

La vision libérale de la justice basée sur les principes d'égalité a souvent été appliquée par l'intermédiaire de statistiques de données quantifiables à dominance économique. Cette façon d'appliquer la Justice ne révèle pas de manière adéquate les situations des divers groupes qu'elle tente de dépeindre. De plus, les revendications de ces groupes ne sont pas seulement matérielles, elles sont aussi liées à la reconnaissance. Ainsi, l'égalité ne doit pas tendre uniquement à une égalité économique mais aussi à une égalité de reconnaissance car, comme nous l'avons expliqué, la reconnaissance semble être un élément important de notre démocratie libérale. Comme le note Francis Fukuyama, nous faisons souvent l'erreur de croire que le choix d'un système politique démocratique réside dans une explication économique. Mais, selon lui, cette explication réside dans le désir de reconnaissance de tout être humain :

Lorsque les gens deviennent plus riches, plus instruits et d'un esprit plus ouvert sur le monde, ils ne revendiquent pas simplement davantage de richesse, mais la reconnaissance de leur statut (Fukuyama, 1992:240).

Pour Kojève, le désir de reconnaissance, besoin fondamental de l'Homme, est ce qui rend l'homo sapien humain. L'État universel pour Kojève est cet État qui assouvit pleinement le désir de reconnaissance de l'être humain. Or, l'idée de Kojève selon laquelle nous approchons de l'État universel —question aussi soulevée par Francis Fukuyama dans *La fin de l'Histoire et le dernier Homme*— gravite autour de l'interrogation : Est-ce que l'État libéral moderne a réussi ou réussira-t-il à satisfaire pleinement le désir de reconnaissance? Malheureusement, il nous est impossible de répondre à cette question. Toutefois, nul doute que l'application du principe de Justice d'équité selon Kojève peut mener à une plus grande

reconnaissance des divers groupes dans la société et mener sinon à l'État universel, du moins à un État plus juste.

CONCLUSION

Nous avons tenté, dans cette thèse, d'étudier la problématique contemporaine de l'équité quant à son application et à son principe de Justice. Nous avons choisi de le faire en nous intéressant en particulier au contexte historique récent qui a donné naissance à l'idée d'équité. Nous avons de plus tenté d'appliquer nos analyses à deux cas en particulier, les francophones de l'Ontario ainsi que l'*Alliance for Employment Equity*. En dernier lieu, nous avons fait porter nos analyses sur les aspects philosophiques et politiques de la question. Notre étude s'est faite en fonction d'une hypothèse en particulier : l'équité est la clé d'une nouvelle façon d'appréhender la Justice sociale qui dépasse le principe d'égalité typique au droit bourgeois que l'on retrouve en application dans la modernité. Il ne s'agit pas, cependant, de limiter l'équité à l'emploi mais de réfléchir à l'équité comme vision globale, tel que le propose Alexandre Kojève.

Dans le premier chapitre, nous avons débuté par un retour sur la notion libérale d'égalité pour ensuite faire un bref historique des mesures d'actions positives. Nous avons d'abord tenté de démontrer comment l'Amérique, construite sur les deux importants principes de liberté et d'égalité, accordait beaucoup d'importance à l'égalité. Ce principe de justice était défini dans la société américaine comme une égalité de condition et de propriété. En faisant un historique des politiques d'actions positives, nous avons ensuite tenté de faire ressortir comment l'application de la justice a évolué sans que ne change vraiment le principe de justice dominant, c'est-à-dire l'égalité. En fait, l'égalité de condition

a évolué vers une égalité des droits que l'on a pu noter au début des années soixante avec le mouvement des droits civiques et l'adoption du *Civil Rights Act*. A mesure que se développait l'État-providence américain, l'égalité des droits s'est transformée en égalité des chances puis, avec le développement de techniques statistiques sophistiquées, vers une égalité des résultats qui se rapprochait en partie du principe d'équité. Par la suite, l'action positive s'est éloignée du principe d'équité pour appliquer un principe d'égalité plus formelle, lors de la venue au pouvoir de la droite reaganiste.

Mais, au-delà des contextes politiques, cette évolution a semblé s'être généralisée à l'ensemble de l'Amérique du nord, puisqu'au Canada il y a eu sensiblement la même évolution. En portant une attention toute particulière à ce pays, nous avons voulu, dans le deuxième chapitre, faire un peu le même cheminement que pour les États-Unis, c'est-à-dire montrer l'évolution des politiques d'actions positives, cette fois-ci dans le contexte canadien. C'est ainsi que nous avons tenté de démontrer le dérapage du principe de justice sous-tendant l'action positive au Canada. D'égalité des chances nous en sommes venus à une égalité des résultats marquée par une bureaucratisation accrue. Cette bureaucratisation accrue de l'équité en matière d'emploi a contribué, il nous semble, à l'éloignement des politiques d'actions positives du principe de justice qui le sous-tendait, l'équité.

Au Canada, le rapport Abella sur l'égalité en matière d'emploi déposé en 1984 sert d'illustration à ce dérapage. Il témoigne, de plus, d'un certain désir de la part du gouvernement de dépasser le principe d'égalité. Ce rapport tente en premier lieu de définir

le nouveau principe de justice. La définition de ce principe se rapproche de la définition de l'équité de Kojève car il essaie de justifier des mesures d'actions positives (dans ce cas-ci d'équité en matière d'emploi) en reconnaissant les différences historiques, sociales et physiologique des individus. En deuxième lieu, le rapport tente d'expliquer comment ces mesures pourraient être appliquées. C'est alors qu'il se place dans une vision d'égalité des résultats adoptant une approche très comptable de l'application de l'équité, basée sur les objectifs numériques. Cela dit, en raison du contexte politique particulier de l'époque, la deuxième partie du rapport semble désormais prédominer sur la première partie qui a été éclipsée du discours. Nous croyons que ceci a grandement contribué à la bureaucratisation accrue de la question de l'équité de par le fait qu'elle est basée sur l'utilisation de données statistiques et a contribué à rendre difficile la légitimation de telles politiques.

Dans le troisième chapitre, nous avons tenté de démontrer comment notre gestion de l'équité engendre des effets pervers auprès de certains groupes minoritaires. Nos exemples étant tirés du contexte ontarien, nous avons tracé un bref historique de l'instauration de ces mesures en Ontario pour tenter encore une fois de faire ressortir le concept de justice qui sous-tend de telles politiques et pour recontextualiser les demandes des groupes minoritaires qui se sont exprimés sur la question de l'équité en matière d'emploi. L'application de l'équité et ces effets pervers ont été illustrés à l'aide de deux exemples : la communauté francophone de l'Ontario et l'organisme *Alliance for Employment Equity*.

Le cas des francophones nous a permis de voir que les deux principaux organismes qui militent pour inclure les francophones dans la loi sur l'équité en matière d'emploi, l'ACFO et le Caucus francophone, ont adopté des discours quelque peu différents. L'ACFO, qui se préoccupe des questions liées aux droits des francophones en Ontario et au développement de la communauté, n'a pas su reconnaître les inégalités qui règnent à l'intérieur même de la communauté francophone. De plus, l'équité est envisagée en tant que mesure «concrète» seulement et non pas en tant que principe de justice. Aucune réflexion n'est faite à cet égard et les politiques du gouvernement ontarien sont nullement remises en question. En ce qui a trait au Caucus, le discours de ce dernier est beaucoup mieux articulé. Le Caucus a su poser l'importante question de la discrimination multiple et a su reconnaître qu'à l'intérieur même de la communauté certains groupes étaient plus désavantagés que d'autres. L'ACFO, porte parole principal des francophones en Ontario, a omis de faire cette analyse, ce qui démontre comment à l'intérieur même de la communauté francophone une réflexion sur l'idée de justice et sur l'équité devient nécessaire. La deuxième étude de cas nous a permis encore une fois d'illustrer comment l'équité en matière d'emploi répond mal aux personnes victimes de discriminations multiples. Se voulant être un organisme regroupant les divers groupes minoritaires visés par la loi, l'*Alliance for Employment Equity* n'a pas su tenir compte des divers besoins et aspirations de ses membres et empêcher que s'installe un certain rapport de force au sein du groupe. Ceci a mené à l'exclusion de certains groupes par rapport à d'autres, dont le groupe *Women's Coalition for Employment Equity*, qui regroupe des femmes appartenant à une minorité visible.

Ces deux études de cas ont permis de voir qu'à l'intérieur des groupes minoritaires revendiquant l'équité, cette dernière n'est pas toujours de mise. L'équité dans ces groupes est envisagée uniquement en tant que mesure comptable et les politiques du gouvernement ontarien ne sont que rarement remises en question. Au sein des groupes désignés et militants, nous sommes bien forcé de reconnaître que l'équité n'est pas encore une réalité. Il demeure difficile de concilier les aspirations et les besoins de chacun sans que s'installe un certain rapport de force entre les groupes. Il semblerait donc que la gestion que fait le gouvernement ontarien de l'équité n'encourage pas les groupes à appliquer l'équité dans leur communauté ou à faire une certaine réflexion sur l'idée de justice.

Pour approfondir cette réflexion sur la justice, nous avons tenté d'exposer au chapitre quatre les écrits d'Alexandre Kojève sur le Droit et la Justice. Grâce aux écrits de cet auteur nous avons pu revenir à l'origine du Droit et définir les trois formes de Justice qui le sous-tendent. La notion de Justice d'équité a particulièrement retenu notre attention puisqu'elle semble être pour nous la forme de Justice la mieux adaptée au type de société dans laquelle nous vivons. C'est ainsi que ses écrits nous donnent une base nécessaire pour mieux analyser la problématique de l'équité dans la société en l'opposant à la vision dominante de justice de la société démocratique libérale, la justice d'égalité. En fait sa vision nous permet d'opposer la vision hégélienne du premier homme à celle des penseurs libéraux. Ceci nous donne un nouvel éclairage, des plus pertinent, qui met beaucoup d'importance sur la reconnaissance en tant que source de l'idée de Justice.

Dans le chapitre cinq, nous avons tenté de prouver que le principe dominant de justice d'égalité n'est pas adapté à la société nord-américaine actuelle marquée par un pluralisme grandissant. Nous avons de plus tenté de démontrer l'importance de la reconnaissance dans la société et comment l'application de l'équité par l'intermédiaire, entre autres, de mesures d'actions positives, peut représenter une forme de reconnaissance. L'équité est, pour nous, la forme de Justice qui devrait désormais être privilégiée dans la société, car cette forme de Justice est la seule à pouvoir reconnaître les différences historiques, sociales, physiologiques entre les individus et à mener à une plus grande reconnaissance des divers groupes dans la société.

L'étude critique de l'action positive et de l'équité en matière d'emploi a mené à une prise de conscience des effets pervers de ces politiques. Nous avons compris qu'il ne faut jamais décontextualiser les politiques de redressement des inégalités du principe de justice qui le sous-tend.

De plus, il est clair que celles-ci ne remplissent pas complètement les objectifs souhaités par les gouvernements et les membres des groupes visés. C'est par l'historique de ces politiques que l'on peut voir le dérapage du concept de Justice qui sous-tend l'action positive. C'est aussi par l'analyse théorique, le retour au fondement^s philosophiques de la question de l'équité, que l'on peut mieux comprendre ses limites et ses bénéfices.

L'égalité a dominé du début de la modernité à nos jours. Cependant, il semblerait qu'à l'orée du tournant du siècle les choses se modifient lentement. A l'égalité formelle qu'on a connu semble se substituer une égalité substantive reconnaissant en partie les différences qui existent entre individus. Il semble que du principe de justice d'égalité émerge une égalité moins rigide, peut-être un peu désillusionnée. En comprenant mieux que l'égalité a été et demeure le principe dominant de justice et en étant en accord avec le fait que ce principe n'est peut-être pas le principe le plus adapté pour notre société, il nous est possible de redéfinir ou du moins de porter une réflexion sur une redéfinition de ce qui est juste. En faisant cela, nous croyons que le principe d'équité saurait être plus approprié à une société multiculturelle comme la nôtre.

Nous concluons donc sur la nécessité de revenir à une justice d'équité telle que définie par Alexandre Kojève dans notre approche actuelle de l'application de la Justice. La Justice d'équité est une avenue possible vers une certaine justice sociale mais comme concept global. De nos conclusions, l'équité est devenue un principe incontournable. Aussi l'équité est peut-être à la post-modernité ce que l'égalité est à la modernité.

BIBLIOGRAPHIE

- Abella Silberman, Rosalie
1984 *Égalité en matière d'emploi : rapport d'une commission royale d'enquête*,
Ministre des approvisionnements et services, Ottawa
- Advisor to the president on the the status of women
1985 *Equity for women: the first decade*, York University Ontario
- Affichard, Joëlle et Jean-Baptiste de Foucauld
1992 *Justice sociale et inégalités*, éditions Esprit, Le Seuil, Paris
- Armstrong, Pat et Hugh Armstrong
1984 *The double ghetto: Canadian women and their segregated work*, McClellan
and Stewart, Toronto [au-delà]
- L'association nationale de la femmes et du droit
1982 *L'action positive pour la femme au Canada*, rapport de recherche, Ottawa
- Auffret, Dominique
1990 *Alexandre Kojève : la philosophie, l'État et la fin de l'Histoire*, Éditions Grasset
et Fasquelles, Paris
- Barry, Brian
1989 *Theories of justice*, University of California Press, Los Angeles
- Baynes, Kenneth
1992 *The normative grounds of social criticism*, State University of New York Press
- Bell, Daniel
1972 «On meritocracy and Equality», *The Public Interest*, 29, automne, p.29-68
- Bibliothèque du parlement
1984 *L'action positive et l'égalité en matière d'emploi*, Ministre des
approvisionnement et services Canada, Ottawa
- Besnier, Jean-Michel
1987 *Lecture de la démocratie en Amérique tome II*, Prépas scientifiques, Concours,
Paris

- Blumrosen, Ruth Geber
1984 «Wage discrimination revisited» dans *Women's rights law reporter*, vol.8, no.1-2, hiver 1984, p.109-131.
- Boss, Gilbert
1984 *La mort du léviathan*, Éditions du Grand Midi, Zurich
- Brodsky, Gwen
1987 *La charte canadienne et les droits des femmes : progrès ou recul?*, conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Ottawa
- Burbidge, John W.
1985 «L'injustice dans l'Égalité : quelques réflexions sur la pensée de Hegel», dans *Cahiers de philosophie politique et juridique*, sous la dir. de Simonne Goyard-Fabre, Centre de Publication Université de Caen
- Cahiers de philosophie politique et juridique
1985 *L'égalité*, Centre de publication de l'université de Caen, no 8, Caen
- Canadian Woman Studies\les cahier de la femme
1985 *Action positive*, hiver 1985 vol.6, no4
- Chabursky, Lubomyr
1992 «The employment equity act : an examination of its development and direction», dans *Revue de droit d'Ottawa*, vol.24, no2, université d'Ottawa
- Brown, Henry Phelps
1988 *Egalitarianism and the generation of inequality*, Clarendon Press, Oxford
- Campbell, Tom
1988 *Justice: issues in political theory*, Humanities Press International inc., New Jersey
- Caucus francophone pour l'équité d'emploi dans la fonction publique ontarienne
1993 *Rapport des forums sur l'équité d'emploi pour les francophones dans la fonction publique ontarienne*, Direction de l'équité d'emploi et des services aux cadres, Toronto
- Cohen, Leah
1983 *L'action positive au Canada: dix ans après*, direction des droits de la personne, Secrétariat d'État, Ottawa

- Comité de référence des fonctionnaires francophones de la fonction publique de l'Ontario
1992 *Mémoire à l'intention de la commissaire à l'équité en matière d'emploi*, Toronto
- Commission canadienne des droits de la personne
1984 *Les cas de disparité salariale 1978-1984: textes des communiqués de presse de la commission canadienne des droits de la personne et extraits des sommaires des décisions de la commission relatif aux cas d'équité de rémunération pour des fonctions équivalentes*, Commission canadienne des droits de la personne, Ottawa
- Commission canadienne des droits de la personne
1985 *Équité en matière d'emploi : mémoire au comité législatif chargé d'étudier le projet de loi C-62, loi concernant l'équité en matière d'emploi*, Ottawa,
- Commission canadienne des droits de la personne
1992 *Rapport annuel de la commission des droits de la personne*, Ministre des approvisionnements et services Canada, Ottawa
- Commission de l'équité salariale
1988 *Rapport présenté au ministre du travail*, gouvernement de l'Ontario, Toronto
- Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
1992 *La réévaluation de l'équité en matière d'emploi: mémoire au comité sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*, Ottawa
- Cuneo, Carl J.,
1990 *Pay Equity: The Labour-Feminist Challenge*, Studies in Canadian Sociology, Oxford University Press, Toronto
- Day, Tanis
1987 *Équité salariale: questions à débattre*, conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa
- De Tocqueville, Alexis
1960 (1835) *De la démocratie en Amérique*, Tome I et II, Jean-Paul Mayer éditeur, Gallimard, Paris
- Dias, R.W.M.
1985 *Jurisprudence*, Butterworths, London
- Direction générale de la condition féminine de l'Ontario
1986 *Équité d'emploi pour les femmes des minorités visibles*, Toronto

- Direction générale de la condition féminine de l'Ontario
1989 *Introduction to a series*, Toronto
- Direction générale de la condition féminine de l'Ontario
1989 *Organizational analysis*, Toronto
- Direction générale de la condition féminine de l'Ontario
1989 *An overview*, Toronto
- Direction jeunesse
1992 *Mémoire provincial présenté à la commission de l'équité d'emploi*, Sudbury
- Duclos, Nitya
1993 «Disappearing women : racial minority women in human rights cases», *Revue canadienne de la femme et du droit*, vol.6, p.25-51
- Dumont, Louis
1983 *Essais sur l'individualisme*, Édition du Seuil, Paris
- Economic Council of Canada
1984 *Towards equity: proceeding of colloquium on the economic status of women in the labour market*, 26-28 novembre, ministre des approvisionnements et services, Ottawa
- Elliot, Cheryl, J.
1993 *Ontario's Equity Laws*, Canada Law Book, Aurora, Baker Mckenzie, mai 1993
- Emploi et immigration Canada,
1986 *La loi sur l'équité en matière d'emploi*, le règlement et les annexes, Ministre des approvisionnements et services, Canada, Ottawa
- Emploi et immigration Canada
1985 *Équité en matière d'emploi: document de travail*, Ministre des approvisionnements et services, Ottawa
- Emploi et immigration Canada
1986 *Loi sur l'équité en matière d'emploi et exigences concernant 1986 les rapports*, ministre des approvisionnements et services, Ottawa
- Emploi et immigration Canada
1990 *Rapport annuel 1990: tableaux. Loi sur l'équité en matière d'emploi*, Ministre des approvisionnements et services Canada, Ottawa

Emploi et immigration Canada

1991 *Rapport annuel: loi sur l'équité en matière d'emploi 1991*, Ministre des approvisionnement et services Canada, Ottawa

Emploi et immigration Canada

1991 *Consultation: préalables à l'examen de la loi sur l'équité en matière d'emploi*, Ministre des approvisionnement et services Canada, Ottawa

Emploi et immigration Canada

1991 *Guide pour l'étude des systèmes d'emploi*, Ministre des approvisionnements et services Canada, Ottawa

Ezorsky, Gertrude

1991 *Racism and justice : the case for affirmative action*, Cornell University Press, Ithaca

Fishkin, James

1983 *Justice, equal opportunity and the family*, Yale University Press, New Haven

Flew, Antony

1981 *The politics of procrustes : contradictions of enforced equality*, Temple Smith, London

Foster, James C. et Mary C. Segers

1983 *Elusive equality: liberalism, affirmative action, and social change in America*, National University Publication, Washington

Fugde, Judy

1991 «Limiting equity: the definition of employer under the Ontario pay equity act» dans *Canadian Journal of women & the law*, v.4(2), p.556-563

Fukuyama, Francis

1992 *La fin de l'Histoire et le dernier Homme*, Flammarion, Paris

Gavigan, Neil

1986 «Federal government initiatives in employment equity», dans *Employment equity : issues and perspectives*, sous la direction de Rene Gadacz, Edmonton

Gadacz, Rene,

1986 *Employment equity : issues and perspectives*, Consulting the social sciences for social change, Edmonton

- Glazer, Nathan
1975 *Affirmative discrimination : ethnic inequality and public policy*, Basic Books, New York
- Gouvernement de l'Ontario
1992 *Projet de loi 79 prévoyant l'équité en matière d'emploi*, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario
- Goyard-Fabre, Simone (ed.)
1985 *L'égalité*, Cahiers de philosophie politique et juridique, Centre de Publication de l'Université de Caen, France
- Green, Kathanne W.
1989 *Affirmative action and the principles of justice*, Greenwood Press, New York
- Gross, Barry R.
1978 *Discrimination in reverse : is turnabout fair play?*, New York University Press, New York
- Groupe d'étude sur le code des droits de la personne de l'Ontario
1991 *Pour bien protéger les droits de la personne*, un groupe d'étude indépendant créé par le gouvernement de l'Ontario, gouvernement de l'Ontario, Toronto
- Hacker, Andrew
1992 *Two nations: Black and White, separate, hostile, unequal*, Maxwell Macmillan International, New York
- Hamilton, Charles V.
1992 «Affirmative action and the clash of experiential realities», dans *Affirmative Action revisited*, The Annals of the american academy of political and social science, sept, Sage Publication, Newbury Park
- Höffe, Otfried
1988 *L'État et le justice*, Librairie Philosophique J. Vrin, Paris
- Individu et justice sociale autour de John Rawls*
1988 Éditions du Seuil, Paris
- Jacobs, Jerry A.
1989 *Revolving doors : sex segregation and women's career*, Standford California, Standford University Press

- Jain, Harish C.
1988 *Discrimination dans l'emploi à l'égard des minorités visibles et équité en matière d'emploi*, Multiculturalisme et citoyenneté Canada, Ottawa
- Johansen, Elaine
1984 *Comparable worth: the myth and the movement*, Westview Press, United States 1984
- Jones, Ajustus J, Jr.
1991 *Affirmative talk, Affirmative Action : a comparative study of the politics of affirmative action*, Praeger, New York
- Kellerhais, Jean et al.
1988 *Figures de l'équité*, Presses Universitaire de France, Paris
- Kojève, Alexandre
1981 (1943) *Esquisse d'une phénoménologie du Droit*, Gallimard, Paris
- Kolm, Serge-Christophe
1972 *Justice et équité*, Éditions du centre national de la recherche scientifique, Paris
- Kolm, Serge-Christophe
1985 *Le contrat social libéral : philosophie et pratique du libéralisme*, Presses universitaires de France, Paris
- Kymlicka, Will
1990 *Contemporary political philosophy*, Oxford University Press
- La situation des femmes au Canada
jan.1982 *The employment of women in canada : Review of Policies for Equality and Opportunity*, Rapport national canadien no 6 sur le rôle des femmes dans l'économie, organisation de coopération et de développement économiques
- Ladrière, Jean et Philippe Van Parijs (ed)
1984 *Fondements d'une théorie de la justice*, Édition de l'institut supérieur de philosophie, Paris
- Lafrance, Guy (ed)
1989 *Éthique et droits fondamentaux*, Les Presses de l'Université d'Ottawa, Ottawa
- Lewis Debra J.,
1988 *Just Give us the Money: A Discussion of Wage Discrimination and Pay Equity*, Women's Research Centre, Vancouver

- Lewis, Debra J.
1990 *Strategies for change: from women's experience to a plan for action*, Women's research centre, Vancouver
- Lipovetsky, Gilles
1989 *L'ère du vide : essais sur l'individualisme contemporain*, folio, Gallimard, Paris
- Lucash, Frank S. (ed.)
1986 *Justice and equality here and now*, Cornell University Press, New York
- Mainville, France
1991 «Vers l'équité», moi j'y crois!, texte d'encadrement visant la sensibilisation et la préparation de la communauté franco-ontarienne au processus de consultation sur la loi sur l'équité en matière d'emploi, ACFO, Ontario
- Marcil-Lacoste, Louise
1987 *La raison en procès*, Éditions Hurtubise, Ville de LaSalle, Québec
- Marcil-Lacoste, Louise
1984 *La thématique contemporaine de l'égalité*, Les presses de l'Université de Montréal, Montréal
- Martin, Rex
1985 *Rawls and rights*, University Press of Kansas
- Ministère des Affaires civiques
1992 *L'équité en matière d'emploi*, chemise de feuilles de renseignements, L'imprimeur de la Reine pour l'Ontario
- Ministre responsable de la condition féminine
1986 *Livre vert sur l'équité salariale*, Queen's Printer for Ontario, Toronto
- Ministre responsable de la condition féminine
1986 *The report of the consultation panel on pay equity*, Queen's Printer, Toronto
- Nagel, Thomas
1991 *Equality and impartiality*, Oxford University Press
- National Union of Provincial Government Employees
1987 *A Pay Equity Handbook for Unionists*

- Nielsen, Kai
1985 *Equality and liberty: a defense of radical egalitarianism*, Rowman & Allanheld publisher, New Jersey
- Ontario women's directorate
mars 1989 *Managing employment equity: an overview*, Ministre responsible for women's issues, Toronto
- Ontario women's directorate
1989 *Managing employment equity : organizational analysis*, minister 1989 responsible for women's issues, Toronto
- Ontario women's directorate
1989 *Managing employment equity : introduction to series*, minister responsible for women's issues, Toronto
- Ornstein, Michael D.
1982 *Inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada : survol des recherches antérieures et cadres théoriques*, préparé pour le bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, série A no 1, Université York, Toronto
- Perrel, Paul M.
1990 *The fusion of law and equity*, Butterworths, Markham Ontario
- Pilon, France
1992 «Équité d'emploi : le projet soulève des réserves», *Le Droit*, 27 juin, p.10, Ottawa
- Réseau national d'action-éducation des femmes
1992 *L'équité en matière d'emploi en Ontario*, Mémoire présenté à la commissaire à l'équité d'emploi Juanita Wesmoreland-Traoré, Ottawa
- Reynolds, Bradford
1992 «Affirmative action and its negative repercussion» dans *Affirmative Action revisited*, The Annals of the American Academy of Political and Social Science, sept, Sage Publication, Newbury Park
- Roviello, Anne-Marie
1982 «La notion d'égalité chez Tocqueville», dans *Égalité*, sous la direction de C. Perelman, Bruxelles

- Schaffer, Bernard et Geoff Lamb
1981 *Can equity be organized?*, Unesco, Gower, Paris
- Scruton, Roger
1982 *Dictionnaire of political thought*, MacMillan Press, London
- Secrétariat du Conseil de gestion
1992 *Le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique de l'Ontario juin 1991-mai 1992*, Gouvernement de l'Ontario, Toronto
- Secrétariat du conseil de gestion
1992 *A strategy for employment equity*, Gouvernement de l'Ontario, Toronto
- Sefz, Lucien
1984 *Leçons sur l'égalité*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Paris
- Sfez, Lucien
1989 *L'égalité*, Presses Universitaires de France, Paris
- Sen, Amartya
1992 *Inequality reexamined*, Harvard University Press, Cambridge
- Sterba, James
1980 *Justice : alternative political perspectives*, Wadsworth Publishing Company, Belmont, California
- Taylor, Bron Raymond
1991 *Affirmative action at work : law, politics, and ethics*, University of Pittsburgh Press, Pittsburgh
- Taylor, Charles
1992 *Multiculturalism and "the politics of recognition"*, Princetown University Press, New Jersey
- Taylor, Charles
1993 *Grandeur et misère de la modernité*, Bellarmin, Cap-Saint Ignace, Québec
- Tremblay, Marie Lyne
mars 1992 *L'équité en matière d'emploi en Ontario : mémoire de action éducation femmes Ontario*, présenté à l'équité d'emploi Juanita Westmoreland-Taoré, Ottawa

- Verba, Sidney et Gary R. Orren
1985 *Equality in America : The view from the top*, Harvard University Press, Cambridge
- Weinstock, Daniel M.
1994 *Justice et différence : la critique du paradigme libéral des droits*, communication présenté à l'ACFAS, mai 1994
- Wekesser, Carol
1990 *Social justice : opposing viewpoint*, Greenhaven Press, San Diego
- Williams, Patricia J.
1991 *The alchemy of race and rights*, Harvard University press, Cambridge
- Witt, Stephanie L.
1990 *The pursuit of race and gender equity in american academe*, Praeger, New York
- Young, Iris Marion
1990 *Justice and the politics of difference*, Princeton University Press, New Jersey
- Young, Margareth
1987 *Affirmative action, employment equity*, bibliothèque du parlement, section recherche, Ottawa