

Immigration et discrimination systémique dans le marché de l'emploi au Canada

Mostafa Elmouftaquir

Major research paper submitted to
the Faculty of Philosophy, School of Ethics, Social Justice and Public Service,
Saint Paul University, in partial fulfilment of the requirements for
the degree of Master of Arts in Public Ethics

Ottawa, Canada, December 2020

© Mostafa Elmouftaquir, Ottawa Canada 2020

Introduction

Pendant des siècles, l'immigration en provenance d'Europe et de partout dans le monde, a toujours été la pierre angulaire et l'essence même du paysage socio-économique canadien. (Immigration Canada 5).

En l'occurrence, nul ne peut nier la métamorphose fulgurante et continue de l'économie canadienne qui a été alimentée par des vagues historiques d'immigrants venus chercher un futur meilleur ou même, fuyant des événements tragiques ailleurs sur la planète. (Emploi et Développement social Canada 21). Ce rapport de corrélation entre le flux migratoire et l'essor de l'économie canadienne joue un rôle important non seulement sur l'aspect économique de notre pays dans son ensemble, mais aussi définit également l'aspect démographique canadien comme un microcosme multiculturel accueillant des personnes de différents milieux et origines. (Emploi et Développement social Canada 10)

Le mouvement d'immigration a toujours été déterminant dans la construction de l'économie canadienne en fournissant une croissance significative de la main-d'œuvre, ce qui a fait du Canada un chef de file mondial parmi les pays industrialisés, mais aussi l'un des pays les plus prospère multi-culturellement parlant. (US News and World Report). Le flux migratoire assure une croissance assez constante de la main-d'œuvre nécessaire au marché de l'emploi canadien. Avec le nombre constant d'immigrants qui arrivent annuellement au Canada, les postes vacants dans différents domaines sont comblés de façon soutenue.

Étant donné que la plupart des immigrants sont qualifiés, le Canada a toujours pu compter sur leurs compétences pour combler le manque de main d'œuvre criant sur le marché de l'emploi.

Cela dit, cet apport positif de l'immigration n'est pas exempté de polémiques et de préjugés. Il s'accompagne d'une zone d'inconfort: un nombre d'immigrants ne peut pas s'adapter au marché du travail canadien et ainsi répondre aux besoins actuels. Puisque ce

besoin est immédiat, plusieurs entreprises canadiennes ont du mal à recruter et à maintenir un effectif qualifié et stable, qui est considéré comme le facteur le plus important pour assurer une continuité et une croissance économique de ses entreprises.

Le revers de la médaille est que lorsque des immigrants qualifiés postulent pour des opportunités d'emploi disponibles sur le marché de travail, le défi le plus courant auquel ils sont confrontés est leur manque d'« expérience canadienne » nécessaire pour occuper ces postes. Ce terme signifie tout simplement que les travailleurs qualifiés doivent, dans un certain sens, accumuler des années d'expériences au Canada afin de s'acclimater à la réalité des entreprises et des milieux de travail auxquels ils comptent s'intégrer. (Swartz 1)

Certains peuvent définir l'argument de l'expérience canadienne comme une simple technicité du marché de l'emploi et puisque ça revient aux entreprises de décider des critères d'embauche, il leur revient de choisir les meilleurs candidats.

Sauf que cette technicité est plus viscérale et enracinée dans des décennies de changements que le marché de l'emploi a connus. Le poids culturel de l'argument d'expérience canadienne, et qui est souvent considéré dans la prise de décision de recrutement des employeurs, n'est hélas que, à tort ou à travers, l'arbre qui cache la forêt d'une discrimination systémique assez ancrée dans le subconscient des entreprises. (Ontario Human rights commission 2).

L'explication principale pour appuyer cette affirmation et selon le même constat de la Commission Ontarienne des droits de la personne, réside dans certaines pratiques de recrutement qui datent de plusieurs décennies passées et qui n'ont pas été nécessairement mises à jour pour refléter la métamorphose du marché d'emploi. Et même quand certains employeurs se dotent des meilleurs pratiques plus inclusives quand il s'agit de recruter des candidats provenant de la diversité, les mentalités elles, peuvent parfois ne pas suivre :

certaines recruteurs gardent toujours dans leurs subconscients certains réflexes découlant des anciennes méthodes de recrutement (biais conscients et inconscients).

Dans cet essai, nous allons explorer ensemble comment cet aspect discriminatoire influence le marché de l'emploi. Nous allons expliquer comment ce défi continue d'empêcher des milliers de travailleurs qualifiés de trouver des emplois convenables à leurs compétences et aussi par conséquent, comment cela pénalise grandement la croissance de l'économie canadienne.

Il est important également de mentionner que l'échantillon de recherche dans cet essai traite de l'enjeu dont font face les immigrants et minorités visibles de première génération.

Articulation de la problématique

Pour comprendre l'étendue de la problématique de la discrimination systémique, qui est en soi un concept assez nouveau mais avec des retombées enracinées dans le marché de l'emploi, il est primordial de la décortiquer en plusieurs sous-questions. Ajoutant à cela le fait que plusieurs spécialistes et chercheurs dans le domaine des sciences sociales et anthropologiques ne s'entendent pas sur une seule approche pour aborder ce sujet épineux.

Ajoutant à cela l'aspect politique de la complexité d'aborder le sujet de la discrimination systémique : le récent débat politique sur la polémique de certains gouvernements engendre en refusant catégoriquement de reconnaître l'existence même de discrimination systémique, arguant que c'est un concept purement lexique basé sur un 'jeu de mots' créé pour diviser l'opinion publique. De premiers ministres provinciaux (Jacob) n'ont pas hésité à brandir cette carte pour justifier certaines décisions politiques et ainsi bâtir plus de capital politique.

La définition la plus objective de la discrimination systémique est comme suit:

... "The collective failure of an organization to provide an appropriate and professional service to people because of their colour, culture or ethnic

origin...detected in processes, attitudes and behaviour which amount to discrimination through unwitting prejudice, ignorance, thoughtlessness and racist stereotyping which disadvantage minority ethnic people.” (MacPherson 2)

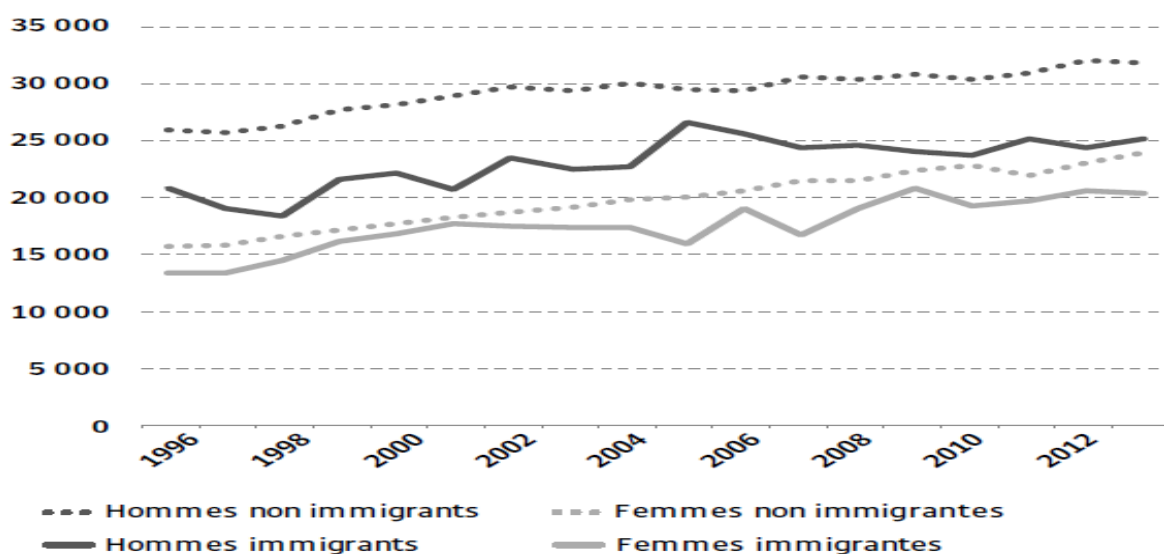
Selon cette définition, il est évident que l’aspect ethnique joue un rôle assez pesant comme critère dans la discrimination systémique. Malgré le fait que d’autres groupes de diversité subissent également l’impact de la discrimination systémique tel que les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et la communauté LGBTQ, nul ne peut nier le poids des minorités visibles issue de l’immigration dans le spectre du marché d’emploi. (Statistics Canada 14, 15)

Aspect statistique et qualitatif :

De plus et pour appuyer l’existence de la discrimination systémique à l’emploi, nombreuses études qualitatives ont démontré que des écarts assez importants existent entre les revenus de la population immigrante et le reste de la population canadienne, pour les mêmes qualifications et les mêmes niveaux d’emplois.

Graphique de référence: (Statistics Canada)

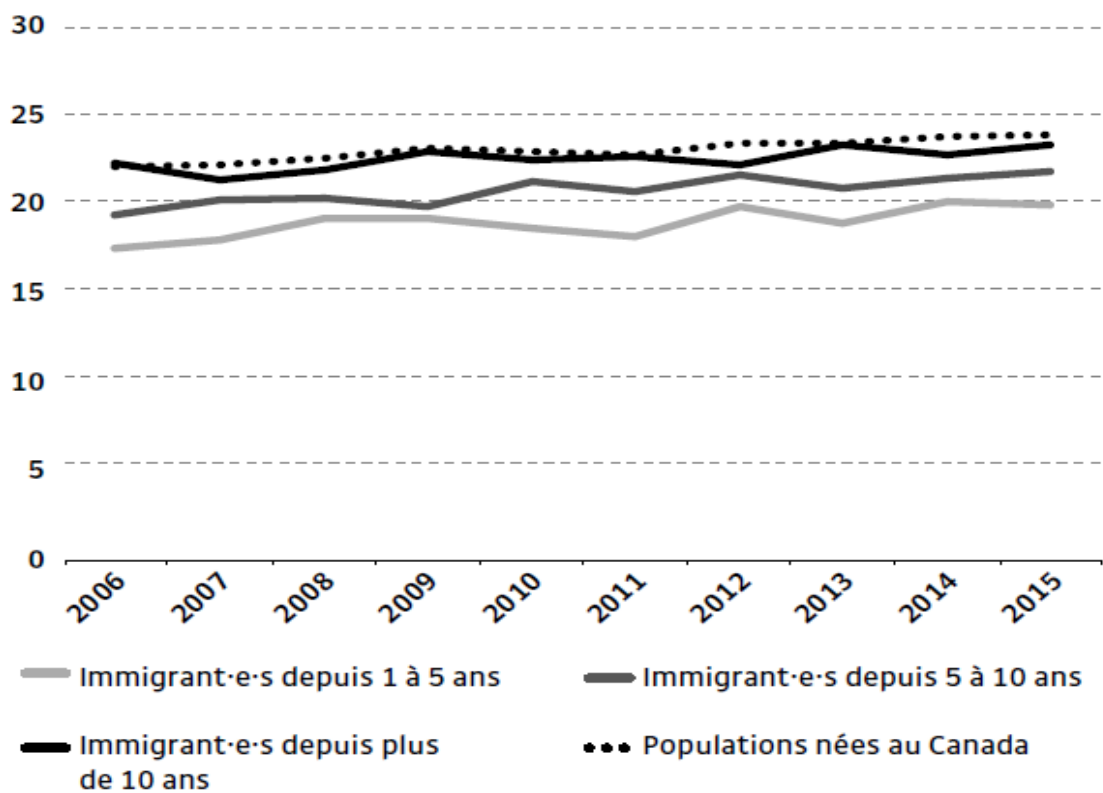
Revenu disponible médian (\$ constants de 2013), selon le statut d’immigrant et le sexe, personnes de 16 ans et plus, Québec, 1996-2013



D'autant plus que la chronologie d'accumuler des années d'expériences canadiennes est importante dans la démonstration que la discrimination systémique existe bel et bien dans le marché d'emploi. C'est à dire, le plus qu'un nouvel immigré accumule des années d'expériences canadiennes, le plus qu'il améliore considérablement son revenu d'emploi. Le graphique suivant démontre cette affirmation :

Graphique de référence: (Québec)

Rémunération horaire moyenne, selon la date d'arrivée au Canada (\$ constants de 2015), Québec, 2006-2015



Revue du cadre éthique: *The Ethics of immigration* de Joseph Carens

Pour aborder le sujet de discrimination systémique, il est important de faire le lien avec le cadre théorique qui traite de ce sujet.

À cet effet, une des approches théoriques pertinentes à ce sujet est celle de Joseph Carens dans son ouvrage *The Ethics of Immigration*. (Carens)

Voici une revue de cette approche et comment elle a influencé mon raisonnement et ainsi guidé mes recherches sur le sujet de discrimination systémique:

Si nous parlons de l'approche de Joseph Carens, l'ensemble de ses idées traitant de ce sujet se résume dans sa célèbre théorie d'appartenance sociale 'Social membership' et comment elle doit influencer positivement la manière dont les nouveaux arrivants sont perçus et traités quand il vient temps de parler d'égalité des chances pour accéder au marché d'emploi.

Dans son ouvrage, Joseph Carens aborde sa théorie politique d'appartenance sociale pour les immigrants dans leurs sociétés d'accueil. Il traite des questions d'une importance fondamentale pour les sociétés démocratiques et le fait à travers des défis clairement motivés par des positions largement répandues dans nos sociétés. En partie à cause de la capacité intellectuelle de Carens à naviguer sur un terrain complexe en utilisant un langage simple, l'ouvrage traite de la manière dont toute théorie politique peut fastidieusement clarifier et contribuer au débat démocratique de m'importe quel pays qui fait face à des enjeux d'immigration, et plus précisément face à des défis de chômage pour intégrer des travailleurs qualifiés provenant de l'immigration.

Bien que l'ouvrage de Carens soit surtout connu pour sa défense de l'ouverture des frontières, Carens part du principe que l'État a le droit de restreindre l'immigration et s'interroge sur le traitement approprié des nouveau-nés, des résidents permanents, des travailleurs temporaires et des migrants sans papiers. Soit face au marché de l'emploi, ou de façon générale.

L'approche de Carens permet de comprendre la façon dont ces idées sont liées par une théorie simple et intuitivement compréhensive et qui l'appartenance sociale.

Dans son ouvrage *The Ethics of Immigration*, Carens soutient que:

...ce qui compte le plus moralement en ce qui concerne le statut juridique et les droits juridiques d'une personne dans une communauté politique démocratique, ce n'est pas l'ascendance ou le lieu de naissance ou la culture ou l'identité ou les valeurs ou les actions ou même les choix que font les individus et les communautés politiques, mais simplement l'appartenance sociale qui en découle. La résidence au fil du temps... [La plupart des gens] développent des réseaux de relations profonds et riches là où ils vivent, et ce modèle normal de vie humaine est ce qui donne un sens à l'idée d'appartenance sociale (160).

Au fil du temps, les gens développent des relations avec les membres de leur communauté, ils développent des objectifs et des plans qui sont façonnés par leur vision parmi cette communauté, et au bout du compte, ils finissent par s'identifier en tant que membres. Bien que ce soient d'habitude les liens sociaux qui importent moralement, l'écoulement du temps est un substitut utile, car il empêche les responsables politiques d'avoir à établir, au cas par cas, la mesure dans laquelle un individu a développé des liens avec un particulier.

Ainsi, l'affirmation de Carens est qu'au fil du temps, les gens ont un intérêt fondamental à être légalement reconnu comme membres de la communauté dans laquelle ils vivent.

Carens ajoute qu'il pourra exister des individus qui ne forment ni ne souhaitent former de liens sociaux. Peut-être qu'une personne voudrait déménager dans un lieu lointain ou très rural avec l'intention spécifique d'éviter les liens sociaux et les relations. Selon Carens, une telle personne a néanmoins droit au concept de l'appartenance sociale:

...la personne isolée qui est la descendante de plusieurs générations de citoyens est toujours membre de la société, non pas à cause de son ascendance,

mais à cause de l'endroit où elle vit. L'immigrant isolé a les mêmes revendications d'appartenance sociale. (Carens 168)

De plus, Carens explique aussi que cette théorie peut s'appliquer dans plusieurs contextes sociaux et qui peuvent avoir lieu dans des endroits multiples. Il a donné l'exemple du travailleur qui a immigré aux É.-U., s'est marié et a contribué à l'économie américaine : il n'existe aucun prétexte pour ne pas l'exclure puisque cet immigrant a démontré les liens sociaux inhérents du temps passé sur le sol américain.

Toujours dans son ouvrage, Carens procède à l'examen des revendications morales des migrants - enfants ou adultes, autorisés ou non.

Une des revendications qui est formulée est le fait que même l'acte d'immigrer pour des raisons économiques est en soi une manifestation morale pour se joindre à l'appartenance sociale du pays d'accueil. Pour Carens, l'appartenance totale à la société est un intérêt humain fondamental. Les membres des sociétés ont des prétentions morales à la citoyenneté légale, car une pleine appartenance est nécessaire pour développer des relations et mener une vie humaine complète. De plus, les pays démocratiques reconnaissent déjà que l'appartenance à la société est un intérêt humain fondamental, car ils acceptent largement la règle de citoyenneté octroyée par les parents (*Droit du sang*), qui donne aux enfants la citoyenneté de leurs parents à la naissance. Les enfants ont besoin d'appartenir à la société dans laquelle ils sont censés vivre en grandissant, et faire d'eux des citoyens grâce au droit du sang leur permet de créer les liens nécessaires à leur développement en tant que personnes et de s'épanouir dans le marché du travail. Donc l'engagement des pays démocratiques envers cela est une reconnaissance de cet intérêt humain fondamental à une pleine appartenance.

Par conséquent, soutient-il, les pays devraient également accorder la citoyenneté de naissance à tous les enfants qui devraient grandir dans le pays, y compris les enfants d'immigrants. Ainsi, les sociétés démocratiques devraient également mettre en œuvre le *Droit*

du sol. Mais le même principe s'applique aux enfants qui sont nés ailleurs et grandissent dans la société démocratique en question, d'où, par extension, le principe s'applique également aux adultes qui ont fait de la société leur foyer. Lorsque nous nous posons la question de savoir qui une société devrait se naturaliser et ce qu'une société doit aux nouveaux arrivants, nous devons également penser en termes d'appartenance sociale.

Pour faire le lien avec le marché de l'emploi, les travailleurs temporaires, les résidents permanents et les migrants en situation irrégulière peuvent revendiquer des droits légaux s'ils vivent dans une société depuis assez longtemps. Un immigré, lorsqu'il est intégré dans un réseau de relations sociales, fait désormais partie de la société. Il a donc clairement des intérêts fondamentaux à rester, et un pays d'accueil devrait tout faire pour reconnaître cet aspect. Dans la même direction, les pays d'accueil devraient établir des règles formelles et encourager des normes informelles pour prévenir la discrimination, et inclure des membres de la société qui ont des langues, des coutumes ou des traditions différentes. La diversité des points de vue et des habitudes culturelles devrait être contenue de manière plus souple par une culture civique démocratique libérale qui doit accepter les différences culturelles et ethniques à la fois légalement et socialement.

En ce qui concerne le rôle de l'État, il soutient que la norme d'appartenance sociale restreint le pouvoir discrétionnaire de l'État dans son traitement des immigrants. Étant donné que les migrants développent finalement, au cours de leur résidence dans un régime politique, un réseau de liens sociaux qui constitue l'appartenance sociale, la norme d'appartenance sociale implique que toutes les personnes acquièrent une revendication morale inconditionnelle après plusieurs années de résidence. Leur revendication n'est pas conditionnelle à l'absence de croyances antilibérales ou antidémocratiques, au renoncement à d'autres nationalités, à une bonne moralité, à des fonds suffisants ou à la réussite de tests de compétence civique. Fonder l'appartenance sur des croyances, c'est violer le droit humain à la

liberté de conscience; le fait de renoncer à d'autres nationalités ne sert aucun intérêt véritable de l'État; sur la bonne moralité sont d'inviter des abus de procédure; sur des fonds suffisants sont de discriminer les pauvres; et sur les tests civiques, c'est adopter la vision non démocratique selon laquelle la citoyenneté dépend de la compétence.

La seule limite que Carens est prêt à concéder, sur l'hypothèse conventionnelle que les États ont une discrétion morale considérable sur les politiques frontalières, est l'absence de casier judiciaire, mais seulement l'absence de casier judiciaire qui justifierait moralement et entraînerait en fait l'expulsion du migrant (Carens 53)

Je peux résumer la théorie de Joseph Carens comme suit: les êtres humains ont le droit de s'installer dans la communauté de leur choix afin de s'y épanouir. Ils ont ce droit en vertu de la liberté de se déplacer et de continuer leur désir personnel du bien comme ils le désirent.

Plus précisément, ce droit de pouvoir choisir le lieu et la société est primordial puisque l'importance que l'appartenance à une communauté revêt dans l'expérience d'un être humain. Nous sommes des créatures sociales qui ont un besoin inhérent d'appartenir à autrui. Par exemple et au sein d'une même société, l'appartenance est le premier bien que l'on redistribue entre les membres de cette société.

L'utilisation du mot 'société' dans ce contexte peut varier selon le but du sujet : quand on parle de discrimination systémique, on mentionne souvent le marché de l'emploi comme une société distincte suivant une règle d'offre et de demande. On peut évoquer aussi d'autres métaphore du mot 'société' tel que les grandes villes vs le monde rural, les spécificités de chaque province (Québec vs Ontario) etc.:

La façon de redistribuer le bien primaire d'appartenance à ces sociétés va influencer comment on redistribue les autres biens complémentaires.

La manière de le faire devient litigieuse lorsqu'on considère le désir naturel des personnes à vouloir émigrer dans des sociétés où la situation est meilleure. La réponse classique à ce problème est de dire que les membres de la société d'accueil décident des critères d'admission en fonction de ce qu'il leur semble justifiés et répondant à leurs besoins économiques.

Ils se basent souvent sur un système de valeur qui les valorise en premier et qui dicte la nature de la relation qu'ils doivent entretenir avec les « étrangers ». Ce type de prise de décision est incarné inconditionnellement dans le principe universel mondialement connu comme l'autodétermination des peuples. Dans le fond, ce principe permet de définir les membres naturels d'une société et aussi de définir sa composition future. Joseph Carens remet en question ce principe en mentionnant les points importants suivants. Tout d'abord, Carens contre-argumente la notion d'autodétermination des membres d'une société en donnant l'exemple de la dichotomie entre les communautés nationales et les communautés extranationales (p. ex. les villes, les provinces, les régions administratives, le groupement de pays, etc.).

Il ajoute que ce sont des communautés politiques, avec une culture identitaire propre à eux avec toutes les caractéristiques d'un État. Par conséquent, ces communautés ne peuvent exclure des personnes qui veulent venir s'y installer à partir d'une communauté similaire (Carens, *Aliens and Citizens: The Case for Open Borders*).

Puisque la seule différence notable entre ces deux communautés n'est que la grandeur (superficie, population etc.) de chacune, Carens explique que ce qui est applicable à l'une l'est forcément applicable aussi à l'autre.

De plus, Carens ajoute que prendre les communautaristes au mot implique de concevoir les communautés occidentales comme culturellement libérales, c'est-à-dire comme

pendant leurs principes moraux en termes universels (c'est pour cette raison que le libéralisme est spontanément sensé pour les Occidentaux).

Ainsi, notre culture occidentale nous force à accepter les présupposés du libéralisme et, ainsi, à ne pas repousser les étrangers qui voudraient s'y établir (Carens, *Aliens and Citizens: The Case for Open Borders*).

Toutefois, il convient de noter qu'il a nuancé son point de vue sur la question plus loin dans son ouvrage sur l'ouverture des frontières (Carens, *The International Migration Review*). Cette nuance passe par le fait que Carens mentionne que ces pays occidentaux, malgré qu'ils sont fortement encouragés à ne pas exclure les nouveaux arrivants, ils peuvent toutefois recourir à la simple raison d'antécédents judiciaires à titre d'exemple. Un système d'immigration devrait être en mesure d'exclure des personnes à qui a pu démontrer un historique de comportements belliqueux, et ce, pour ne pas nuire à la sécurité ni à la bienveillance du pays d'accueil.

Pour résumer le cadre théorique de Carens, il demeure évident que pour appliquer la notion d'égalité des chances pour accéder au marché de l'emploi, il est essentiel de considérer toutes les dimensions de la théorie de l'appartenance sociale, incluant de considérer les expériences différentes que de nouveaux arrivants peuvent avoir.

La notion d'appartenance sociale force les décideurs du marché de l'emploi tel que les employeurs, les associations professionnelles, les gouvernements et autres organismes de réglementations à revoir de façon continue et constante les paramètres du cadre de recrutement qui régissent l'offre et la demande. Nous savons tous que plusieurs firmes de recrutements ont pour buts de scanner des milliers de candidatures pour en sélectionner les meilleurs sauf que la vraie question est le degré de préparation de ces candidats qui souvent sont laissés à eux-mêmes. L'application de la notion d'appartenance social passe par l'égalité des chances, et celle-ci ne peut se concrétiser sans qu'il aille une forme de consensus morale

entre les décideurs du marché de l'emploi mentionnés ci-haut. L'effort que les candidats issus des minorités visibles et de l'immigration doivent fournir pour comprendre les tendances du marché de l'emploi et adapter leurs candidatures reste assez énorme.

On peut dire qu'en plus des efforts d'adaptation aux marchés de travail que les nouveaux arrivants fournissent, par principe d'équité, les entreprises qui recrutent doivent aussi ajuster leurs critères de sélection des candidats selon ce qui est considéré raisonnable pour un nouvel arrivant afin d'être embauché et pouvoir s'épanouir dans le succès économique des entreprises canadiennes.

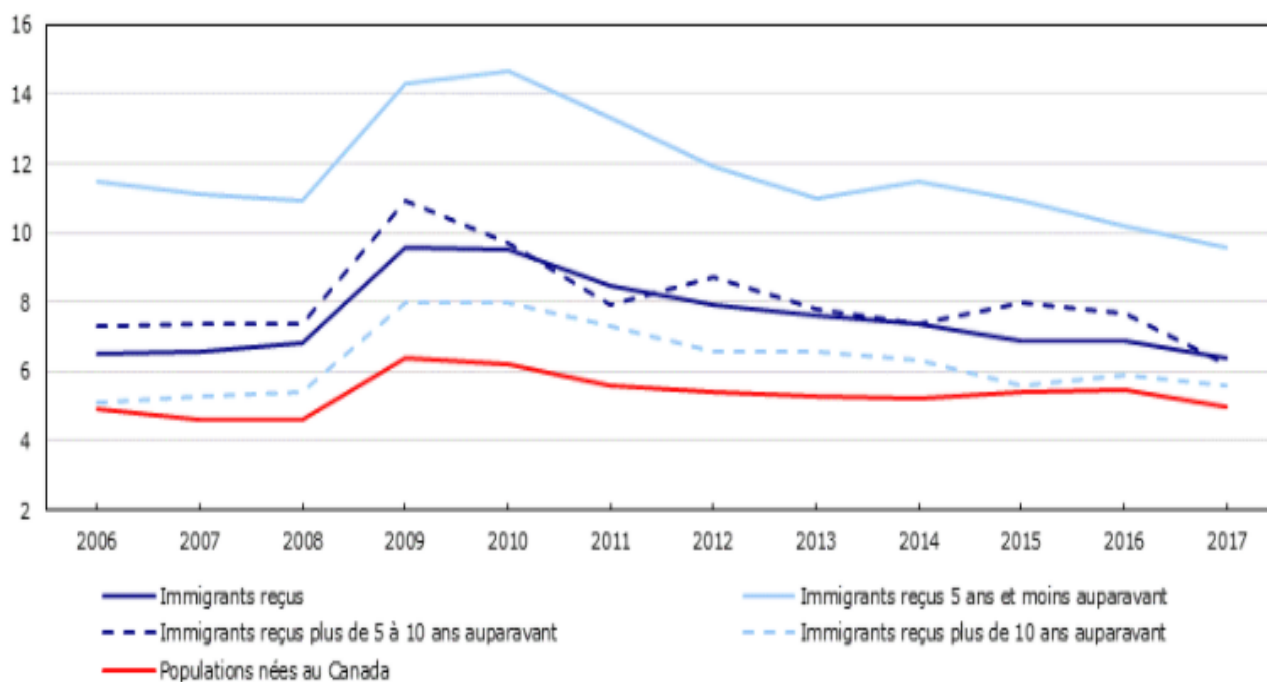
Analyse et argumentation

En contemplant l'évolution du marché de l'emploi au Canada et selon le rapport statistique sur tendances du marché de l'emploi de 2018 (Statistics Canada), il est assez apparent qu'au cours des dernières décennies, le fossé continue de se creuser entre la fluctuation du taux de chômage canadien moyen et celui des immigrants, surtout dans la catégorie des nouveaux arrivants qualifiés.

Graphique explicatif : (Statistics Canada)

Le taux de chômage des immigrants très récents du principal groupe d'âge actif à son plus bas depuis 2006

pourcentage



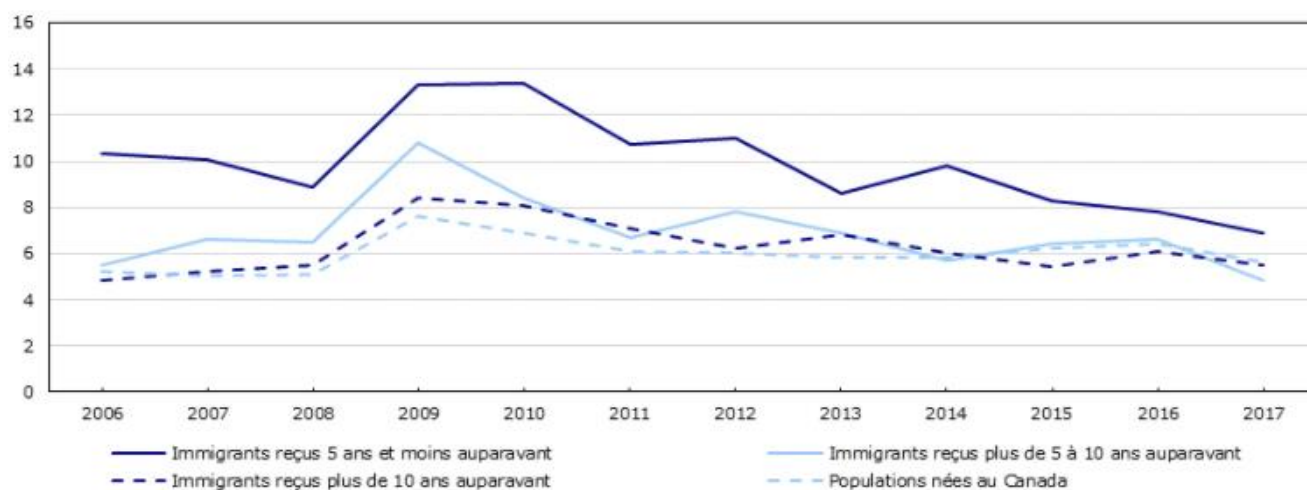
Dans ce même rapport statistique, il est aussi important de mentionner qu'il existe aussi un écart disproportionnel entre les hommes et les femmes immigrantes.

Le taux de chômage chez les immigrants hommes entre 2006 et 2017 était significativement élevé par rapport à celui des personnes nées au Canada :

Graphique explicatif (Statistics Canada)

Taux de chômage des hommes immigrants et natifs, Canada, 2006 à 2017

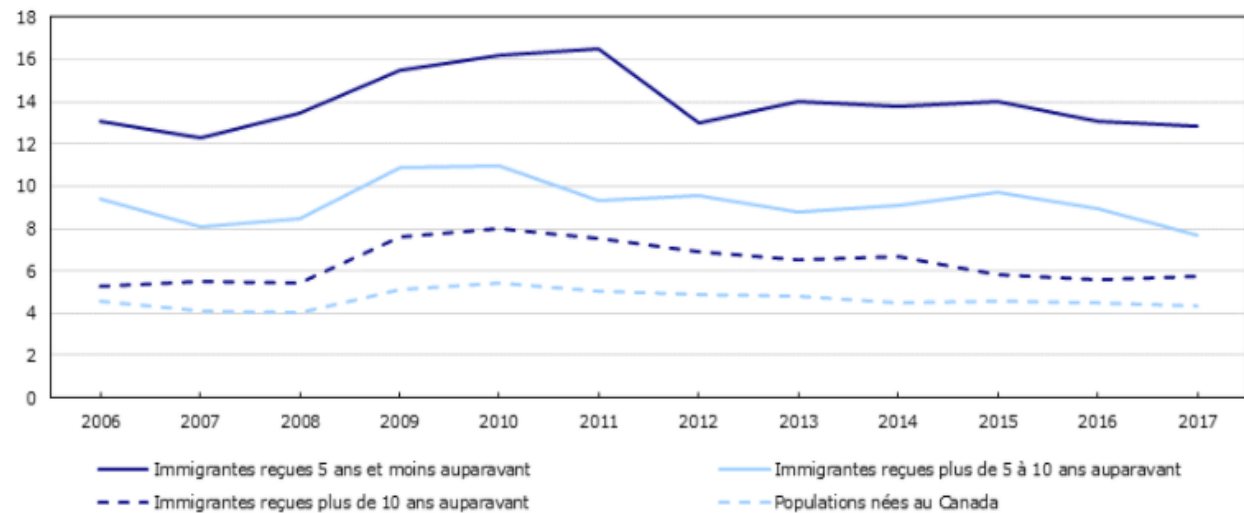
pourcentage



Pour ce qui est d'immigrantes femmes, les écarts entre celle-ci et les personnes de sexe féminin nées au Canada étaient assez prononcés, tel que le démontre le graphique suivant :

Graphique explicatif (Statistics Canada)

L'écart du taux de chômage est plus élevé chez les immigrantes du principal groupe d'âge actif, 2006 à 2017
pourcentage



Parmi les raisons que nous pouvons identifier à première vue en faisant des recherches sur le sujet, l'existence de: Problèmes administratifs tel que ceux liés à la reconnaissance des titres, des qualifications et de l'expérience acquise à l'extérieur du Canada, liés aux délais administratifs de recrutement qui forcent certains nouveaux arrivants à accepter du travail incompatible avec leurs compétences et souvent moins payé pour subvenir aux besoins familiales. Il existe aussi des problèmes d'intégration tel que ceux liés à la communication et aux barrières linguistiques, liés à la difficulté de trouver les informations pertinentes, liés aux barrières à l'entrée pour certains emplois. Et finalement des problèmes idéologiques tels que ceux liés au racisme systémique et la peur de l'inconnu, et ceux liés à l'insistance des recruteurs sur l'importance d'avoir une « expérience canadienne ».

Tous ces problèmes maintiennent une incompatibilité évidente entre les immigrants qualifiés et les besoins de main-d'œuvre, en d'autres mots, entre l'offre et la demande.

Ce qui a trait au problème idéologique de l'expérience canadienne, il est pertinent de reconnaître la complexité de cette terminologie, car il existe beaucoup de confusion sur ce qu'elle signifie réellement.

Selon Sakamoto, l'expérience canadienne est généralement définie comme la somme des compétences, des connaissances générales qui sont beaucoup plus difficiles à acquérir. Ce que nous définissons sur le marché du travail comme des « règles non écrites » en constituent une grande partie. (Sakamoto 146)

Toutes les informations dont un nouvel arrivant aura besoin pour s'intégrer dans un nouveau milieu de travail et, plus précisément, s'intégrer dans un nouvel environnement culturel ne peuvent pas être facilement dictées dans un manuel ou même exprimées en mots simples.

Souvent les paramètres à considérer pour l'expérience canadienne sont le lieu où cette expérience a été acquise et qui est généralement le territoire canadien. Mais aussi le paramètre de la durée, et qui le nombre d'années accumule de cette expérience canadienne.

Certaines de ces connaissances restent toujours dissimulées et dures à identifier. Seul un environnement de travail bien structuré et avec une culture positif (c.-à-d. Ou le soutien et mentorat des employés est une condition de succès) pourrait être en mesure de fournir un espace positif où les nouveaux immigrants peuvent acquérir les connaissances appropriées.

Après une réflexion plus approfondie, notre société a besoin d'un changement structurel plus large quant à la façon dont les immigrants sont perçus et traités dans leur milieu de travail. Ceci passe par une conscientisation des recruteurs face aux biais inconscients qu'ils peuvent avoir.

Le biais inconscient est tout simplement quand nos sens captent chaque seconde une quantité très importante d'informations. Face à la capacité limitée de notre cerveau d'analyser

cette masse de données, notre cerveau crée automatiquement des raccourcis pour nous permettre de prendre des décisions rapides (Gigier).

...ce sont ces raccourcis qui sont à l'origine des biais inconscients.

Dans certaines situations, ces raccourcis peuvent être pratiques, mais dans bien des cas, ils nous conduisent à prendre des décisions qui manquent d'objectivité et d'impartialité. Dès que nous apercevons quelqu'un, nous lui associons inconsciemment certaines caractéristiques, même si nous ne disposons que d'informations très limitées. Les biais inconscients, ou préjugés en faveur ou à l'encontre d'une personne, d'un groupe ou d'une idée, sont influencés par de multiples facteurs tels que l'apparence physique, l'âge, l'origine ethnique, le genre, les capacités physiques et mentales ou encore la religion (Gigier 3)

Expérimentation scientifique sur les préjugés et conformisme :

Pour comprendre la portée du biais inconscient dans le monde de la psychologie sociale, une expérience scientifique sur le conformisme avait démontré que l'opinion peut aussi être influencée par la peur de l'autre ou le désir de se conformer aux autres. Cette expérience est connue sous le nom de l'expérience de Asch (Louapre).

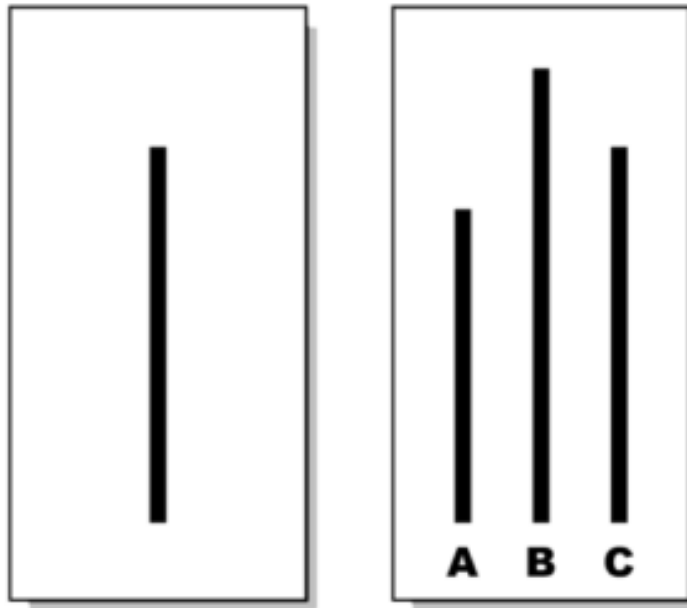
L'opinion peut aussi être motivée par la peur ou la réticence qu'éprouve l'individu de manifester une différence ou une originalité face à la pression involontaire d'un groupe au sein duquel une décision fait consensus. L'opinion semble alors résulter du conformisme. L'expérience de Asch, publiée en 1951, est une expérience du psychologue Solomon Asch qui démontre le pouvoir du conformisme sur les décisions d'un individu au sein d'un groupe.

Solomon Asch invita un groupe d'étudiants de 17 à 25 ans à participer à un prétendu test de vision. Tous les participants étaient complices avec l'expérimentateur, sauf un. L'expérience avait pour objet d'observer comment cet étudiant (le sujet en question) allait réagir au comportement des autres. Les complices et le sujet furent assis dans une pièce et on

leur demanda de juger la longueur de plusieurs lignes tracées sur une série d'affiches. À chaque fois, il fallait qu'ils désignent laquelle était la plus courte, lesquelles étaient de même longueur, etc. Au début, les complices donnent à l'unanimité, la même fausse réponse avant de laisser le sujet répondre en dernier. Tandis que la plupart des sujets répondirent correctement, beaucoup furent assez perturbés, et un grand nombre (33 %) finissait par se conformer aux mauvaises réponses soutenues à l'unanimité par les complices. Les sujets étaient même amenés à soutenir des réponses allant contre l'évidence et leur propre vue, pour par exemple affirmer que deux lignes avaient la même longueur, alors que l'écart était très visible, car de plus de 5 cm.

Lorsqu'il n'y avait pas unanimité parmi les complices, les sujets s'émancipaient du groupe pour soutenir la réponse vraie, mais dissidente et contrariante pour le groupe ; Des sujets témoins qui n'étaient pas soumis à un point de vue majoritaire n'eurent aucun mal à donner toujours la bonne réponse. Après l'annonce des résultats, le sujet attribuait généralement sa piètre performance à sa propre « mauvaise vue ». Ceci rejoint dans une certaine mesure l'expérience de Milgram (Mcleod) où le sujet accuse l'expérimentateur d'être responsable de son comportement. Dans les deux cas, le sujet se distance de la responsabilité de ses décisions sur un élément extérieur à sa volonté.

Graphique explicatif (Louapre)



Avant de se préparer à des entrevues d'embauche ou potentiellement ils auront à dialoguer avec de nouveaux arrivants, il est important de savoir que l'aspect culturel joue un rôle primordial dans la formulation des réponses souhaitées.

En attendant, je crois que si les nouveaux arrivants peuvent acquérir les connaissances dissimulées, ils seront dans une meilleure position et avec une compréhension plus nuancée du marché du travail canadien. Par conséquent, il leur sera également plus facile d'exprimer et de résoudre les problèmes plus complexes.

Au cours des vingt dernières années, le gouvernement fédéral avait informé le public de l'existence d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Quand nous regardons la population constamment vieillissante au Canada et le déclin démographique qui en résulte, combiné à une diminution des taux de natalité, notre pays a tenté dans un effort continu de résoudre ce problème en séduisant les immigrants qualifiés du monde entier pour assurer la prospérité économique du pays (Citizenship and Immigration Canada).

Malgré un énorme besoin de main-d'œuvre qualifiée et aussi un système d'immigration qui permet aux immigrants qualifiés de s'installer au Canada sur la base d'une évaluation de leur potentiel positif à contribuer à l'économie canadienne (Reitz and Banerjee), les immigrants qualifiés actuels connaissent toujours des taux de chômage élevés et, plus particulièrement, toujours gagnent moins que les travailleurs nés au Canada (Picot, Lu and Hou).

Ce triste constat est encore plus vrai aujourd'hui comparé au flux d'immigrants précédents et qui se sont installés au Canada pendant les décennies précédentes.

Si nous nous concentrons sur la question du manque d'expérience canadienne, nous pouvons comprendre que cela contribue à la contradiction entre le besoin réel de main-d'œuvre d'immigrants qualifiés et les défis de recrutement auxquels ils sont actuellement confrontés

L 'expérience canadienne est-elle un mythe? :

Ce qui suit est les résultats préliminaires sur la notion d ' « expérience canadienne » en utilisant une approche de théorie constructiviste fondée par Charmaz (Charmaz).

Te que défini par Sakamoto, de nombreux nouveaux arrivants ou travailleurs qualifiés au Canada comprennent que « l'expérience canadienne » est définie comme une expérience de travail sur le territoire physique du Canada.

Ils n'arrivent toujours pas pourquoi on leur demande d'avoir cette expérience canadienne alors qu'ils viennent de s'installer au Canada ça fait peut-être quelques mois ou même quelques jours avant.

Plus souvent qu'on ne peut l'imaginer, les immigrants qualifiés à la recherche d'un emploi perçoivent souvent « l'expérience canadienne » comme une compétence palpable et recherchent en conséquence de l'aide des services sociaux (Agence gouvernementale,

bureaux de recrutement, etc.) pour les aider à traduire leurs renseignements d'expérience de travail sur leurs CV.

Les immigrants les plus récents ont souvent tendance à se poser des questions sur ou peuvent-ils acquérir cette expérience canadienne.

La réponse à ce questionnement est plus nuancée qu'on le pense. Du moins pour les immigrants qualifiés qui sont au Canada depuis de nombreuses années et qui ont dû traverser ce long périple.

Certains d'entre eux pourraient même croire que cela sert de prétexte à une pure exploitation: certains employeurs utilisent l'expérience canadienne comme un prétexte afin d'obtenir une main-d'œuvre bon marché et éventuellement d'en tirer grand avantage. Ou bien en avançant des raisons bidon comme la surqualification ou la non-compatibilité avec le profil de l'emploi. Ceci est corroboré par la Politique sur la suppression des obstacles liés à l'expérience canadienne de la Commission ontarienne des Droits de la personne, ou elle cite que :

...quand le plein potentiel des travailleurs n'est pas exploité, ce sont les nouveaux arrivants, les employeurs et la société canadienne dans son ensemble qui en pâtissent. Si les immigrants les plus qualifiés au monde estiment qu'il est impossible de décrocher un emploi convenable dans leur domaine au Canada, ou qu'ils risquent de devenir chauffeurs de taxi alors qu'ils sont titulaires d'un diplôme d'ingénieur ou d'un doctorat, beaucoup d'entre eux ne voudront plus s'installer dans notre pays. Ils choisiront tout simplement une autre destination (Commission ontarienne des droits de la personne 7)

À titre d'exemple, nous n'avons qu'à consulter les grilles salariales qui attribuent une importance aux années d'expérience pour en juger ainsi. Le tableau suivant démontre cet écart salarial :

Graphique explicatif (Statistics Canada 19)

Salaire hebdomadaire moyen des employés du principal groupe d'âge actif ayant un diplôme universitaire selon le statut d'immigrant, Canada, 2016 et 2017

	2016	2017	2016 à 2017
	dollars		variation en pourcentage
Salaire hebdomadaire moyen			
Immigrants reçus	1 111,20	1 150,40	3,5
Immigrants reçus 5 ans et moins auparavant	893,68	925,36	3,5
Immigrants reçus plus de 5 à 10 ans auparavant	980,38	1 032,26	5,3
Immigrants reçus plus de 10 ans auparavant	1 228,34	1 270,11	3,4
Populations nées au Canada	1 315,22	1 326,67	0,9

Si nous regardons de plus près la véritable définition de « l'expérience canadienne » dans la liste des pratiques exemplaires (Commission ontarienne des droits de la personne 6), il s'agit en fait d'une vaste vision culturelle du monde dans laquelle les immigrants qualifiés doivent être socialement intégrés, en plus d'une mémorisation par cœur de matériels requis pour faire le travail.

Si nous parvenions à une compréhension commune pour soulever des questions telles que: « Comment puis-je me familiariser avec la culture canadienne et étudier le marché du travail? » Ou bien « Qui peut m'apprendre la bonne méthode quantitative et qualitative pour obtenir un emploi?

Il faudrait quasiment ajouter une exigence sous-jacente de l'expérience de travail canadien qui consiste en partie à s'assurer que les travailleurs qualifiés possèdent non

seulement les compétences techniques requises, mais aussi une compétence culturelle en milieu de travail. Communément connu en anglais comme « street smart » (Berkun).

Cela se résume en l'ensemble d'habiletés qui nous rend capables d'échanger avec nos collègues avec fluidité, de comprendre certaines spécificités culturelles et appliquer des codes de vies propres au Canada.

Cela dit, nous devons, en tant que société, décortiquer le concept complexe d'« expérience (de travail) canadienne » pour explorer dans quelle mesure les recruteurs l'utilisent pour rechercher des compétences techniques et/ou des compétences culturelles en milieu de travail.

Simultanément, les employeurs ou les recruteurs devraient également fournir un soutien pour résoudre les problèmes liés à la compréhension du milieu de travail, à la compréhension des défis linguistiques, ou même à certains des codes qui permettent aux nouveaux arrivants venant d'autres pays d'être à l'aise avec les aspects culturels de leur lieu de travail.

Les compétences culturelles sont généralement des compétences intégrées à la culture de travail, telles que les compétences en communication, le travail en équipe, la résolution de conflits et qui est démontrée par des entretiens et d'autres interactions en personne.

Contrairement à ce que la plupart des immigrants qualifiés peuvent croire, les compétences culturelles sont tout aussi importantes que les compétences techniques. Dans le même ordre d'idées et quand on parle de communication au Canada, nous savons tous que la société canadienne est connue par son multiculturalisme.

Cependant, les expressions individuelles de la culture, y compris les variations linguistiques lorsque l'on parle anglais ou français, devraient être atténuées afin de s'intégrer dans l'environnement de travail canadien.

Plus précisément, savoir quand et comment exprimer les différences culturelles et linguistiques pourrait également faire partie de la façon de démontrer des compétences culturelles.

Nous pouvons utiliser le mot connaissance implicite (Alexander) pour désigner ce dont les immigrants qualifiés ont besoin pour démontrer leurs compétences et être bien informés, en particulier lors des entretiens d'embauche.

À titre d'exemple, il est important de savoir s'auto-promouvoir sans paraître ni trop humble ni trop agressif en est un bon exemple, ou aussi des gestes corporels qu'il faut adapter lorsqu'un nouvel arrivant est convoqué pour un entretien d'embauche.

Par exemple, hocher la tête ne signifie pas la même chose au Canada que dans d'autres régions du monde. Il faut savoir s'imprégner des sensibilités culturelles.

L'expression non verbale peut être déterminante dans la perception des recruteurs, mais aussi dans la timidité qui peut être perçue différemment (Hoffman and Asnaani).

La timidité est un trait commun assez fréquent et qui est remarqué chez plusieurs nouveaux arrivants.

Pour certaines cultures dans le monde, la timidité est une vertu ou un trait de personnalité positif. En définissant l'expérience canadienne », être timide peut signifier que vous ne pouvez pas vous exprimer et par conséquent vous pourriez être pénalisé lors des entretiens d'embauche ou même une fois que vous êtes engagés, surtout si votre travail requiert des interactions fréquentes avec des collègues ou clients.

Peut-on parler de connaissances tacites?

Étant donné que les termes mentionnés jusque-là peuvent parfois prêter à plus de confusion, une méthode intéressante de réflexion sur l'aspect implicite ou bien sur les compétences culturelles nécessaires à l'expérience canadienne, est définie par le terme connaissances tacites.

Ce type de connaissances ne peut être acquis qu'à partir de nombreuses années d'expérience pertinentes, ou communément connu comme 'Apprentissage par action'.

On peut aussi le considérer comme un apprentissage contextuel, relationnel, situationnel, comme des stages, du mentorat et de la formation en milieu de travail (Takeuchi and Shibata).

Nonaka et Takeuchi, deux professeurs notoires et connus mondialement pour leurs recherches approfondies dans le domaine des sciences de la gestion expliquent que la connaissance tacite est « personnelle, spécifique au contexte et donc difficile à formaliser et à communiquer ». (Takeuchi and Shibata)

Cette connaissance existe en opposition à la connaissance explicite, qui est « transmissible dans un langage formel et systématique » (Takeuchi and Shibata).

Nous savons tous qu'il existe quatre types de savoirs différents: savoir-quoi, savoir pourquoi, savoir-faire et savoir qui (Sbarcea).

Les deux premiers types de connaissances sont purement explicites, tandis que les deux dernières sont des formes tacites de connaissances.

Par conséquent, les nouveaux arrivants ou les immigrants qualifiés peuvent déjà avoir le savoir-faire qui signifie qu'à titre d'exemple, ils peuvent certainement démystifier facilement certains des problèmes informatiques ou de réseaux les plus complexes grâce à ces connaissances explicites. Mais ils pourraient être moins enclins au savoir-faire, par exemple s'engager dans des discussions stratégiques avec des collègues.

Personne ne peut contester le fait que tous les types de connaissances sont importants. Mais il est également important de voir comment ces types de connaissances sont transmises.

Cela signifie que si l'expérience canadienne englobe des connaissances tacites, les immigrants qualifiés ou les nouveaux arrivants doivent aussi explorer comment les acquérir, tôt ou tard. Pour bien comprendre comment ces connaissances sont transmises, le modèle de

Nonaka et Takeuchi (Takeuchi and Shibata) expose quatre modes de transfert de connaissances (Figure 1.1) en fonction du type de connaissance initiale et du type de connaissance vers lequel le transfert est effectué. Ce modèle met en lumière l'adaptabilité des connaissances dont la plupart des gens ont besoin (c'est-à-dire la flexibilité pour les nouveaux arrivants).

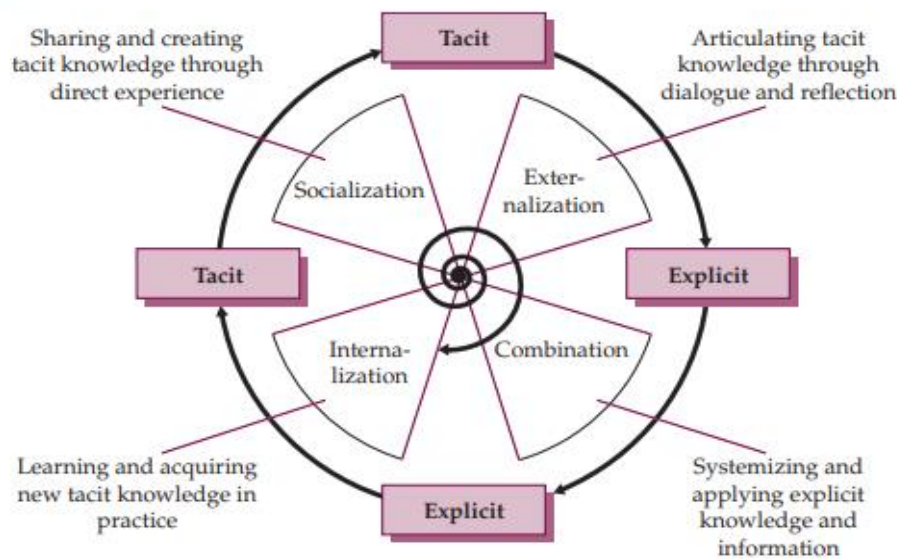
La socialisation n'a lieu que lorsque nous créons généralement un espace de travail sain et sécuritaire qui permet aux employés d'acquérir des connaissances tacites en interagissant avec d'autres employés expérimentés sans avoir même à communiquer, parfois juste en observant les autres collègues et en détectant des comportements nécessaires au travail, comme dans un stage par exemple.

Selon le même modèle, l'externalisation permet aux employés de s'exprimer et surtout de partager leurs connaissances avec les autres, tandis que la combinaison est le moyen de communiquer les connaissances avec les autres. Par exemple, un recruteur qui définit ce qu'est l'expérience canadienne afin d'aider les chercheurs d'emploi.

Enfin, par internalisation, les nouveaux arrivants peuvent acquérir des connaissances par l'expérience ou « apprendre par l'action ». On peut parler ici de mémorisation pure du matériel nécessaire pour améliorer leurs connaissances.

Graphique explicatif (Takeuchi and Shibata)

Figure 1.1. SECI Process of Knowledge Spiral



Source: Adapted from Nonaka and Takeuchi (1995).

Critique et contrepoids au concept de discrimination systémique :

Depuis plusieurs décennies, la législation et la jurisprudence en matière de droits civils ont effectivement éliminé toute discrimination raciale dans le système juridique canadien et surtout dans le droit du travail. Le meilleur exemple est la promulgation par le parlement canadien en 1986 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui indique que :

... le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale et ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée. (Justice Canada 2)

De plus, une autre législation est venue renforcer l'applicabilité des droits au travail en 1986 et qui est la *Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEMÉ)* qui interdit toute forme de discrimination au travail. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est destinée à éliminer la discrimination systémique envers les membres des groupes désignés et à accommoder la diversité. Quatre groupes sont particulièrement visés par cette loi : Autochtones, Minorités visibles, personnes handicapées et les femmes. Traditionnellement, ces quatre groupes de personnes ont été grandement sous-représentés en milieu de travail. La loi vise l'égalité de tous afin que personne ne se voit refuser des chances ou des avantages en matière d'emploi, pour des raisons qui n'ont rien à voir avec les capacités.

Malheureusement, il est beaucoup plus difficile d'y arriver que cela ne semble. L'équité en matière d'emploi ne signifie pas seulement traiter tout le monde de la même manière. Elle signifie accommoder les différences afin de donner les mêmes chances à tout le monde, d'après leur capacité à faire le travail. L'équité en matière d'emploi ne signifie pas donner un emploi à une personne qui n'est pas compétente. Elle signifie retirer les barrières qui empêchent les personnes de faire un travail qu'elle pourrait faire. Les employeurs devraient savoir que le principe du mérite est au cœur même de l'équité en matière d'emploi et que des mesures de dotation devraient être mises en place de manière à éliminer les barrières à l'emploi des personnes qui font partie de ces groupes. Cela ne signifie nullement qu'un employeur devrait embaucher ou donner une promotion à une personne qui n'est pas compétente, mais cela signifie plutôt que, d'après le principe du mérite, les candidats retenus devraient d'abord être choisis dans ces quatre catégories. Les employés sont invités à se déclarer volontairement comme faisant partie d'une de ces quatre catégories.

Toutefois, pour des raisons qui vont des préoccupations relatives à la vie privée jusqu'au fait qu'ils se considèrent Canadiens, en passant par la perception qu'ils ne sont pas

évalués sur le principe du mérite, certains membres des groupes désignés hésitent à s'identifier et/ou ne voient pas l'importance ou le besoin de le faire.

Bien que le processus puisse sembler relativement simple dans certains cas (dotation des femmes, des Autochtones et des minorités visibles), la situation peut devenir compliquée pour d'autres (dotation des personnes qui ont des déficiences qui nécessitent une adaptation spéciale). Par conséquent, la plupart des employeurs ont mis en place des politiques sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

D'un autre point de vue, l'impact de la discrimination historique n'a pas pu être rapidement éliminé en rendant simplement la discrimination raciale illégale, et la guerre contre la pauvreté, divers programmes de protection sociale, l'action positive et d'innombrables autres initiatives ont été mis en œuvre pour atténuer les effets de la discrimination passée. Le racisme selon la définition traditionnelle (Larousse) a cessé d'exister dans le système juridique et socio-économique canadien lorsque les préjugés ont été interdits.

Cependant, il y avait encore des différences importantes entre les groupes ethniques au Canada à divers égards tels que le revenu familial moyen, les taux d'incarcération, la santé, etc., qui perdurent jusqu'à nos jours.

La définition du racisme systémique, qui met surtout l'accent sur un élément de pouvoir décisionnel d'un 'système organisé', est nourrie comme un outil pour aborder le fait des différences socio-économiques persistantes entre «blancs» et «noirs» ou «personnes de couleur», en particulier parce que la conséquence de l'approche individualiste selon la définition traditionnelle du racisme (Larousse) est que les individus ont été principalement responsables de leurs propres succès et échecs après l'élimination effective de la discrimination raciale.

Les partisans de la définition du racisme systémique ont identifié le concept de «pouvoir» comme un élément primordial pour expliquer les différences socio-économiques persistantes entre les groupes ethniques (MacPherson 1). Cet élément de pouvoir est également la pierre angulaire du concept racisme institutionnalisé. Le racisme systémique se rapporte expressément à la situation générale dans laquelle vivent les minorités visibles.

Le racisme systémique concerne l'expérience quotidienne comme le décrit Joe R. Feagin, l'un des principaux pères du concept de racisme systémique. Il définit le racisme systémique dans son travail fondateur *Racist America* (Feagin) comme suit:

...Le racisme systémique comprend l'éventail complexe de pratiques anti-noires, le pouvoir politico-économique injustement acquis des Blancs, la persistance des inégalités de ressources économiques et autres selon des critères raciaux, et les idéologies et attitudes racistes blanches créées pour maintenir et rationaliser les privilèges blancs et de puissance. Systémique signifie ici que les réalités racistes fondamentales se manifestent dans chaque partie importante de la société américaine - l'économie, la politique, l'éducation, la religion, la famille - reflète la réalité fondamentale du racisme systémique (145)

L'élément systémique du terme racisme systémique est, en fait, identique à l'élément pouvoir. Ce lien inhérent entre le terme de racisme systémique et la définition du racisme est clairement visible dans le paragraphe qui suit immédiatement de Feagin dans son livre *Racist America* (Feagin):

...Il y a une tendance de la part de nombreux Américains, en particulier des Américains blancs, à voir le racisme comme une affaire individuelle, comme quelque chose que seuls les blancs déclarés s'engagent. Pourtant, le racisme est bien plus qu'une affaire individuelle. C'est à la fois individuel et

systemique. En effet, le racisme systemique est perpetue par un vaste processus de reproduction sociale qui genere non seulement des schemas recurrents de discrimination au sein des institutions et des individus, mais aussi une relation raciste alienante - d'une part, les opprimes racialement, et d'autre part, les oppresseurs raciaux. Cela fait partie de la nature d'etre positionnee comme « blanc » d'etre un oppresseur, et cela fait partie de la nature d'etre positionnee comme « noir » pour resister a l'oppression. (145)

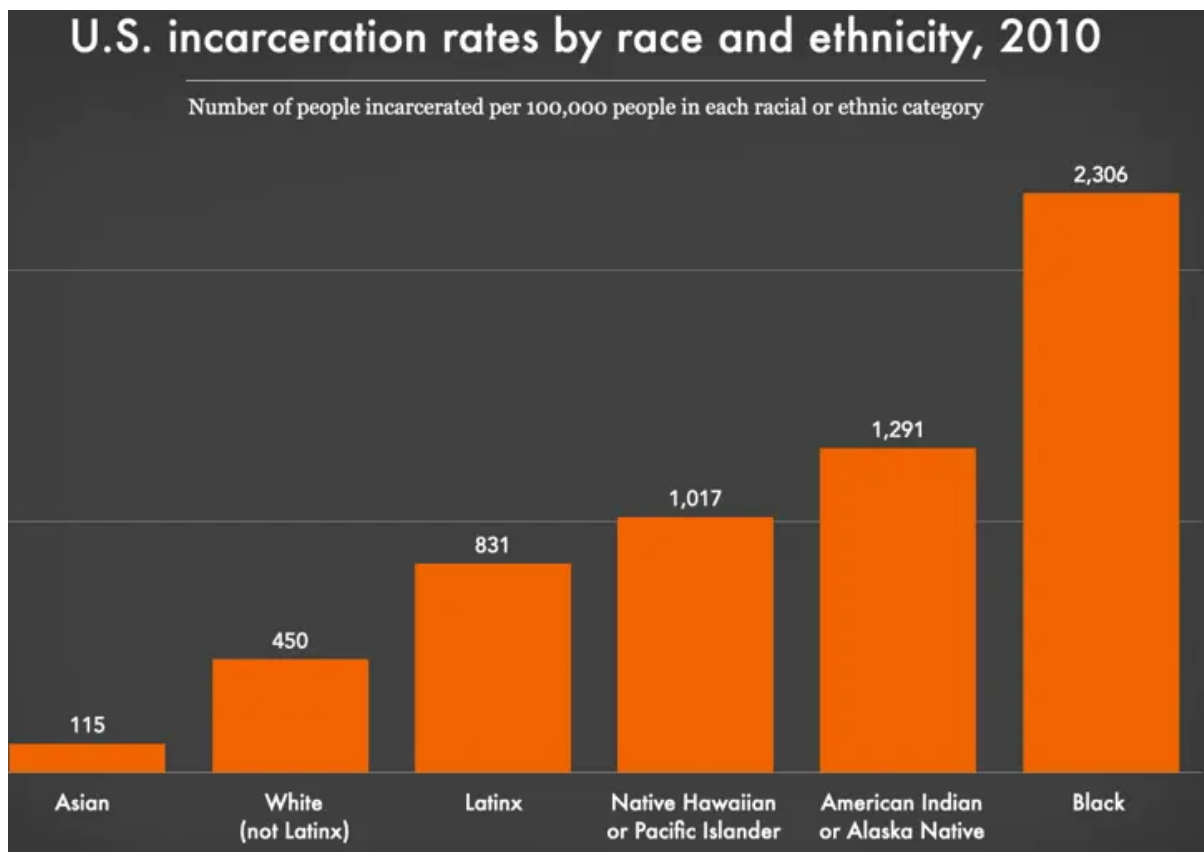
Le racisme systemique n'existe pas directement lorsque la definition du racisme est appliquee. Les prejuges raciaux ne peuvent etre systemiques que si le systeme est congu pour refleter les prejuges raciaux, ce qui n'a pas ete le cas depuis la legislation sur les droits civiques aux E.-U. dans les annees 1960, ou bien si le systeme est controle par des individus qui agissent avec des prejuges raciaux, ce qui n'est pas non plus le cas presentement a moins que les elites politiques, economiques et culturelles ne soient considerees comme racistes.

Le racisme dans la definition classique (Larousse) est relativement facile a identifier et a sanctionner. L'utilisation d'attributs raciaux ou de prejuges raciaux dans les relations avec autrui affecte directement les victimes d'un tel comportement; ils reconnaissent alors facilement l'acte raciste et la personne qui a commis l'acte.

Le racisme systemique est beaucoup plus difficile a identifier, car les actes des individus ne sont pas quantifiables. Le racisme systemique est plutot identifie sur la base des differences socio-economiques generales entre les races sous une approche collectiviste.

Aux E.-U. par exemple, le systeme judiciaire est considere par les partisans du racisme systemique comme un domaine majeur d'application de ce concept puisque pratiquement toutes les statistiques sur la criminalite montrent que les Noirs sont beaucoup plus susceptibles de s'impliquer dans le systeme penal americain pour de nombreuses raisons.

Graphique explicatif, (Prison Policy Initiative US Census 2010)

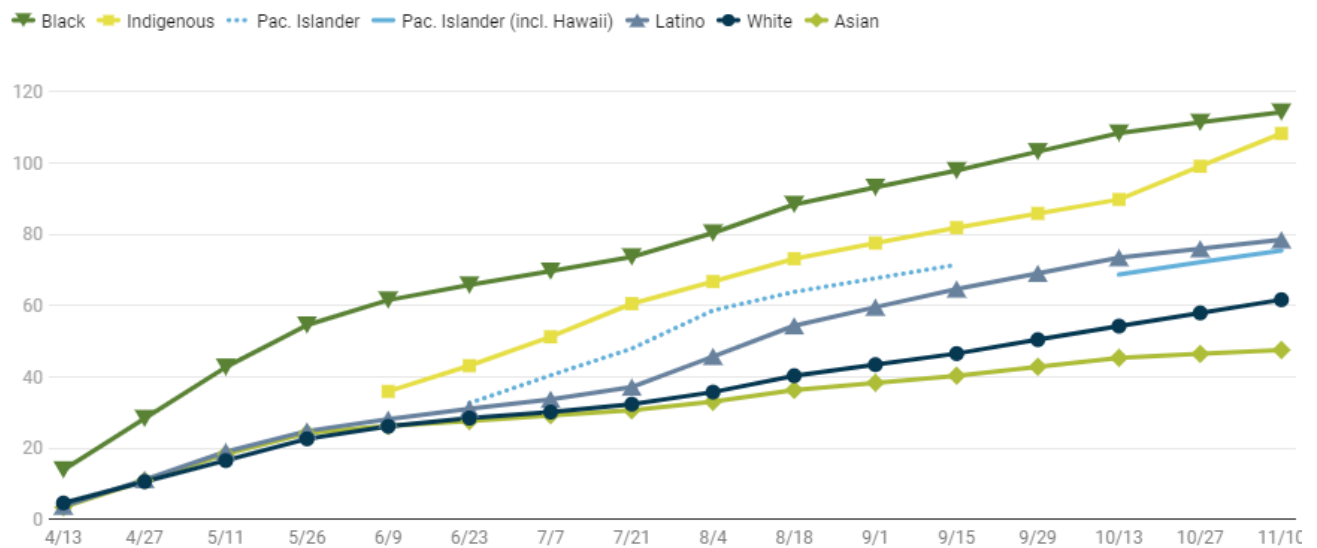


Les différences financières, telles que l'accèsion à la propriété, l'écart de richesse et les taux de chômage sont également considérés comme des signes de racisme systémique. Même le taux de mortalité plus élevé chez les Noirs américains du virus de COVID-19 est considéré comme un exemple de racisme systémique.

Graphique explicatif, (APM Research Lab)

Black & Indigenous Americans experience highest death tolls from COVID-19

Cumulative actual COVID-19 mortality rates per 100,000, by race and ethnicity, April 13-Nov. 10, 2020



Note: All intervals are 14 days apart, except for 5/11-5/26, which is a 15-day period. 9/1, 9/29 and 10/27 data has been interpolated. Pacific Islander data prior to 10/13 did not include Hawaii, as it was not releasing data; its inclusion resulted in an overall drop in the Pacific Islander rate, which begins a new series at 10/13.

Les taux de criminalité élevés, la pauvreté, les mauvais résultats scolaires, etc. étaient autrefois appelés problèmes sociaux. Selon la définition du racisme systémique, les problèmes sociaux sont désormais identiques au racisme systémique. Le résultat après avoir considéré l'attribution collective de faute selon le concept de racisme systémique est le syllogisme mathématique suivant:

Proposition 1: Les Blancs portent la culpabilité du racisme systémique.

Proposition 2: Le racisme systémique est identique aux problèmes sociaux.

Conclusion 3: Par conséquent, les Blancs portent la culpabilité des problèmes sociaux.

Puisque la doctrine du racisme systémique attribue une faute collective, elle aboutit nécessairement à une large condamnation de l'ensemble du système et du groupe ethnique majoritaire qui est censé contrôler le système. En même temps, cette argumentation détourne l'attention des causes profondes de divers problèmes sociaux tout en laissant entendre que la communauté noire ou racisée ne peut rien faire pour résoudre les problèmes sociaux tant que

le système n'est pas remplacé. Ce syllogisme fournit également une excuse pour des activités criminelles telles que le pillage. La phrase suivante illustre cette idée :

“I don't care if somebody decides to loot a Gucci or a Macy's or a Nike store because that makes sure that person eats. That makes sure that person has clothes. That is reparations. Anything they want to take, take it because these businesses have insurance.” (Glanton 1).

Le racisme systémique est un exemple de rhétorique promulgué par certains intellectuels bien payés comme moyen essentiellement simpliste d'expliquer les différences socio-économiques entre les groupes raciaux. Le concept de racisme systémique est souvent adapté à une situation politique et conduit à des résultats absurdes lorsqu'il est appliqué à l'histoire et à d'autres pays. Le racisme systémique est basé sur une définition du racisme qui minimise ou même élimine l'aspect des préjugés raciaux individuels et utilise plutôt une approche collectiviste pour attribuer la culpabilité collective, proche de : ‘tous les blancs sont racistes’ avec une forme d'innocence collective (les noirs ne peuvent pas être racistes).

Dans l'ouvrage de Robin Diangelo, l'évolution de la définition du racisme à travers la décennie est explicite. En adoptant une vision simpliste du racisme, il serait trompeur de croire que le mouvement des droits civiques a mis fin aux pratiques racistes à titre d'exemple. Au contraire, le racisme est systémique et s'adapte facilement. Le racisme s'infiltré dans les normes, politiques et pratiques modernes. Il est conséquemment facile de voir des résultats discriminatoires assez similaires que ceux lors du mouvement des droits civiques.

Le racisme moderne persiste à travers l'idéologie que les couleurs n'existent pas. Cela peut paraître bien intentionné. Prétendre qu'on ne voit pas la couleur d'une personne rend difficile la lutte contre les croyances discriminatoires inconscientes, et nier de voir la race peut nier la réalité du racisme. L'adoption d'un jargon neutre sur la question raciale ne contribue aucunement à lutter contre le racisme dans le monde moderne.

Par exemple, notre société moderne réfute socialement toute expression de préjugés raciaux. Cependant, un langage neutre sur le plan racial rend de plus en plus difficile la détection de ces préjugés inconscients. Ces préjugés-là sont illustrés à titre d'exemple dans les quartiers séparés en groupes raciaux. La ségrégation légalement fondée est chose du passé, mais les habitants de ces quartiers sont toujours séparés physiquement et les gens choisissent leurs quartiers basés sur cette réalité. L'impact de cette ségrégation est que les blancs sont enseignés dans les écoles blanches et sont entourés de blancs au travail et dans les médias qu'ils consomment. Cette isolation montre pourquoi les Blancs ne sont pas conscients des problèmes de racisme. Ils ne le voient pas et ne le reconnaissent donc pas non plus comme le décrit (Diangelo 59):

“...white people are taught not to feel any loss over the absence of people of color in their lives and in fact, this absence is what defines their schools and neighborhoods as “good;” whites come to understand that a “good school” or “good neighborhood” is coded language for “white”. The quality of white space being in large part measured via the absence of people of color (and Blacks in particular) is a profound message indeed, one that is deeply internalized and reinforced daily through normalized discourses about good schools and neighborhoods. This dynamic of gain rather than loss via racial segregation may be the most profound aspect of white racial socialization of all. Yet, while discourses about what makes a space good are tacitly understood as racially coded, this coding is explicitly denied by whites..”

Un constat binaire est apparu suite au mouvement des droits civiques. Les gens pensaient que les actes malveillants comportant des préjugés extrêmes étaient racistes et que seules les mauvaises personnes commettaient ces actes. Cette norme culturelle est un bon /

mauvais binaire. Les Blancs ont commencé à associer des actions qui ressemblaient aux attaques de la suprématie blanche du Sud au racisme. Ce binaire est inutile car il rend impossible pour le Blanc moyen de comprendre les formes moins manifestes de racisme. Un manque de compréhension signifie un manque d'action dans la lutte contre le racisme.

Fondamentalement, nous avons maintenant une compréhension caricaturale de ce qu'est le racisme. Les exemples extrêmes de racisme qui ont conduit à des changements dans la loi sont maintenant ce que les Blancs considèrent comme du racisme. La plupart des Blancs veulent se voir comme des individus gentils et moraux.

Le racisme étant désormais presque exclusivement associé à ces actes extrêmes, ils réagissent mal au fait d'être dénoncés pour des comportements racistes. Les Blancs peuvent croire qu'ils sont injustement insultés, jugés ou attaqués.

Ces sentiments d'injustice sont à la base de la fragilité des blancs. Se sentir injustement insulté conduit à des comportements défensifs. Le même ouvrage en fait mention:

“...While making racism bad seems like a positive change, we have to look at how this functions in practice. Within this paradigm, to suggest that I am racist is to deliver a deep moral blow – a kind of character flaw assassination. Having received this blow, I must defend my character and that is where all my energy will go – to deflecting the charge, rather than reflecting on my behavior. In this way, the good/bad binary makes it nearly impossible to talk to white people about racism, what it is, how it shapes all of us, and the inevitable ways that we are conditioned to participate in it...” (Diangelo 72)

Dans un autre ordre d'idées, le concept de racisme systémique classe les gens comme des oppresseurs (toute la majorité blanche) et ceux qui résistent à l'oppression (toutes les personnes de couleur, en particulier les Noirs). Cela divise le pays et conduit facilement à des violences dirigées contre le système.

Enfin, le concept de racisme systémique conduit à des politiques publiques simplistes qui se concentrent sur le traitement des symptômes (ex : libérer les noirs incarcérés dans les prisons) plutôt que sur la cause (combattre les gangs criminels et encourager la communauté locale à dénoncer les criminels).

Certains think-tanks intellectuels (Ex : Joe Feagin) ont utilisé un raccourci pour créer le concept de racisme systémique. Ce concept influence grandement le cadre de milliers d'instructeurs d'études ethniques dans nos institutions d'enseignement supérieur et de spécialistes de la diversité dans entreprises et les institutions gouvernementales qui fonctionnent sur la base de ce concept, sans l'existence d'un débat national sur ce sujet.

Certaines personnes comme Robin Di Angelo, l'auteur de *White Fragility*, tirent de grands avantages financiers, plus de \$50'000 par atelier (Key Speakers), lorsqu'ils colportent le concept de racisme systémique aux entreprises et à d'autres publics, en vendant en fait une dépense . Le terme «race hustler» me vient à l'esprit (Metapedia).

Le concept de racisme systémique a récemment déclenché de grandes émeutes dans les villes américaines après la mort de George Floyd. Les émeutiers et les manifestants qui les couvrent sont convaincus qu'ils combattent les maux du racisme en attaquant le système, qui est dans le fond leur propre pays et leurs compatriotes américains. Des innocents ont perdu leur entreprise et même leur vie dans les émeutes. La loi et l'ordre sont presque complètement détruits dans de nombreuses villes américaines.

Le concept de racisme systémique a été utilisé pour justifier certains actes inacceptables pour diviser la société. Au lieu de reconnaître qu'il est temps que tous les

belligérants de nos sociétés abordent les problèmes sociaux tels que la hausse des taux de criminalité avec honnêteté et détermination sans avoir à supporter un fardeau de culpabilité collective.

Conclusion

D'après ce que nous avons couvert dans cette recherche, la manière comment un milieu de travail fonctionne efficacement et les défis culturels d'un nouveau milieu de travail, sont tous des éléments qui ne peuvent être enseigné ou expliqué avec des mots simples. Beaucoup de connaissances sont encore considérées comme tacites, malheureusement.

Cependant, en tant qu'individus ayant de bonnes intentions, nous avons tous le pouvoir d'acquérir ces compétences tacites. Il est donc primordial pour notre société (gouvernements, entreprises, organismes communautaires) s'engagent dans un vrai dialogue pour créer ce type d'environnement de travail, pour démontrer notre désir d'aider les immigrants qualifiés dans leur recherche d'opportunités d'emploi.

L'épée de Damoclès de ce sujet est la peur d'être dépeint comme quelqu'un qui veut assimiler culturellement les nouveaux arrivants ou les immigrants qualifiés.

Dans quelle mesure pouvons-nous changer les mentalités des nouveaux arrivants avec la seule intention de les intégrer avec succès sur le marché du travail? Il s'agit d'une question épineuse pleine de perspectives sociales, politiques et contextuelles.

Il est important que les acteurs clés de notre société comprennent que leur intervention est plus que jamais nécessaire pour améliorer la pensée critique des immigrants qualifiés, mais aussi des compétences en communication qui sont souvent traduit en 'problème culturel'.

Le Canada a plus que jamais besoin de travailleurs qualifiés et de nombreuses régions du monde ont la capacité de les fournir. En tant que société moderne, nous avons encore de la difficulté à concrétiser le concept d'« appartenance sociale » dont parle Joseph Carens parle

dans ses ouvrages, où les gens renforcent leur appartenance à une société seulement quand ils se sentent utiles à cette société au fil des années (Carens), et cela passe par l'épanouissement professionnelle.

Cependant, si notre société ne définit pas volontairement « l'expérience canadienne » et ne l'intègre pas dans tous les programmes de formation, nous continuerons d'échouer l'intégration professionnelle des nouveaux arrivants et par conséquent subir un ralentissement économique résultant d'un manque dangereux de main-d'œuvre qualifiée.

Le proverbe le dit assez bien: Les mêmes méthodes donnent malheureusement les mêmes conséquences.

Works Cited

- Alexander, Rachel. "Implicit, Tacit, or Explicit: All Knowledge Is Valuable." *Bloomfire* 16 01 2018. 2020. <<https://bloomfire.com/blog/implicit-tacit-explicit-knowledge/>>.
- APM Research Lab. *THE COLOR OF CORONAVIRUS: Covid-19 deaths by race and ethnicity in the USA*. New York, 2020. 2020. <<https://www.apmresearchlab.org/covid/deaths-by-race>>.
- Berkun, Scott. *Book smarts vs. Street smarts*. 2010. 2020. <<https://scottberkun.com/2010/book-smarts-vs-street-smarts/>>.
- Carens, Joseph. *The Ethics of Immigration - Translated by Mostafa Elmouftaquir* (2013). 2013.
- . *The Ethics of Immigration - Translated by Mostafa Elmouftaquir* (2013). 2020. <https://books.google.ca/books/about/The_Ethics_of_Immigration.html?id=Hck4AAQAQBAJ&redir_esc=y>.
- . "Aliens and Citizens: The Case for Open Borders." *The review of politics* (2009). 2020. <<https://www.jstor.org/stable/1407506>>.
- Carens, Joseph. "The Ethics of Immigration." 2013. 160.
- . "The International Migration Review." *A Reply to Meilaender: Reconsidering Open Borders* 33 (1999). 2020. <<https://www.jstor.org/stable/2547364>>.
- Carens, Joseph. "The review of Politics." *Aliens and Citizens: The Case for Open Borders*. Cambridge University Press, 1987. 2020. <<https://www.jstor.org/stable/1407506>>.
- Charmaz, Kathy. *Constructionism and the Grounded Theory Method*. New York: The Guilford Press, 2008. 2020. <http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Charmaz_2008-a.pdf>.
- Citizenship and Immigration Canada. *Annual report to Parliament on Immigration*. Annual report. Ottawa: Minister of Public Works and Government Services Canada, 2008.

2020. <<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/annual-report-parliament-immigration-2020.html>>.

Commission ontarienne des droits de la personne. "Politique sur La suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »." (2013). Rapport. 2020. <<http://www.ohrc.on.ca/fr/book/export/html/10197>>.

Diangelo, Robin. *White Fragility*. Prod. Beacon Press Boston. Boston, 2018. 2020. <<https://libjournal.uncg.edu/ijcp/article/viewFile/249/116>>.

Emploi et Développement social Canada. *Impacts économiques de l'immigration*. Ottawa: Emploi et Développement social Canada, 2012. 2020. <<http://www.economistesquebecois.com/files/documents/32/46/27mars-pescarus.pdf>>.

Feagin, Joe. *Racist America, Roots and current realities - Translated by Mostafa Elmouftaquir*. New York: Routledge Taylor and Francis Group, 2014. 2020. <<https://www.sjsu.edu/people/marcos.pizarro/courses/185/s1/Feagin.pdf>>.

Gigier, Lamouri. "Biais inconscients et recrutement." (2020). Document. 2020. <https://observatoire-ia.ulaval.ca/app/uploads/2020/03/feuilletbiaisinconscientsetrecreat_finaleweb.pdf>.

Glanton, Dahleen. "Column: Reparations are about economic stability. - Translated by Mostafa Elmouftaquir." *The Chicago Tribune* (2020). Web Article. 2020. <<https://www.chicagotribune.com/columns/dahleen-glanton/ct-looting-black-lives-matter-reparations-20200817-xdxu4ipu5rhqzkbdl4fpslnha-story.html>>.

Hoffman, Stefan and Anu Asnaani. "Cultural Aspects in Social Anxiety and Social Anxiety Disorder." 2010. 2020. <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3075954/>>.

Immigration Canada. *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration*. Ottawa: Immigration Canada, 2018. 2020. <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/rapport-annuel-parlement-immigration-2018/rapport.html>>.

Jacob, André. *François Legault méconnaît les rouages du racisme systémique*. 2020. 2020. <<https://www.ledevoir.com/opinion/idees/581119/tensions- raciales-francois-legault-meconnait-les-rouages-du-racisme-systemique>>.

Justice Canada. *Loi canadienne sur les droits de la personne*. 1985. 2020. <<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/H-6/page-1.html#h-250630>>.

Key Speakers. *Robin DiAngelo*. Washington, 2020. 2020. <<https://keyspeakers.com/bio.php?4602-robin-diangelo>>.

Larousse. *Définition du racisme*. n.d. 2020. <<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/racisme/65932>>.

Louapre, David. "L'expérience de Asch sur le conformisme." (2013). 2020. <<https://scienceetonnante.com/2013/04/22/l'experience-de-asch-sur-le-conformisme/>>.

MacPherson, Lord Judge. "Institutional racism: what we can learn from London - Translated by Mostafa Elmouftaquir." 2019. *Wellesley Insitute of London*. Ma traduction. 2020. <<https://www.wellesleyinstitute.com/healthy-communities/a-collective-impact/>>.

Mcleod, Saul. "The Milgram Shock Experiment." (2017). 2020. <<https://www.simplypsychology.org/milgram.html>>.

Metapedia. *Race Hustler definition*. 2020. 2020. <https://en.metapedia.org/wiki/Race_hustler>.

Ontario Human rights commission. "La suppression des obstacles liés à l'expérience canadienne." 2013. *Ontario Human rights commission*. 2020.

<http://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/removing%20the%20canadian%20experience%20barrier_brochure_accessible_0.pdf>.

Picot, Garnett, Yuqian Lu and Feng Hou. *Les taux de faible revenu des immigrants : rôle du revenu du marché et des transferts gouvernementaux*. Ottawa: Statistics Canada, 2009. 2020. <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2009112/article/11055-fra.htm>>.

Prison Policy Initiative US Census 2010. *Breaking Down Mass Incarceration in the 2010 Census*. 2020. 2020. <<https://www.prisonpolicy.org/graphs/raceinc.html>>.

Québec, Institut de la statistique du. *Rémunération horaire et rémunération hebdomadaire, résultats pour les personnes immigrantes et celles nées au Canada*. Montreal, 2020. 2020. <https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupe-populationnels/immigrants/remuneration-immigrants.html#tri_tertr=1&tri_sexe=1>.

Reitz, Jeffrey and Rupa Banerjee. *Racial Inequality, Social Cohesion and Policy Issues in Canada*. Research. Montreal: Institute for Research on Public Policy, 2007. 2020. <<https://irpp.org/research-studies/racial-inequality-social-cohesion-and-policy-issues-in-canada/>>.

Sakamoto, Izumi. "Canadian Experience, Employment challenges and skilled immigrants." *TSpace University of Toronto* (2010): 145-151. Document. 2020. <https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/94782/1/Canadian%20Experience%20employment%20challenges_Sakamoto.pdf>.

Sbarcea, Kim. "Know What, Know How, Know Why: Implementing a knowledge management system." *Australian Law Library* (1998). 2020. <<http://classic.austlii.edu.au/au/journals/AULawLib/1998/3.pdf>>.

- Statistics Canada. "Immigration and Ethnocultural Diversity in Canada." 2011. 2020. <<https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-eng.pdf>>.
- . *Immigration, faible revenu et inégalité des revenus au Canada : Quoi de neuf durant les années 2000?* Ottawa: Statistics Canada, 2015. 2020. <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2014364-fra.htm>>.
- . *Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017*. Social study. Ottawa: Statistics Canada, 2018. 2020. <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-fra.htm>>.
- Swartz, Mark. "L'expérience du travail au Canada pour les immigrants et les nouveaux arrivants." *Monster.ca* (2020): 1-2. 2020. <<https://www.monster.ca/fr/conseil-carriere/article/l-experience-du-travail-au-canada-pour-les-immigrants>>.
- Takeuchi, Hiroataka and Tsutomu Shibata. *Japan, Moving Toward a More advanced knowledge economy*. World Bank. Washington: World Bank Institute Studies, 2006. 2020. <<http://documents1.worldbank.org/curated/ar/884211468260931314/pdf/372610v20JP0Kn1y01OFFICIAL0USE0ONY1.pdf>>.
- US News and World Report. "Best countries for quality of life." *US News and World Report* (2020). 2020. <<https://www.usnews.com/news/best-countries/quality-of-life-rankings>>.
- Ysaad, Lahouaria and Andrew Fields. *Les immigrants sur le marché du travail*. Social Study. Ottawa: Statistics Canada, 2018. 2020. <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-fra.htm>>.