

MÉMOIRE du C.O.R.

**Consultation publique «*Vers une nouvelle
politique québécoise en matière
d'immigration, de diversité et d'inclusion*» :**

L'INCLUSION DES MINORITÉS ETHNOCULTURELLES PAR L'EMPLOI



**Pour obtenir un exemplaire de ce
document, veuillez contacter
Samira Laouni au :**
slaouni@corapprochement.com

[450-629-1307] [514-961-6859]

0 6 - 0 1 - 2 0 1 5

Toute reproduction totale ou partielle
de ce document est autorisée, à condition que
la source soit mentionnée.

Rédigé et adopté par les membres du conseil
d'administration du C.O.R. (organisme à but non lucratif
pour la Communication, l'Ouverture et le Rapprochement
interculturel)

Conseil d'administration :

Samira Laouni	Fondatrice / Présidente
Aziza Blilli	Administratrice
Carmen Chouinard	Administratrice
Abderrahim Maallah	Administrateur
Khadija Saïd	Administratrice
Marie-Andrée Provencher	Secrétaire

Table des matières

Présentation du C.O.R.	2
Introduction.....	3
Comment augmenter l'employabilité?.....	3
Comment lutter contre la discrimination ?	6
Conclusion	11

PRÉSENTATION DU C.O.R. (COMMUNICATION, OUVERTURE ET RAPPROCHEMENT INTERCULTUREL)

Le C.O.R. est un organisme sans but lucratif de communication pour l'ouverture et le rapprochement interculturel (NEQ : 1166542671). Dès les premiers débats concernant les diverses «laïcités», les accommodements raisonnables et l'intégration des immigrants, nous avons senti le besoin d'agir par le dialogue et l'échange pour essayer de rapprocher les nouveaux Québécois des anciens.

C'est parce que nous constatons et déplorons le manque de relations entre les communautés, cause de beaucoup d'incompréhension, que nous avons fondé le C.O.R. D'une part, nous travaillons à faire reconnaître l'apport positif des nouveaux Québécois à notre société. D'autre part, nous encourageons aussi bien les femmes que les hommes, non seulement à s'intégrer économiquement, mais aussi à s'impliquer socialement et politiquement pour un réel épanouissement de l'ensemble des Québécois. Nous nous soucions vivement des difficultés d'intégration des nouveaux arrivants, particulièrement du taux de chômage alarmant de ceux appartenant à des minorités ethnoculturelles.

Aussi, au fil des années, par l'entremise de notre action sur le terrain, de nos rencontres avec des intervenants sociaux, des chercheurs et des féministes, nous avons cheminé. C'est pourquoi, sans nécessairement être toujours d'accord, nous comprenons certaines appréhensions de nos concitoyennes et concitoyens.

MISSION DU C.O.R.

Le C.O.R. a pour mission d'atteindre un véritable vivre-ensemble de tous les Québécois. Pour y arriver, il se place comme un interlocuteur privilégié dans les débats sur la condition des néo-Québécois, pour être à même de réduire certaines méconnaissances, certains préjugés et stéréotypes entourant ceux-ci, et ce, pour contribuer à l'intégration socio-économique, notamment des néo-Québécoises, qui subissent une discrimination intersectionnelle.

OBJECTIFS

- I. Construire des ponts solides de communication et d'échanges pour atteindre un véritable vivre-ensemble.
- II. Aider les personnes-ressources à mieux comprendre le processus de l'immigration vécue sur le terrain.

INTRODUCTION

Le ministère s'appelle désormais «de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion» (MIDI); nous nous en réjouissons car nous savons que ce nouveau nom reflète un véritable changement de vocation. Il reconnaît que *«des personnes de minorités ethnoculturelles et visibles se heurtent à des obstacles systémiques.»* Compte tenu des difficultés persistantes d'intégration socio-économique de ces nouveaux arrivants, le MIDI *«préconise une vision porteuse d'un projet collectif rassembleur»* afin d'édifier *«un Québec interculturel, pluriel et inclusif»*.

De par notre expérience sur le terrain, nous sommes d'accord qu'il faut des stratégies différenciées pour:

- d'une part, **augmenter l'employabilité** des nouveaux arrivants (N.A.), surtout des minorités visibles, entre autres, par le développement de leurs compétences linguistiques et sociales;
- d'autre part, **diminuer la discrimination** qui touche aussi bien les N.A. que les personnes nées ici, appartenant à des minorités ethnoculturelles.

I. COMMENT AUGMENTER L'EMPLOYABILITÉ?

I.1 La compétence professionnelle

Le candidat à l'immigration peut désormais obtenir une évaluation comparative de ses études dans son pays: c'est un progrès. Il faudrait maintenant en arriver à ce que la reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle s'effectue aussi dans le pays d'origine, car elle peut influencer la décision d'immigrer.

De même, on doit donner des séances d'information sur la situation de l'emploi et du chômage et, selon le profil du groupe, présenter des pourcentages comparatifs par domaine d'activité entre les Québécois et les immigrants.

Un portrait réaliste de l'installation au Québec doit être tracé, en insistant sur les démarches et la nécessité d'adaptation sociale et d'expérience canadienne pour l'obtention d'un bon emploi. Un agent d'information, réel ou virtuel, présenterait tous les aspects pertinents de la vie au Québec, y compris les difficultés d'intégration.

Après l'établissement du N.A., l'offre de stages, par les programmes existants, en lien avec Emploi-Québec (et non avec des organismes communautaires), doit être élargie, afin, entre autres buts, de satisfaire à l'exigence de «l'expérience canadienne». Pour améliorer l'efficacité de ces programmes, il faut exiger une reddition de comptes:

- ✓ le taux de rétention de la main d'oeuvre;
- ✓ le respect du champ de compétence du postulant.

Il serait souhaitable d'augmenter la flexibilité des différents programmes pour n'exclure personne à qui ceux-ci conviendraient, par exemple, étendre à plus de cinq ans de présence au Québec l'accès au *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi* (PRIIME). Il faudrait convaincre les ordres professionnels, grâce aux incitatifs qui leur sont proposés, de faciliter davantage l'insertion des travailleurs venus d'ailleurs.

Le MIDI et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale doivent se concerter pour offrir des incitatifs financiers aux PME qui embauchent des N.A. dans des postes conformes à leurs compétences reconnues.

La politique de représentation de la diversité dans la fonction publique viserait 12% des employés. Dans un contexte de rigueur budgétaire, nous comprenons que l'embauche est restreinte; néanmoins, il faudrait envisager une méthode de discrimination positive, évidemment à compétence égale, pour nous approcher de cet objectif.

Il y aurait lieu d'amener certains ordres professionnels à mieux reconnaître les diplômes, surtout pour les immigrants qui avaient été sélectionnés en vertu de ces diplômes, ainsi que de publiciser l'accès au commissaire aux plaintes qui a été nommé pour veiller à la justesse de ce processus. On se demande si ce serait utile d'examiner le modèle de l'Ontario pour améliorer le nôtre.

I.2 Les compétences linguistiques

Pour ne pas échapper de N.A., il faut leur offrir la francisation, avec allocation de survie, dès leur arrivée, quitte, s'il n'y a pas de place dans les cours du MIDI, à les inscrire dans les commissions scolaires ou ailleurs, à condition qu'il s'agisse de cours structurés, suffisamment intensifs, selon le curriculum soit du MIDI, soit du ministère de l'Éducation, donnés par des enseignants qualifiés.

Les besoins en français doivent être précisés - nous dirions diagnostiqués - d'après les exigences québécoises pour accéder à un emploi dans le domaine de compétence de l'arrivant. Il faut donner un accès gratuit aux cours nécessaires. Exemples:

- ✓ les enseignants diplômés à l'étranger: préparation adéquate à l'examen (TECFÉE);
- ✓ les membres des ordres professionnels: préparation efficace, en lien avec leur profession.

Il faut enlever les barrières artificielles d'exigences linguistiques, par exemple, celle de l'Épreuve uniforme de français, au DEC accéléré en soins infirmiers.

Par ailleurs, il faut mieux cerner les emplois où il est approprié que l'anglais soit exigé. D'une part, il faut obliger les employeurs à justifier cette exigence: c'est parfois un moyen «légal» détourné de discriminer les demandeurs d'emploi dont la «tête» ou le nom ne plaît pas à l'employeur. Il revient à l'Office québécois de la langue française de s'assurer que l'usage de l'anglais dans une entreprise est nécessaire. D'autre part, il faut examiner la problématique de l'exigence du bilinguisme vis-à-vis des immigrants recrutés en tant que francophones. Si leur domaine d'emploi exige effectivement le bilinguisme:

- ✓ en avertir le candidat à l'immigration dans son pays d'origine, avant la prise de décision;
- ✓ lui faciliter ici l'accès à des cours d'anglais axés sur le marché du travail, en lui attribuant la même allocation que pour la francisation.

I.3 Les compétences sociales

Dans les centres de francisation, les N.A. découvrent dans un premier temps que des comportements qu'ils croyaient universels sont en fait culturels. En effet, leurs premiers jours dans un tel centre produisent un choc chez la majorité d'entre eux : ils rencontrent des condisciples de partout dans le monde dont même l'expression non verbale est différente de la leur! C'est une grande surprise de constater que, si le fait d'être poli est apprécié par tous, les règles de politesse diffèrent grandement, par exemple celles qui concernent la ponctualité. Les enseignants sont alors des interprètes culturels. Ils amènent, au cours de l'apprentissage du français, une prise de conscience des disparités dans les relations interpersonnelles. Un objectif étant la réduction des écarts culturels dans la communication, ces enseignants doivent être particulièrement aptes à transmettre les us et coutumes du Québec: par exemple, la bulle de distance personnelle, les questions considérées indiscretes, le degré d'insistance approprié en cas de refus. Cette transmission des codes sociaux doit absolument se faire en première ligne.

Il est très difficile pour un N.A. de s'intégrer rapidement à notre société, faute d'avoir assimilé les règles complexes, souvent inconscientes, des contacts sociaux. Comment être choisi par un employeur éventuel sans appliquer minimalement ses codes culturels?

Il faut donc offrir - ou même imposer? - aux N.A. une session de formation axée sur les véritables habiletés de communication verbale et non verbale nécessaires pour décrocher un emploi. Cette session doit comprendre une initiation au fonctionnement de la société québécoise, donc des connaissances de base sur certaines lois (ex.: normes du travail; vie familiale), sur les systèmes scolaires et gouvernementaux, ainsi que les notions de géographie et d'histoire utiles pour «fonctionner» dans notre société. On doit aussi présenter des caractéristiques sociales, en particulier l'égalité entre les femmes et les hommes et ses conséquences dans la vie quotidienne, insister sur la nécessité de respecter les styles de vie de chacun, donc l'orientation sexuelle, l'union libre, etc.

La meilleure formule pour permettre le développement des réseaux sociaux ainsi qu'une adaptation culturelle efficace serait le jumelage des N.A. avec une famille d'accueil qui les informerait sur des aspects de la vie quotidienne comme le logement, le transport, les écoles, les coûts habituels, etc. Ce jumelage tendrait à combler le déficit des rencontres interculturelles et intergénérationnelles véritables. Il exigerait d'améliorer la formation des intervenants professionnels pour qu'ils puissent donner l'information la plus pertinente aux N.A. sur les us et coutumes du Québec, et aux Québécois, sur ceux des N.A.

II. COMMENT LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION?

La discrimination à l'embauche ne touche pas seulement les N.A., mais aussi leurs descendants. La recherche de Paul Eid, *Mesurer la discrimination à l'embauche*¹, avait révélé qu'à qualifications et profil égaux, un Bélanger a 60% plus de chances d'obtenir un entretien d'embauche qu'un Sanchez, Ben Said ou Traoré dans les secteurs privé et communautaire. (Par contre, aucune discrimination à l'obtention de l'entretien n'a été révélée dans le secteur public.) Comme le nom de famille se transmet forcément, cette discrimination s'étend aux générations suivantes, et affecte donc des Québécois nés au Québec. Il est crucial que notre société s'occupe efficacement des enfants d'immigrants afin que ceux-ci se sentent des Québécois à part entière et surtout, soient perçus comme tels.

1 Paul Eid (2012). Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un "testing" mené dans le grand Montréal, Montréal, Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse

II.1 L'éducation populaire

D'abord, pour prendre en compte l'insécurité identitaire des Québécois canadiens-français, qui provoque la peur de l'Autre, il faut :

- ✓ établir des règles du vivre-ensemble qui rassurent autant la majorité que les minorités;
- ✓ faire connaître l'histoire du Québec à tous, en soulignant la diversité des apports de populations.

Les médias doivent participer à la solution: il faut «inverser» le rôle parfois pernicieux que certains ont joué. Il faut donc d'abord faire de l'éducation interculturelle auprès des journalistes: ceux-ci manquent de contacts prolongés, personnels, avec des gens d'autres cultures. Par exemple, l'image donnée de l'immigration provenant de pays majoritairement musulmans a été souvent désastreuse. Nous suggérons de:

- ✓ travailler de concert avec des journalistes pour:
 - trouver et proposer des porte-parole articulés et différents;
 - proposer des thématiques interculturelles;
 - dénoncer la chasse aux événements négatifs interculturels.
- ✓ travailler sur l'image utilisée dans les médias afin de:
 - signaler les images qui portent préjudice;
 - promouvoir la représentativité physique, en particulier à la télévision;
 - «immuniser» le public contre les images négatives en présentant les nuances.
- ✓ obtenir une information juste, une analyse, une «déconstruction» des nouvelles internationales, en particulier celles portant sur des conflits internationaux.

Il faut mettre en oeuvre une grande campagne de sensibilisation de la population, qui s'étendrait sur pas moins de cinq ans, comparable à celles pour lutter contre l'homophobie, ou les comportements dangereux au volant. On en mesurerait les résultats pour l'ajuster au fur et à mesure à l'évolution des perceptions du public.

Plusieurs excellents reportages mettant en scène des immigrations réussies, ainsi que des émissions sur des préjugés (récemment, *Test sur les humains*; auparavant, *Pure laine*) ont été produites ; il faudrait les diffuser aux grandes heures d'écoute sur les chaînes les plus regardées. Privilégier le Web serait particulièrement efficace auprès des nouvelles générations.

Pour diminuer les propos discriminatoires dans la population, il faut déconstruire les représentations réciproques des «autres» comme un groupe homogène et faire prendre conscience du caractère discriminatoire d'attitudes ou de propos banalisés.

L'école est le lieu par excellence de rencontres naturelles entre les enfants de toutes origines, donc de leurs parents: il faut l'utiliser davantage pour favoriser la prise de conscience interculturelle. Les directions d'école, les conseils d'établissement et les comités de parents doivent faciliter l'accessibilité aux parents des minorités ethnoculturelles et même inciter ceux-ci à participer à la vie de l'école. Celle-ci pourrait-elle mettre sur pied des jumelages linguistiques?

II.2 La sensibilisation et l'accompagnement des employeurs

Pour diminuer les réticences de certains employeurs, il faut admettre qu'ils éprouvent des inquiétudes: il faut donc les rassurer par une information objective.

Pour faire une sensibilisation ciblée des employeurs, il faut les mettre en contact avec des entreprises qui réussissent une embauche profitable sans discrimination, par exemple, des banques ainsi que des compagnies telles Pharmascience et le groupe CGI. Aussi, des intervenants - des fonctionnaires d'Emploi-Québec, de la CRÉ - sensibilisés à la réalité de minorités ethnoculturelles, doivent jouer le rôle d'intermédiaires auprès d'employeurs éventuels. Les programmes de jumelages comme ceux mis de l'avant par la CRÉ ou la Chambre de commerce de Montréal métropolitain (Programme Interconnexion en partenariat avec Emploi-Québec) doivent s'étendre aux candidats de la deuxième génération.

La mesure primordiale est d'exiger que les compagnies qui font affaire avec les organismes gouvernementaux, grands donneurs d'ouvrage, appliquent elles aussi la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, et soient soumises à l'obligation d'en rendre compte. En effet, c'est vraisemblablement cette loi qui fait en sorte qu'il n'y a pas de discrimination quant à l'entrevue d'embauche dans le secteur public: un même résultat pourrait être atteint dans ces compagnies privées. De plus, les syndicats doivent jouer leur rôle pour déterminer les règles d'embauche et s'assurer du respect de celles-ci.

Nous espérons que le contexte de rigueur budgétaire ne ralentira pas la revalorisation de la fonction publique en faisant davantage appel à des compétences à l'interne - par exemple, des ingénieurs, informaticiens, architectes - pour amener une embauche équitable, grâce à la loi sur l'égalité en emploi.

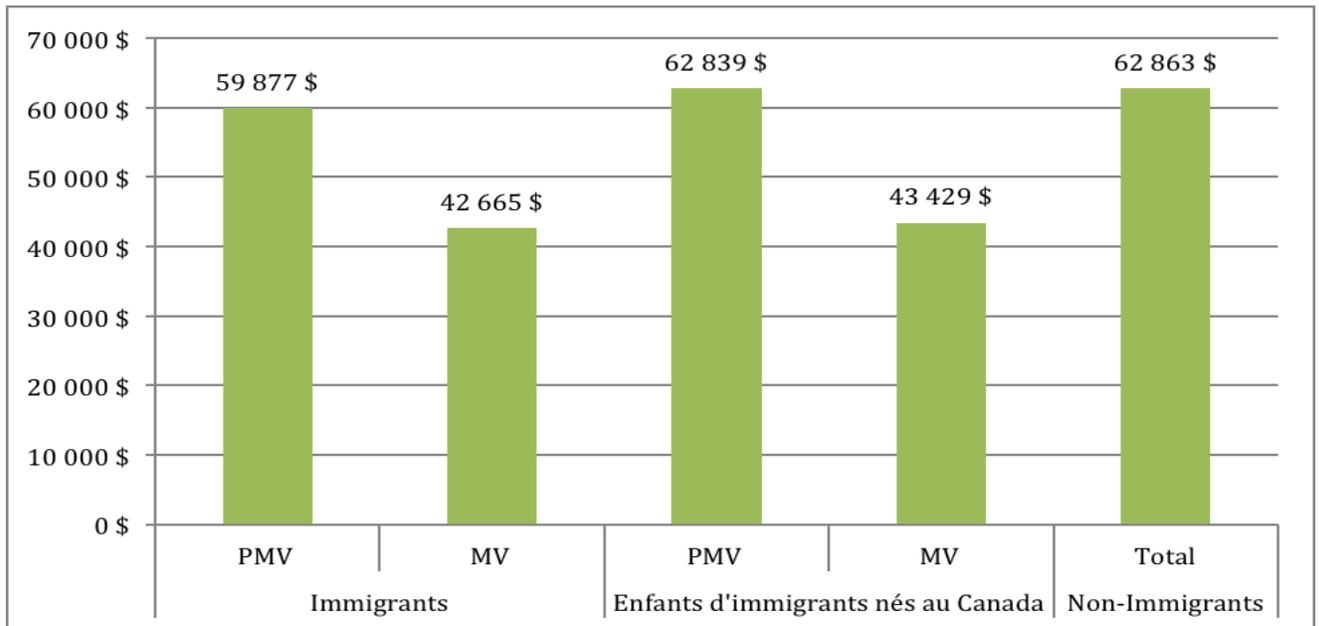
Pour jeter des ponts entre le bassin de main-d'oeuvre qu'est Montréal et les nombreux besoins qui existent en régions, il faut s'assurer que l'information concernant les pénuries et les surplus de travailleurs soit mise à jour et circule efficacement, non seulement chez les N. A., mais aussi chez les travailleurs surqualifiés ou chômeurs, en particulier ceux appartenant à des minorités ethnoculturelles.

II.3 Qu'en est-il des Québécois «visibles», nés ici?

La recherche de Paul Eid *Mesurer la discrimination à l'embauche*² a mesuré non seulement la discrimination à l'embauche des N.A., mais aussi de leurs descendants. Par exemple, le taux de chômage pour les personnes nées au Québec va du simple au double selon qu'elles appartiennent ou non à une minorité visible. Voici ce tableau :

Plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu	Taux de chômage – natifs du Québec	
	Minorités visibles	N'appartiennent pas à une minorité visible
Diplôme d'études secondaires	13.9 %	6.6 %
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	11.0 %	6.7 %
Certificat ou diplôme collégial	8.4 %	4.5 %
Certificat ou grade universitaire	6.0 %	3.1 %

De plus, cette recherche de Paul Eid révèle et chiffre les disparités salariales qui se prolongent d'une génération à l'autre.



PMV = n'appartient pas à une minorité visible

MV = appartient à une minorité visible

On constate donc, quant aux «*inégalités salariales, que des clivages prononcés subsistent, à qualifications égales, entre Québécois racisés et non racisés, non seulement au sein de la population immigrante, mais également chez les enfants d'immigrants nés au Canada.*»

Certains travailleurs appartenant à une minorité ethnoculturelle se résignent à accepter un emploi de niveau inférieur, donc moins rémunéré, à celui que leurs qualifications leur permettraient d'espérer. Ce qui nous a donné un choc, c'est de découvrir que la deuxième génération «visible» gagne à peine un peu plus que ses parents immigrants.

CONCLUSION

Malgré toutes les études, les politiques, les stratégies proposées pour résoudre les difficultés d'insertion professionnelle de N.A., nous constatons que ces écueils à l'embauche demeurent un obstacle réel à l'inclusion. Il faut donc revoir les critères de recrutement des personnes immigrantes et revisiter les programmes pour les adapter à la demande du marché de l'emploi en temps réel.

Par ailleurs, nous découvrons avec consternation que ce ne sont pas seulement les N.A. de minorités visibles qui éprouvent de la difficulté à s'intégrer professionnellement, mais ce sont leurs descendants qui portent des noms autres que Bélanger, Tremblay, Smith, qui sont discriminés à l'embauche.

Pour remédier à cette injustice systémique, il est non seulement nécessaire d'appliquer de façon rigoureuse la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, **mais de l'amender pour inclure les disparités salariales. Il faudra alors obtenir que les compagnies qui font affaire avec le gouvernement y soient également soumises; un critère d'ethno-culturalité devra être ajouté dans le *Système de management de la qualité* (SMQ, ex.: ISO).**