

Recherches sociographiques



L'équité en matière d'emploi en Ontario et les francophones, de 1986 à 1995

Anne-Andrée Denault and Linda Cardinal

Volume 40, Number 1, 1999

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/057245ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/057245ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

ISSN

0034-1282 (print)

1705-6225 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Denault, A.-A. & Cardinal, L. (1999). L'équité en matière d'emploi en Ontario et les francophones, de 1986 à 1995. *Recherches sociographiques*, 40(1), 83–101. <https://doi.org/10.7202/057245ar>

Article abstract

The exclusion of francophones from Ontario's employment equity legislation, passed by the provincial Legislature in September 1994 while the New Democrats were in power, is the subject of this article. However, the act was repealed in the summer of 1995, upon the arrival in power of the new Conservative government under the leadership of Mike Harris, a Premier in whose view equity measures constituted a form of discrimination. The meaning of equity among those groups that have most demanded it, particularly among Franco-Ontarian groups, is analysed here in the framework of a broader reflection on the issue of the enferment of principles of universal justice in multicultural societies.

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI EN ONTARIO ET LES FRANCOPHONES, DE 1986 À 1995*

Anne-Andrée DENAULT
Linda CARDINAL

L'exclusion des francophones de la législation ontarienne sur l'équité en matière d'emploi, adoptée au mois de septembre 1994 par le Parlement de la province alors que les néo-démocrates sont au pouvoir est le sujet de cet article. Toutefois, la loi est révoquée à l'été 1995 au moment de l'arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement conservateur sous le leadership de Mike Harris. Pour ce dernier, les mesures d'équité constituent des formes de discrimination. La signification de l'équité dans les groupes où elle a été le plus revendiquée, notamment dans les groupes franco-ontariens, est ici analysée dans le cadre d'une réflexion plus large sur la question de l'application des principes de justice universelle dans les sociétés multiculturelles.

Les expressions équité en matière d'emploi, action positive et accès à l'égalité désignent habituellement les pratiques de redressement des inégalités reconnues entre les hommes et les femmes, les Blancs et les Noirs, les francophones et les anglophones, etc. Mais partout, à gauche comme à droite, d'un côté comme de l'autre de l'Atlantique, l'équité fait grincer des dents¹. Les mesures semblent plus

* Nous tenons à remercier Claude Denis pour ses judicieux commentaires ainsi que les évaluateurs anonymes pour leurs suggestions. Cet article s'inscrit dans le cadre d'une recherche portant sur l'efficacité politique des mouvements sociaux en Ontario subventionnée par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada.

1. Voir à ce sujet l'article d'Évelyne PISIER « Universalité contre parité », *Le Monde*, le 8 février 1994 ; voir aussi l'analyse de Andrew HACKER, *New York Review of Books*, 11 juillet 1996.

facilement adoptées dans le secteur public que dans le privé, mais même dans le premier cas l'équité donne lieu à d'intenses débats.

En Ontario, à la suite des élections du 8 juin 1995, le nouveau premier ministre, Mike Harris, annonçait, dès les premiers jours de son mandat, qu'il allait revenir au principe de l'égalité des chances en révoquant la Loi sur l'équité en matière d'emploi adoptée moins d'un an plus tôt. Une partie de sa campagne électorale avait été consacrée à dénoncer les injustices apparemment créées par cette législation. Entre autres, cette dernière aurait porté entrave au principe de l'égalité des chances et à l'embauche selon le mérite. La rapidité avec laquelle le gouvernement a procédé à l'abolition de la Loi sur l'équité révèle à quel point le Parti conservateur en avait fait un des symboles de sa lutte contre les mouvements sociaux.

Il nous faut réfléchir à la signification de l'équité dans les groupes où elle a été le plus revendiquée, notamment chez les Franco-Ontariens. Que signifie pour eux l'équité en matière d'emploi ? Pourquoi est-ce un enjeu important ? Un tel exercice devrait nous amener à proposer des éléments d'analyse quant à l'application des principes de justice universelle dans les sociétés multiculturelles.

Dans un premier temps, nous proposerons une analyse de l'équité comme forme de justice. Nous nous intéresserons aux idées d'Alexandre KOJÈVE mises de l'avant dans *Esquisse d'une phénoménologie du droit*. Dans cet ouvrage peu connu en Amérique du Nord, Kojève propose de fonder l'équité sur une certaine idée de la justice. Nous présenterons cette idée en vue de faire, dans un deuxième temps, la lumière sur l'équité dans le débat politique, notamment sur les politiques d'équité en matière d'emploi. C'est dans cette perspective que nous nous consacrerons, dans un troisième temps, à l'étude du cas franco-ontarien. Nous analyserons le discours de deux organismes francophones lors des débats concernant la législation sur l'équité en matière d'emploi destinée au secteur privé, l'Association canadienne-française de l'Ontario (ACFO) et le Caucus francophone.

Les francophones constituent environ 5 % de la population de l'Ontario. Ils forment une minorité numérique, mais c'est en raison de la situation de discrimination découlant de leur statut de minoritaires que la question de l'équité s'est posée à leur égard. Depuis 1987 en effet, les francophones sont un groupe cible en vertu de la loi sur l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique, loi qui s'applique aussi aux femmes, aux minorités visibles, aux personnes avec un handicap et aux Autochtones. Par contre, en 1994, les francophones seront exclus du processus lors de l'adoption d'une politique d'équité en matière d'emploi visant le secteur privé. Déçus, ils acceptent leur défaite et se consacrent à consolider leurs acquis dans d'autres domaines, dont celui de l'éducation. Mais il s'agit, avant même l'arrivée au pouvoir du Parti conservateur, d'un échec politique marquant. Depuis 1986, les francophones avaient développé une relation privilégiée avec les

gouvernements. Dès cette époque, le gouvernement libéral, sous la direction de David Peterson, promulguait une loi sur les services en français et une autre sur l'équité en matière d'emploi dans le secteur public, incluant les francophones. Il procédait au parachèvement du système scolaire, à la mise en place de conseils scolaires francophones et d'une structure collégiale. En 1990, le gouvernement social-démocrate reprit ces dossiers mais, à la grande surprise du milieu francophone, il exclut ce dernier d'un projet de loi sur l'équité en matière d'emploi destiné au secteur privé. Cela marqua une brèche dans le processus de reconnaissance de la communauté francophone de l'Ontario, signe avant-coureur du ressac néo-conservateur du gouvernement de Mike Harris dans le domaine des services en français.

À l'exception de quelques rares analyses sur l'équité et les francophones hors Québec (DES ROSIERS, 1993), les chercheuses et chercheurs se sont très peu penchés sur la question en milieu franco-ontarien. Ils se sont surtout intéressés à l'effet de la loi sur les services en français parmi la communauté francophone, à ses avantages et à ses limites (DALLAIRE, 1995 ; CARDINAL, LAPOINTE et THÉRIAULT, 1994 ; COUSINEAU, 1993 ; JUTEAU et SÉGUIN-KIMPTON, 1993 ; LEVASSEUR, 1993). Nous tenterons donc d'analyser en détails la question de l'équité en matière d'emploi en rapport avec le milieu franco-ontarien.

Notre étude a, de toute évidence, plusieurs limites. Entre autres, une plus ample documentation devra être colligée, les interventions gouvernementales mieux élucidées et les comparaisons avec les autres groupes plus étoffées. Nous avons surtout procédé à une analyse globale de la situation en vue de réfléchir à la signification de l'équité, notamment en milieu franco-ontarien.

L'idée d'équité comme forme de justice

Les politiques d'accès à l'égalité (action positive) font partie des mesures existantes en Amérique du Nord en vue d'assurer, dans le domaine de l'emploi en particulier, une justice qui vise la redistribution équitable des postes de responsabilité. Cela dit, il n'y a vraiment pas d'unanimité sur les bienfaits des mesures d'équité d'emploi. Les débats récurrents sur le sujet montrent qu'il s'agit d'une politique controversée, régulièrement dénoncée en tant que mesure déloyale limitant l'accès des hommes blancs à des postes de responsabilité ou parce qu'elle donnerait lieu à des pratiques d'embauche douteuses². Or l'équité est plus qu'un concept à la mode ; c'est une façon de penser la justice.

Alexandre KOJÈVE, philosophe d'origine russe, connu surtout pour ses écrits sur HEGEL, est un auteur dont l'œuvre est certes complexe mais également très

2. Un débat de ce type a eu lieu dans *Le Devoir* à l'été 1995 ; il portait sur la gestion des politiques d'équité en milieu universitaire.

originale. Il propose une analyse très pertinente de la question de la justice en particulier dans *Esquisse d'une phénoménologie du droit* ; Kojève y formule le concept de justice de l'équité. Malheureusement, son œuvre est mal connue en sociologie ou en science politique bien que Francis FUKUYAMA (1993) ait, ces dernières années, réussi à la rendre plus visible, notamment ses analyses de la pensée de Hegel. Selon Dominique Auffret, malgré l'influence qu'il a exercée sur de nombreux penseurs dont Jean Paul Sartre, Simone de Beauvoir, Raymond Queneau et Jacques Lacan, Kojève demeure méconnu ; « il fut pillé mais rarement cité » (AUFFRET, 1990, p. 10)³.

John RAWLS, l'auteur de la célèbre *Théorie de la justice* est sans aucun doute un de ceux qu'on a le plus identifiés à la problématique de l'équité. Rawls s'intéresse à l'idée de justice *as fairness*, ce que l'on a traduit par équité en français. Il s'agit d'un concept formulé en vue d'articuler le principe d'égalité selon lequel chacun a des droits et des libertés fondamentales, avec celui d'une justice distributive qui reconnaît l'existence d'inégalités entre membres de différents groupes. Mais Rawls ne théorise pas la notion d'équité en soi. Son approche servirait plutôt de fondement à une conception arithmétique de l'égalité et non à l'équité comme forme de justice.

En effet, même si Rawls introduit des éléments d'équité au sein de sa théorie, comme le soutient entre autres Michel MEYER (1994), il propose une conception libérale essentiellement égalitariste de la justice. La priorité qu'il accorde à la position originelle en serait l'illustration. De surcroît, selon Chantal MOUFFE (1994), Rawls ne rompt pas avec l'utilitarisme. Il ramène l'équité à une forme d'individualisme selon laquelle la justice vient de la capacité rationnelle des individus à être justes et à l'intérêt qu'ils ont à l'être. En cela, le libéralisme de la théorie de Rawls justifierait difficilement les politiques d'action positive lorsqu'elles exigent de relativiser la question des droits individuels en vue de privilégier ceux des groupes. C'est pourquoi nous avons choisi d'étudier Kojève plutôt que Rawls.

Selon Kojève, la justice et le droit apparaissent sous deux formes autonomes, « comme justice d'égalité et comme justice d'équivalence » (KOJÈVE, 1981, p. 307).

3. Pour toutes ces raisons, une courte présentation de Kojève s'impose. Né à Moscou le 11 mai 1902, Alexandre Kojève est issu d'une famille aisée qui fréquente la grande bourgeoisie moscovite. Il est témoin de la révolution russe de 1917 mais après avoir vécu l'expérience de la terre rouge, de la prison en Pologne et s'étant vu refuser l'accès à l'université en raison de ses origines, il s'enfuit en Allemagne pour ensuite émigrer en France. Grâce à sa future épouse, Cécile Leonidovna Shoutak, il fait la rencontre d'Alexandre Koyré dont il suit le séminaire sur Hegel à l'École pratique des hautes études à Paris. Lorsque Koyré part pour l'étranger, il suggère à Kojève de le remplacer dans son enseignement. C'est alors qu'il procédera à son analyse des textes de Hegel en les traduisant et les interprétant. Il vit en cet auteur et en l'idée de la fin de l'Histoire, « la clé pour comprendre en profondeur le monde tel qu'il l'avait vécu et le vivait » (AUFFRET, 1990, p. 17). Mais comme le souligne Francis FUKUYAMA (1993, p. 174-175), la pensée d'Alexandre Kojève est distincte de celle de Hegel. De 1945 à 1968, Kojève est aussi négociateur au sein du gouvernement français. Il meurt en 1968 lors d'une réunion du marché commun à Bruxelles.

Ces deux formes de justices sont indépendantes, l'égalité peut exister sans l'équivalence et vice-versa. Elles peuvent s'exclure mutuellement ou bien interagir entre elles. Lorsqu'elles sont appliquées simultanément, on obtient une justice d'équité.

Kojève propose un exemple très convainquant de cette interaction mais aussi des distinctions entre les deux concepts d'égalité et d'équivalence en évoquant le partage de la nourriture. Il écrit :

Le principe d'égalité exigera [un partage] 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 essaiera 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 égalité. (KOJÈVE, 1981, p. 315.)

Dans une situation où les deux seraient appliqués, l'équivalence éliminerait toutes les non-équivalences résultant de l'application du principe de l'égalité, tandis que l'égalité mettrait fin à toutes les inégalités découlant de l'application du principe d'équivalence. C'est alors que les deux principes coïncideraient et s'équilibreraient pour donner lieu à une « forme idéale de justice », celle de l'équité (KOJÈVE, 1981, p. 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 une justice, la justice de l'équité. C'est ainsi que la reconnaissance du particularisme allie l'égalité à l'équivalence. Selon Kojève, « 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, p. 325). Kojève fonde ainsi sa représentation de l'équité sur l'existence de différences irréductibles comme le fait que l'homme ne puisse pas enfanter ou le Noir, à moins d'utiliser des procédés chimiques dangereux, ne puisse pas devenir Blanc.

Il nous semble que la proposition de Kojève selon laquelle la différence rend indispensable le maintien du principe d'équivalence à côté de celui de l'égalité en vue d'atteindre une certaine justice soit également pertinente à l'étude des inégalités

résultant des rapports sociaux. Dans les mesures d'équité ou d'action positive, les deux principes fondamentaux d'égalité et d'équivalence agissent l'un sur l'autre.

De plus, chez Kojève, l'égalité alliée à l'équivalence permet l'égalité de reconnaissance⁴. C'est ainsi qu'il fonde la question de la justice qui se profile derrière celle de l'équité, sur l'idée de reconnaissance⁵. En d'autres mots, une approche de l'équité comme forme de justice globale obligerait à tenir compte de la réalité individuelle et collective des groupes et de leur besoin de reconnaissance au moment même de son application. Ce besoin n'est pas uniquement ni principalement d'ordre économique. Il correspondrait au besoin d'une reconnaissance de la spécificité socialement construite des individus et des groupes.

Kojève permet ainsi de redéfinir l'universalisme ou la question de l'égalité des conditions dans la mesure où l'idée d'équivalence n'a pas pour effet d'homogénéiser le corps social. Il s'agit plutôt d'universaliser l'idée d'égalité à tous les groupes en fonction de leur spécificité. En ce sens, l'enjeu de la reconnaissance constitue un élément clé du discours sur la justice et un principe moteur du développement humain et des rapports sociaux.

La traduction de ces idées sur le plan politique permet de faire la lumière sur les politiques d'équité en matière d'emploi, si l'on accepte de les associer à l'expression d'une lutte pour la reconnaissance de la valeur de tous, principalement des groupes discriminés socialement.

Les politiques d'accès à l'égalité. L'Ontario dans la foulée nord-américaine

Les politiques d'équité au Canada évoluent sensiblement comme aux États-Unis, sauf qu'il est moins question, au préalable, des rapports entre les Blancs et les Noirs. Les politiques canadiennes visent en particulier à enrayer les inégalités 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 et prépare la mise sur pied de programmes complets d'action positive à l'échelle du pays. En 1978, la *Loi*

4. Selon Charles Taylor, la demande de reconnaissance serait d'autant plus fondée aujourd'hui en raison de son lien avec la question de l'identité, notamment avec le désir d'authenticité et d'épanouissement de soi selon lequel « 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, p. 26). De plus, selon Taylor, cette conception de l'individu qui cherche son identité propre recèle aussi sa part d'universalisme : tous devraient être reconnus pour leur identité unique.

5. Karl POLANYI défend la même idée dans *La Grande Transformation* (1983) qui considère que « les mobiles des individus ne sont qu'exceptionnellement déterminés par la nécessité de satisfaire aux besoins matériels » (p. 207).

canadienne sur les droits de la personne et, en 1982, l'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés* viennent aussi cautionner l'idée d'équité. La première loi garantit l'équité salariale aux employés et employées de la fonction publique fédérale de même que des mesures visant l'abolition de la discrimination. La *Charte*, pour sa part, protège les individus, condamne toute forme de discrimination et favorise l'élaboration de programmes d'action positive ou d'accès à l'égalité, en vertu de son article 15 (2) qui encourage la promotion sociale des groupes défavorisés (Gouvernement du Canada, 1984, p. 22)⁶. À la même époque, en 1983, le gouvernement canadien crée une Commission royale d'enquête sur l'équité en matière d'emploi, présidée par la juge Rosalie Silberman Abella, en vue de faire le point sur la situation. Son mandat est « d'analyser les moyens les plus efficaces, productifs et équitables en vue de favoriser l'égalité en matière d'emploi des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles » (Gouvernement du Canada, 1984, p. V). Celle-ci doit aussi enquêter sur les pratiques d'emploi de onze sociétés d'État et celles d'entreprises appartenant au gouvernement, en plus de participer à de nombreuses consultations pancanadiennes réunissant des groupes aux intérêts divers.

Entre autres, la Commission va recommander que l'accès à l'égalité ne relève plus de la bonne volonté mais qu'elle soit soumise à un mécanisme rigoureux de contrôle et d'application, qu'elle devienne obligatoire. Il y a lieu, selon cette approche, de reconnaître que la discrimination existe de façon systémique, d'où le besoin de mesures du même ordre⁷ et de mécanismes administratifs rigoureux. En

6. Il faut d'abord citer l'article 15 (1) afin de bien comprendre la portée de l'article 15 (2). L'article 15 (1) stipule que :

La Loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la Loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

Le paragraphe (2) exempte expressément les mesures visant à améliorer la situation des groupes des effets restrictifs des dispositions relatives à l'égalité formelle. L'article 15 (2) se lit comme suit :

Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les Lois, programmes ou activités destinées à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

7. On peut lire dans le rapport de la Commission que « 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 » (Gouvernement du Canada, 1984, p. 10).

effet, selon le rapport Abella, « 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 » (Gouvernement du Canada, 1984, p. 3), et « à faire fi des différences, il arrive qu'on ne tienne plus compte des besoins légitimes [...] » (*ibid.*).

Par conséquent, en 1985, le gouvernement fédéral adopte le projet de loi C-62, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*⁸ stipulant que « les entreprises comptant cent employés et plus, et soumissionnant des marchés d'au moins 200 000 \$ doivent s'engager par écrit à mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi » (Gouvernement du Canada, 1992, p. 3). Ce projet vise les groupes défavorisés et sous-représentés au Canada, les Autochtones, femmes, minorités visibles et personnes avec un handicap. Mais les francophones ne sont pas identifiés comme un groupe défavorisé et sous-représenté en vertu de la loi C-62.

L'Ontario

Dès 1951, l'Ontario promulgue une loi sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, *The Female Fair Remuneration Act*. Le gouvernement ontarien est le premier à adopter, en 1962, un Code des droits de la personne qui a pour but de protéger les individus contre toute forme de discrimination et d'exiger que tous soient traités également. Le gouvernement ontarien crée aussi une commission afin de veiller au respect de ce code et d'harmoniser les relations de travail pour venir à bout de la discrimination (Gouvernement de l'Ontario, 1992, p. 3). En 1974, l'Ontario est le premier gouvernement au Canada à s'engager dans un programme d'action positive. Celui-ci veut augmenter le nombre de femmes dans le secteur public.

En 1987, le gouvernement adopte un programme d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, à la suite de l'étude *Averbry Planning for Diversity*⁹ (1983) et du sondage « C'est important » (1986) faisant état de la faible représentation de certains groupes, dont ceux désignés selon la loi fédérale mais aussi les francophones, à divers échelons de la hiérarchie. Les francophones sont alors constitués en un groupe cible dans le cadre de la législation sur l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique provinciale.

8. L.R.C. (1985), ch. 23.

9. L'étude *Averbry* a été commandée par le gouvernement de l'Ontario auprès de la firme *Averbry* dans le but d'identifier les politiques de recrutement et de sélection des candidatures au sein des différents ministères de la province de l'Ontario. Le rapport a été réalisé à la même époque que la Commission Abella et devait recommander au gouvernement de l'Ontario de reconnaître que d'autres groupes que les femmes avaient besoin de mesures spéciales en vue de leur donner accès à des postes au sein de la fonction publique provinciale.

En 1992, le gouvernement ontarien dépose un projet de loi sur l'équité en matière d'emploi qui est adopté au mois de septembre 1994, au terme de plusieurs lectures et débats. Jusqu'à l'annonce de sa révocation à l'été 1995, l'Ontario était la seule province dotée d'une loi à ce chapitre au Canada. Cette dernière se situait dans le prolongement de la *Loi sur l'équité salariale* et de la *Loi sur les normes d'emploi*, toutes deux basées sur les principes du *Code des droits de la personne de l'Ontario*. À l'instar de la législation fédérale, quatre groupes étaient visés par la nouvelle loi ontarienne : Autochtones, femmes, minorités visibles et personnes handicapées. Celle-ci proposait quatre grands principes directeurs : que 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 » ; que les employeurs visés par la loi – les compagnies de plus de 50 employés – doivent avoir un effectif qui reflète la représentation de chacun des groupes dans la collectivité ; que 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 » ; que 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.

Les francophones bénéficiant des programmes d'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique n'ont pas été inclus dans le cadre de la nouvelle législation visant le secteur privé. Considérant qu'ils ont été largement victimes de discrimination, ils vont donc revendiquer leur inclusion.

Les francophones de l'Ontario et le dossier de l'équité

Les francophones constituent environ 5 % de la population de l'Ontario. Ils forment un archipel d'îlots français avec des concentrations relativement fortes dans les régions de l'est et du nord-est (CHOQUETTE, 1981 ; JAENEN, 1993). Depuis le fameux Règlement 17 qui restreint l'enseignement du français après la première année, les francophones n'ont cessé de réclamer le droit à une éducation en français auprès du gouvernement ontarien, qui ne le leur a octroyé pleinement que depuis 1982 en vertu de l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Malgré cette victoire, les institutions de la communauté francophone de l'Ontario, incluant le milieu scolaire, demeurent subordonnées au pouvoir de la majorité anglophone.

En 1986, le gouvernement de l'Ontario adoptait une loi cadre sur les services en français, qui donnait pour la première fois aux francophones le droit d'être servis dans leur langue dans la majorité des services gouvernementaux de la province : santé, services sociaux, loisirs, culture, tourisme et industrie. Cette loi, comme l'indique son préambule, reconnaît l'existence de la communauté francophone ainsi

que son apport au développement de la province. En d'autres mots, la loi sur les services en français propose un encadrement législatif permettant à la communauté, dans sa diversité, de sortir de son état de minorité dominée et de faire reconnaître ses préoccupations au sein de la structure gouvernementale. De plus, en 1987, le gouvernement adoptait la législation sur l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique provinciale, qui constituait les francophones en groupe cible. Ainsi le gouvernement reconnaissait la nécessité d'allier le principe de l'égalité des conditions à celui de l'équivalence. Le besoin de reconnaissance des francophones faisait alors partie des motifs de lutte contre la discrimination.

Or, la question posée au moment des débats ayant trait à la législation sur l'équité destinée au secteur public a été, curieusement, de savoir si les francophones s'étaient suffisamment heurtés à des pratiques discriminatoires pour mériter d'être inclus dans la nouvelle loi. L'argumentation, à l'époque, venait de Mme Éleine Ziembra, ministre des Affaires civiques, selon qui les francophones étaient davantage victimes de harcèlement que de discrimination¹⁰. En gros, Mme Ziembra considérait que le harcèlement correspondait à tout commentaire ou conduite, souvent répétés, ayant pour but d'intimider, de déplaire, de blesser et d'humilier. Par contre, la discrimination était une action ou un comportement basé sur une attitude préjudiciable. Elle avait comme effet d'exclure certaines gens, en raison de leur race, de leur sexe, de leur origine ethnique etc., de certains secteurs de la société (Ministère des Affaires civiques, 1992, p. 3-7). De la sorte, si l'on suit le raisonnement de la ministre, le harcèlement semble entraîner des effets moins « graves » que la discrimination et, considérant que les francophones sont généralement victimes de cette forme d'abus, ceux-ci ne devraient pas être inclus dans la législation au même titre que les groupes victimes de discrimination.

Pourtant, le gouvernement ontarien semble comprendre le besoin de reconnaissance des francophones et d'une action positive à leur intention au sein de la fonction publique. Ce besoin serait circonscrit à un espace en particulier, la fonction publique et les services gouvernementaux en français, et ne s'appliquerait pas au secteur privé.

Les francophones sont aussi exclus du groupe qui porte le dossier en Ontario, l'Alliance ontarienne pour l'équité en matière d'emploi. Ce groupe a été mis sur pied grâce au financement du gouvernement en vue d'appuyer la législation et de sensibiliser les groupes à l'importance de son adoption. Or, le milieu francophone ne participe pas aux rencontres de l'Alliance et aucun effort ne semble déployé pour intégrer les francophones au mouvement. À l'été 1993, un nouveau groupe, la Coalition pour l'équité en matière d'emploi, est fondé à la suite d'un débat avec l'Alliance. La Coalition est constituée de femmes appartenant aux minorités visibles. Elles se considèrent exclues des bénéficiaires des politiques d'équité et sont d'avis que

10. Propos rapportés dans *Le Devoir*, le 22 mai 1992.

ces dernières ne sont pas suffisamment inclusives. Or, ces questions ne semblent pas avoir retenu l'attention des leaders de l'Alliance. Elles obligent pourtant à prendre davantage conscience que l'équité pose problème même chez ses plus fervents partisans. Est-ce parce que les politiques d'équité en matière d'emploi sont réduites à des mesures bureaucratiques ou comptables ? Quelle est la conception de la justice chez les femmes ? Nous n'étudierons pas ici ces questions, mais elles mériteraient que l'on s'y attarde plus longuement.

De plus, à l'époque, le gouvernement ne veut pas alimenter les sentiments anti-francophones déjà très forts en Ontario, et ce, depuis longtemps. Selon Jean François CARDIN et Claude COUTURE (1996), une partie de l'électorat ontarien avait voté contre David Peterson en 1990 pour manifester son opposition aux services en français. Dans ces conditions, le gouvernement ne veut pas prendre le risque de « provoquer » davantage le milieu des affaires, choqué d'avoir à tenir compte au sein des entreprises des besoins des membres des groupes désignés selon la nouvelle loi : Autochtones, femmes, minorités visibles et personnes avec un handicap.

Il existe sans doute plusieurs autres raisons qui ont donné lieu à l'exclusion des francophones de la loi sur l'équité en matière d'emploi ; le gouvernement échappe difficilement à l'héritage ontarien de discrimination à l'égard des francophones. Notre présentation du discours des principaux groupes militants en faveur de l'inclusion des francophones dans ladite loi nous permettra de mieux le saisir. Mais c'est surtout afin de comprendre la signification de l'équité en milieu francophone que nous allons procéder à l'étude des principaux discours sur le sujet.

Que signifie l'équité en milieu francophone en Ontario ?

Les représentantes et les représentants du milieu francophone ont fait valoir l'urgence de politiques d'équité en matière d'emploi en soulignant les problèmes de discrimination historique et systémique dont sont victimes les francophones de la province. Ils insistent aussi sur la cohérence entre la loi sur les services en français et une législation sur l'équité qui tiendrait compte des besoins des francophones.

L'Association canadienne-française de l'Ontario (ACFO)

Un peu avant les audiences de 1993, en vue de l'adoption de la nouvelle législation, l'ACFO publie un document intitulé *Vers « l'équité » moi, j'y crois !*¹¹.

11. Depuis sa fondation en 1910, l'ACFO a comme mandat de défendre les intérêts de la communauté francophone de l'Ontario. D'abord concernée par le droit des francophones à une éducation en français, depuis les années soixante, l'ACFO a élargi son champ d'intervention à tous les domaines de la vie communautaire des francophones. (Pour plus de détails, CHOQUETTE, 1981.) Son action dans le dossier de l'équité se résume à des consultations, des

Entre autres, l'ACFO y évoque la discrimination historique pour faire inclure les francophones dans la Loi. Selon l'ACFO, les événements du passé, notamment ceux de 1912, moment de l'adoption du Règlement 17 interdisant l'enseignement du français en Ontario après la première année, ont fait que la minorité francophone a été privée de ses droits fondamentaux et exclue des structures du pouvoir de la province (ACFO, 1991, p. 8). Il a fallu ensuite qu'elle mène une lutte acharnée pour faire révoquer le Règlement, en vigueur jusqu'en 1923, et exiger des écoles primaires françaises et des écoles secondaires. Celles-ci ne seront reconnues que vers les années soixante et soixante-dix, alors que le droit des francophones à une éducation ne l'est pleinement qu'en 1982.

Le taux d'analphabétisme très élevé au sein de la communauté francophone de l'Ontario, environ 25 %, soit le double de celui de la population anglophone, est un bon indicateur des effets négatifs de ce Règlement (WAGNER, 1989). De plus, selon l'ACFO, les données du recensement de 1986 permettent de constater que la communauté francophone tire de l'arrière sur le marché de l'emploi. À titre d'exemple, son taux de chômage serait plus élevé que celui de la majorité anglophone de même que celui des minorités visibles (ACFO, 1991, p. 9).

La question centrale que se pose l'ACFO est la suivante : « Est-ce qu'historiquement les membres de la communauté franco-ontarienne ont été victimes d'obstacles les empêchant de participer aujourd'hui au monde du travail dans tous les secteurs ? » C'est en répondant par l'affirmative que l'ACFO tente de justifier sa démarche. Les porte-parole de l'organisme soulignent aussi 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*. Celui-ci reconnaît l'existence de 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 sur la langue (ACFO, 1991, p. 12). Selon l'ACFO : « 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 » (ACFO, 1991, p. 7). Depuis 1982, ces caractéristiques sont toutefois protégées par la *Charte canadienne des droits et libertés*, mais rien ne garantit leur application à l'extérieur des services fédéraux¹².

rencontres avec le gouvernement ainsi qu'à la préparation de documents dont le plus important est *Vers « l'équité » moi, j'y crois !* (1991). Ce texte d'encadrement visait à sensibiliser et à préparer la communauté franco-ontarienne au processus de consultation gouvernemental en vue de l'adoption de la loi sur l'équité d'emploi.

12. Voir les articles 16 à 20 de la *Charte*.

Le Caucus francophone

Le Caucus francophone est un comité provisoire mis sur pied au mois de mars 1992, par la Direction de la planification des ressources humaines et d'équité d'emploi du Secrétariat du Conseil de gestion de l'Ontario. Cet organisme est le porte-parole des fonctionnaires francophones du gouvernement ontarien. Il participe à plusieurs comités chargés d'élaborer les politiques et les directives touchant à l'équité en matière d'emploi (Caucus, 1992, p. 4). Le Caucus francophone comprend aussi un sous-comité qui a été chargé d'organiser, entre les mois de février et mars 1993, trois forums sur l'équité en matière d'emploi, entre autres destinés aux fonctionnaires francophones. Ce fut l'occasion pour eux d'identifier quatorze obstacles systémiques qu'ils ont à surmonter dans le cadre de leur travail. Nous avons résumé les obstacles les plus saillants selon le *Rapport des forums sur l'équité d'emploi pour les francophones de la fonction publique*¹³ :

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. (Caucus, 1992, p. 9.)

2- La 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* .» (*Ibid.*)

3- Le plafond invisible. « Les francophones se butent à une culture organisationnelle qui entrave leur intégration aux paliers décisionnels de la fonction publique ». (Caucus, 1992, p. 10.)

4- Le manque d'accès aux services de formation professionnelle et d'avancement de carrière. 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 (*sic*) appartenance à la communauté historique franco-ontarienne. » (*Ibid.*)

5- Le harcèlement linguistique et culturel. Plusieurs francophones se plaignent de l'incompréhension et même de l'hostilité que leur porte leur milieu de

13. Les titres des obstacles ont été pris tels quels dans le rapport. Se référer au rapport (p. 9 à 14) pour plus de détails et la liste exhaustive des obstacles et des recommandations.

travail concernant leur appartenance linguistique et 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 ». (Caucus, 1992, p. 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. (*Ibid.*)

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. » (Caucus, 1992, p. 12.)

Eu égard aux nombreux obstacles que doivent surmonter les fonctionnaires francophones mis en évidence dans ce rapport, il est inconcevable pour le Caucus que ces derniers se retrouvent exclus de la nouvelle loi sur l'équité en matière d'emploi. Ses porte-parole affirment que « 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 » (Caucus, 1992, p. 14). Et le groupe ajoute « 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 ? » (Caucus, 1992, p. 23).

Il est clair que le Caucus appuie fortement l'idée que les francophones devraient être un des groupes visés par les mesures d'équité en matière d'emploi de par leur situation passée et présente. Le Caucus constate que tous les francophones, quelle que soit leur origine ethnique ou leur ascendance, partagent le même dénominateur commun, la langue. Dans un contexte minoritaire, et particulièrement en Ontario, cette distinction comporte certains désavantages tant historiques que politiques ayant des répercussions économiques et sociales sur les personnes qui choisissent d'utiliser la langue française (Comité de référence, 1992, p. 5).

Dans le mémoire du Caucus, nous pouvons aussi lire que 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 (Comité de référence, 1992, p. 6). Dispensés 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. Aussi, à l'instar de l'ACFO, le Caucus reprend l'argument des effets du Règlement 17 sur la communauté, notamment un taux élevé d'assimilation et

d'analphabétisme (Comité de référence, 1992, p. 7). Selon le Caucus, « Les francophones sont encore loin d'avoir atteint l'apogée aux plans économique et social » (Comité de référence, 1992, p. 8).

De plus, le Caucus soulève l'épineuse question de la double discrimination, ce que ne fait pas l'ACFO. Les individus appartenant à deux groupes minoritaires ou plus sont encore plus enclins à souffrir de discrimination. C'est le cas des femmes francophones doublement désavantagées (Comité de référence, 1992, p. 10), et des francophones appartenant à des minorités raciales ; en s'associant au groupe des francophones, ils s'exposent à subir plus de discriminations (*Ibid.*).

Selon le Caucus, le *Code des droits de la personne de l'Ontario* est inapte à enrayer la discrimination linguistique exercée subtilement contre les francophones. Il soutient que les francophones dont la situation s'est légèrement améliorée depuis quelques années grâce, entre autres, à leur inclusion dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans la fonction publique, se retrouvent victimes de ces rares réussites : « 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. » (Comité de référence, 1992, p. 23). Car ce mince progrès peut servir de justification pour ne pas les inclure dans de nouveaux programmes d'équité en matière d'emploi.

L'ACFO et le Caucus francophone 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 présentent la situation désavantageuse dans laquelle se retrouvent les francophones aujourd'hui. Cependant, les approches sont différentes. Le Caucus propose une analyse plus approfondie tout en reconnaissant qu'à l'intérieur même de la communauté certains groupes étaient encore plus désavantagés que d'autres, comme les femmes et les membres des minorités visibles. Ainsi, la signification de l'équité en matière d'emploi au sein du Caucus s'appuie sur une compréhension plus poussée des questions d'inégalités et de spécificités, alors que l'ACFO a une vision beaucoup plus monolithique du groupe. Son discours fait essentiellement référence à l'histoire alors que le Caucus s'appuie sur l'expérience des fonctionnaires francophones en plus d'évoquer la question de la discrimination historique et l'enjeu de la diversité. Les membres du Caucus considèrent que la loi sur l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique provinciale a pour effet pervers de limiter le développement professionnel des fonctionnaires francophones. Elle contribue à leur ghettoïsation et à leur aliénation au sein de la structure gouvernementale.

Ces quelques éléments d'analyse obligent à constater que le milieu franco-ontarien a une approche de l'équité en matière d'emploi relativement peu développée. Sans l'apport du Caucus, force est de reconnaître que le débat se serait

limité à la question des effets de la discrimination du passé en milieu franco-ontarien. Pour sa part, le discours du Caucus propose une compréhension beaucoup plus large de la question, fondée sur une analyse de l'expérience quotidienne de la discrimination et la reconnaissance de la diversité en milieu francophone. Le Caucus illustre de façon aiguë la dynamique de la discrimination systémique. Mais dans ces conditions, il devient difficile d'associer la législation pour l'équité en matière d'emploi à une forme de justice au sens où nous l'entendons dans ce texte. Les propos du Caucus ne permettent pas de voir comment les principes d'équité et d'équivalence agissent l'un sur l'autre. De fait, l'exclusion des francophones de la défunte loi sur l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé s'ajoute à cette dynamique de ressac par rapport aux francophones et confirme les difficultés associées à l'application des principes de justice universelle aux minorités.

*

* *

Notre intention était d'approfondir la signification de l'idée d'équité en nous intéressant en particulier au cas des francophones de l'Ontario. Nous avons proposé un cadre d'interprétation de l'idée d'équité emprunté à Kojève, ainsi qu'une analyse des politiques d'équité en matière d'emploi au Canada en vue de mieux comprendre le cas franco-ontarien, pour ensuite présenter les discours des deux principaux organismes ayant milité en faveur de l'inclusion des francophones dans la loi ontarienne sur l'équité en matière d'emploi, l'ACFO et le Caucus francophone.

Il nous semble raisonnable de suggérer que l'équité suppose une conception de la justice que la révocation de la législation par le gouvernement de Mike Harris visait à renvoyer aux calendes grecques. Or, le retour à l'idée d'égalité des chances nous apparaît symptomatique de la nostalgie d'une époque où les pratiques de discrimination n'auraient pas existé.

Un point de départ en vue d'un nouveau débat sur l'équité serait de reconnaître qu'elle ne peut être détachée de la question de l'insertion différenciée des individus dans l'ordre social en raison de leur appartenance à des groupes. Dans les sociétés multiculturelles, les individus participent à des groupes et s'insèrent dans des rapports de pouvoir qui, entre autres, structurent le processus législatif et la mise en application des lois. Par conséquent, toute politique de reconnaissance et d'intégration d'un groupe minoritaire comme celui des francophones à la structure gouvernementale devrait davantage tenir compte de cette situation. En reconnaissant que l'épanouissement des individus et des groupes dépend des choix qu'ils peuvent faire dans des contextes particuliers, l'inclusion des francophones dans une loi sur l'équité en matière d'emploi pourrait constituer un moyen facilitant l'épanouissement du groupe dans un contexte de discrimination.

Mais, il y a aussi d'autres façons de penser l'équité, notamment, à l'extérieur de son institutionnalisation dans un cadre législatif pragmatique qui peut en restreindre l'application. L'équité pourrait être présentée comme une politique ayant à cœur de développer les capacités de travailler en français en Ontario par le moyen d'incitatifs visant à stimuler la formation des francophones, leur esprit d'entreprise et leur initiative dans le domaine de l'économie. Dans ces conditions, il ne s'agit plus uniquement d'assurer l'avancement d'individus-alibis, mais de contribuer à la mise en place d'une socio-économie francophone. L'équité prendrait ainsi une allure plus collective car elle viserait le groupe dans son ensemble. Il nous semble que l'application de principes de justice universelle devra passer par de telles solutions plus adaptées aux besoins des groupes et qu'eux-mêmes définissent.

Anne-Andrée DENAULT

Linda CARDINAL

Département de science politique,
Université d'Ottawa.

BIBLIOGRAPHIE

Association canadienne-française de l'Ontario

1991 *Vers « l'équité » moi, j'y crois !*, Ottawa, ACFO, rapport préparé par France Mainville.

AUFFRET, Dominique

1990 *Alexandre Kojève : La philosophie, l'État et la fin de l'Histoire*, Paris, Éditions Grasset et Fasquelles.

Averbry Report

1983 *Planning for Diversity*, Toronyo, Averbry Consultants.

CARDIN, Jean-François et Claude COUTURE

1996 *Histoire du Canada. Espace et différences*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval.

CARDINAL, Linda, Jean LAPOINTE et J.-Yvon THÉRIAULT

1994 *État de la recherche sur les communautés francophones hors Québec (1980-1990)*, Ottawa, Université d'Ottawa, Centre de recherches en civilisation canadienne-française.

Caucus francophone pour l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique ontarienne

1992 *Rapport des forums sur l'équité d'emploi pour les francophones de la fonction publique*.

CHOQUETTE, Robert

1981 *L'Ontario français. Historique*, Montréal, Éditions des Études vivantes.

COHEN, Leah

1983 *L'action positive au Canada : dix ans après*, Ottawa, Direction des droits de la personne, Secrétariat d'État.

Comité de référence des fonctionnaires francophones de la fonction publique de l'Ontario

1992 *Mémoire présenté à l'intention de la Commissaire à l'équité en matière d'emploi*, Toronto, Gouvernement de l'Ontario.

Commission de l'équité salariale

1988 *Rapport présenté au Ministre du Travail*, Toronto, Gouvernement de l'Ontario.

COUSINEAU, Marc

1993 « Belonging : An essential element of citizenship - A Franco-Ontarian perspective », dans : William KAPLAN (dir.), *Belonging. The Meaning and Future of Citizenship in Canada*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 137-152.

DALLAIRE, Christine

1995 « Le projet sportif des organismes franco-ontariens », *Recherches sociographiques*, XXXVI, 2 : 243-265.

DES ROSIERS, Nathalie

1993 « L'apport de la doctrine d'action positive comme fondement des droits linguistiques des francophones hors Québec », dans : Linda CARDINAL (dir.), *Une langue qui pense*, Ottawa, Presses de l'Université d'Ottawa, 100-111.

FUKUYAMA, Francis

1993 *La fin de l'Histoire et le dernier Homme*, Paris, Fayard.

Gouvernement du Canada

1984 *L'action positive et l'égalité en matière d'emploi*, Ottawa, Ministère des Approvisionnement et Services Canada.

Gouvernement du Canada

1984 *Égalité en matière d'emploi : rapport d'une commission royale d'enquête*, (sous la présidence de la juge Rosalie Silberman Abella), Ottawa, ministre des Approvisionnement et Services du Canada.

Gouvernement de l'Ontario

1992 *Pour bien protéger les droits de la personne*, Toronto, Groupe d'étude sur le code des droits de la personne de l'Ontario.

JAENEN, Cornélius

1993 *Les Franco-Ontariens*, Ottawa, Presses de l'Université d'Ottawa.

JUTEAU, Danielle et Lise SÉGUIN-KIMPTON

- 1993 « La collectivité franco-ontarienne : structuration d'un espace symbolique et politique », dans : Cornélius JAENEN (dir.), *Les Franco-Ontariens*, Ottawa, Les Presses de l'Université d'Ottawa, 264-304.

KOJÈVE, Alexandre

- 1981 *Esquisse d'une phénoménologie du Droit*, Paris, Gallimard.

LEVASSEUR, Gilles

- 1993 *Le statut juridique du français en Ontario*, Ottawa, Les Presses de l'Université d'Ottawa.

LUBONMYR, Chabursky

- 1992 « The employment equity act : an examination of its development and direction », *Revue de droit d'Ottawa*, 24 : 2.

MEYER, Michel

- 1994 *La philosophie anglo-saxonne*, Paris, Presses universitaires de France.

Ministère des Affaires civiques

- 1992 *L'équité en matière d'emploi*, Toronto, Gouvernement de l'Ontario.

Ministre responsable de la Condition féminine

- 1986 *Livre vert sur l'équité salariale*, Toronto, Queen's Printer for Ontario.

MOUFFE, Chantal

- 1994 *Les enjeux du politique*, Paris, La Découverte.

POLANYI, Karl

- 1983 *La Grande Transformation*, Paris, Gallimard.

RAWLS, John

- 1987 *La théorie de la justice*, Paris, Seuil. 1987 [1971]

TAYLOR, Charles

- 1992 *Multiculturalism and the Politics of Recognition*, New Jersey, Princeton University Press.

WAGNER, Serge

- 1989 *L'analphabétisme de minorité*, Toronto, Ministère de l'Éducation.