

MÉMOIRE du C.O.R.

Consultation : Valorisation de la diversité et lutte contre la discrimination

Réduire la discrimination et favoriser l'intégration!

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion



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

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

3 0 - 1 1 - 2 0 1 7

Toute reproduction totale ou partielle
de ce document est autorisée, à condition

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
Marie-Andrée Provencher	Secrétaire
Ismail Blili	Conseiller

Table des matières

Présentation du C.O.R.	2
I. L'accès à l'emploi	3
1. Les nouveaux arrivants, en général, rencontrent plusieurs obstacles à l'emploi	5
2. Comment surmonter les obstacles à l'emploi ?	5
II. La lutte contre les préjugés	10
III. Recommandations complémentaires	12
IV. Conclusion	14

Réduire la discrimination et favoriser l'intégration

Le nom du C.O.R. décrit son programme : COMMUNICATION - OUVERTURE - RAPPROCHEMENT INTERCULTUREL. Le mot clé est «interculturel» car nous rassemblons des gens d'origines et d'appartenances très variées.

En effet, le C.O.R. s'est donné pour mission de rapprocher les anciens Québécois des nouveaux pour construire ensemble une société plurielle et fière de l'être, grâce à un projet fondé sur nos valeurs communes. Ses deux lignes directrices sont :

- La lutte contre les préjugés à l'égard de minorités ethnoculturelles racisées;
- L'acquisition des codes sociaux québécois par les nouveaux arrivants.

Dans une situation de plein emploi au Québec, il y a encore des membres de ces minorités qui acceptent des emplois qui ne sont pas au niveau de leurs qualifications ou qui ne trouvent carrément pas d'emploi. Or, dans certains milieux, on ne reconnaît même pas l'existence de préjugés négatifs, encore moins de racisme. Pourtant, dans un reportage de Radio-Canada sur le racisme systémique au Québec (4 octobre 2017), la journaliste Sophie Langlois, après avoir cité des statistiques démontrant la discrimination en emploi, déclarait : *«L'iniquité raciale qui provoque cette discrimination se perpétue parce qu'on refuse de reconnaître le problème du racisme; pour aborder, régler un problème, il faut d'abord le reconnaître.»*

I. L'ACCÈS À L'EMPLOI

L'intégration et la valorisation se font surtout par l'emploi. À ce chapitre, il y a de bonnes nouvelles et de moins bonnes.

➤ Les bonnes nouvelles :

Pour l'ensemble des immigrants au Québec, le taux de chômage en 2017 est passé de 22,7 à 10 % et le taux d'activité des femmes a augmenté. Au total, le nombre des immigrants chômeurs était de 68.000 (Institut de la statistique du Québec).

➤ Les moins bonnes nouvelles :

Le taux de chômage chez les minorités racisées, issues ou non de l'immigration, se situerait à 13 %, selon un reportage de Sophie Langlois (Radio-Canada, 4 octobre 2017). Pourtant, il manquerait 25 000 employés issus des minorités visibles dans les organismes publics (selon un reportage de Thomas Gerbet (2016) citant une analyse de la Commission des droits de la personne en 2014). Il affirmait que *«la province emploie en moyenne 5 % de minorités visibles alors qu'elles comptent pour 11 % de la population»*.

À la Ville de Montréal, 5,9 % des employés proviennent des minorités visibles alors qu'elles constituent 30 % de la population. À Hydro-Québec, seulement 1,56 % des employés de cette société d'État proviennent de ces minorités. Pour ce qui est du secteur privé, il est impossible d'avoir des données.

L'étude de Paul Eid¹ sur l'obtention de l'entrevue d'embauche selon l'appartenance à la majorité ou à une minorité identifiées par le nom du candidat est un exemple à imiter. En effet, il faudrait des études semblables au sujet de l'obtention d'un emploi, de son maintien et des promotions.

Pour notre part, vu notre expérience sur le terrain, nous allons nous attarder sur le cas des Québécois issus de l'immigration maghrébine, qu'ils soient de première ou de deuxième génération. Selon nos informations, le taux de chômage de ces québécois qui frôlait les 30% en 2011, s'est résorbé quelque peu. En 2015, Frédéric Castel, chercheur au CRIEC, avait établi qu'il se situait à 16 % pour les hommes et à 19 % pour les femmes; on peut espérer qu'il continue à régresser, vu la bonne santé économique du Québec en 2017. Comme explications de cette diminution, on peut citer les programmes efficaces du MIDI; l'acceptation d'emplois déqualifiés par un plus grand nombre de ces immigrants; ou encore, le départ du Québec de chômeurs (en effet, le taux de rétention des immigrants avait diminué en 2013 et 2014).

Ajoutons à cela l'effet bien connu du plafond de verre sur la majorité des femmes, qui est évidemment pire pour les femmes appartenant à une minorité racisée. Pourtant, les immigrantes d'origine maghrébine sont particulièrement qualifiées (19 % de ces immigrantes ont un diplôme universitaire vs 13 % des Québécoises), la très grande majorité parlent bien le français et 44 % parlent aussi l'anglais. Cependant, leur taux de chômage est nettement plus élevé que celui de la population née au Québec, même si un grand nombre d'entre elles acceptent de travailler dans des secteurs défavorisés, où elles sont souvent surqualifiées et sous-payées.

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.*¹

1 Les nouveaux arrivants, en général, rencontrent plusieurs obstacles à l'emploi :

- le manque de reconnaissance des compétences et la lenteur des processus;
- les exigences linguistiques ;
- les exigences socioculturelles;
- l'exigence d'expérience québécoise ou canadienne.

En outre, les personnes d'origine maghrébine, qu'elles soient nées au Québec ou viennent d'y arriver, doivent faire face à de nombreux préjugés, en particulier les musulmanes qui portent le hidjab. Selon Pierre-André Normandin (La Presse+ du 29 nov. 2017), on constate une hausse de 20 % des crimes haineux au Québec, surtout envers les Arabes et les musulmans.

2 COMMENT SURMONTER LES OBSTACLES À L'EMPLOI?

A. Le manque de reconnaissance des compétences et la lenteur des processus

Quant à la reconnaissance de l'expérience professionnelle et des diplômes, rappelons une amélioration : l'évaluation comparative des études qui se fait maintenant dans le pays d'origine. Aussi, grâce au guichet unique offert par Qualification Montréal, la Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) se développe. Il faut aider cet organisme à perfectionner son offre de services pour en accélérer le processus, et donner accès aux prêts et bourses d'études aux étudiants qui choisissent ce système.

Les ordres professionnels devraient avoir le mandat de faciliter la reconnaissance des

diplômes et SURTOUT de l'expérience acquise, ainsi que l'acquisition du français nécessaire à l'exercice de la profession. Rappelons-le : la Commission des droits de la personne, en 2010 et en 2013, démontrait que les médecins formés à l'étranger étaient toujours victimes de discrimination par les Facultés de médecine lorsqu'ils tentent d'accéder à la résidence après avoir réussi les examens et même le stage de mise à niveau. Surtout, il faut accélérer les processus de reconnaissance, car leur lenteur, surtout pour certaines professions, par exemple la médecine, le génie, l'informatique, entraîne une perte de savoir-faire.

Il faut publiciser l'accès au commissaire aux plaintes qui a été nommé pour veiller au caractère juste de ce processus, et envisager de donner plus de crédibilité aux évaluations d'équivalences, en examinant le modèle de l'Ontario pour améliorer le nôtre.

Pour diminuer les réticences d'employeurs éventuels, il faut admettre que leurs inquiétudes peuvent être légitimes : il faut donc les rassurer par une information objective. Une façon d'y arriver serait de les mettre en contact avec des entreprises qui réussissent une embauche profitable sans discrimination (ex. : des banques; la Société de transport de Montréal; des compagnies telles que Pharmascience et le groupe CGI). Les programmes de jumelage comme ceux de la Chambre de commerce de Montréal métropolitain (Programme Interconnexion en partenariat avec Emploi-Québec) doivent s'étendre aux candidats des minorités racisées.

B. Les exigences linguistiques

D'après le dernier rapport de la vérificatrice générale, la francisation des nouveaux arrivants serait un fiasco.

Il faut offrir, avec allocation de survie, la francisation adéquate DÈS L'ARRIVÉE, au moment où la personne est ouverte, malléable, comme une éponge prête à absorber la langue et la culture.

Le MIDI et les commissions scolaires doivent se compléter par des offres très diversifiées quant aux horaires et aux programmes. Pour installer les bases d'un nouveau moyen de communication chez des adultes, il faut des cours intensifs (idéalement, 3 h par jour, du lundi au vendredi), mais selon des horaires réalistes, en tenant compte qu'il peut s'agir de travailleurs ou de parents de jeunes enfants qu'il faut reconduire à la garderie ou à l'école. Cependant, la francisation en entreprise, forcément axée sur le travail, peut donner des résultats à condition qu'elle soit suffisamment intensive et que l'apprenant ne soit aucunement pénalisé : l'employeur doit donc y contribuer.

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. Par exemple, une personne se préparant à travailler avec le public aura besoin d'un perfectionnement à l'oral, alors qu'un secrétaire devra approfondir l'écrit. Il faut accorder aux futurs membres des ordres professionnels une préparation efficace, leur permettant de réussir l'examen de l'Office québécois de la langue française. Il faut aussi tenir compte de l'écart linguistique et culturel pour allouer un temps approprié à l'apprentissage : un unilingue asiatique ne peut pas progresser au même rythme qu'une personne de langue latine ; c'est donc essentiel de respecter les rythmes d'apprentissage.

Le test de classement pour les cours de français - le diagnostic - doit donc se faire en

personne par des enseignants expérimentés. Par exemple, il est plus facile de détecter l'analphabétisme ou la faible scolarisation en faisant écrire le candidat dans sa langue maternelle qu'en lui posant des questions sur sa scolarité! Le but de la francisation étant le développement de la capacité de communication à l'oral et à l'écrit, un test de compréhension, si sophistiqué soit-il, ne donne pas l'information appropriée. Il est essentiel de ne pas placer un apprenant à un niveau trop élevé; dans le doute, il vaut mieux établir des bases solides.

Il faut lever les barrières artificielles d'exigences linguistiques, par exemple, celle de l'Épreuve uniforme de français au DEC accéléré en soins infirmiers. L'examen d'expression écrite pour les ordres professionnels (OQLF) devrait se faire à l'ordinateur, avec logiciel de correction intégré, puisque ce seront les conditions réelles en emploi.

Par ailleurs, il faut mieux cibler 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 l'utilisation de l'anglais :

- 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.

C. Les exigences socioculturelles

À L'ARRIVÉE, tous les adultes devraient avoir l'obligation de suivre une session d'intégration au Québec, évidemment dans une langue qu'ils comprennent, avec allocation. Cette session doit comprendre une initiation au fonctionnement de la société québécoise, donc des connaissances de base sur les normes du travail; les droits et obligations des locataires et des propriétaires; les systèmes scolaires; les services communautaires et gouvernementaux disponibles. Une formule permettant une acculturation efficace et le développement de réseaux sociaux serait le jumelage de nouveaux venus avec une famille d'accueil qui les informerait sur des détails de la vie quotidienne comme le transport, le logement, les écoles.

Puis, après l'installation et l'acquisition de moyens de communication suffisants, il faut offrir aux nouveaux arrivants une session de formation axée sur les véritables habiletés nécessaires pour décrocher un emploi.

Il ne faut surtout pas en dispenser ceux qui parlent français : en effet, le fait de parler une langue commune risque de masquer l'écart culturel. Ils prennent parfois pour acquis que leurs usages sociaux, donc culturels, sont la norme universelle : ils interprètent toute différence comme une entorse aux règles de civilité, donc, évitent toute adaptation sociale, puisqu'elle serait une transgression. Or, il leur est forcément très difficile d'obtenir un emploi s'ils ne partagent pas les codes sociaux des employeurs potentiels.

D. L'exigence d'expérience québécoise ou canadienne :

C'est le dilemme bien connu : comment acquérir de l'expérience de travail canadienne si cette même expérience constitue un prérequis pour obtenir un emploi? Parfois, un travail bénévole à l'arrivée, dans le domaine d'emploi où la personne est qualifiée, servira de tremplin à un premier poste rémunéré. Mais, dans certains cas, il s'agit d'une exploitation abusive.

Offrir des incitatifs monétaires aux employeurs pourrait être efficace, comme c'est le cas dans le programme *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi* (Priime) qui subventionne l'embauche de personnes admissibles afin qu'elles acquièrent une première expérience de travail au Québec. Cependant, il faudrait en analyser les résultats, surtout quant au taux de rétention en emploi.

La Commission des droits de la personne de l'Ontario a décrété que «*Une exigence stricte liée à l'« expérience canadienne » est susceptible d'entraîner une discrimination et ne doit être imposée que dans de rares circonstances. Il incombe aux employeurs et aux organismes de réglementation d'apporter la preuve qu'une exigence d'expérience canadienne est établie « de bonne foi » ou qu'elle est nécessaire.* » Nous n'avons pas pu vérifier si la CDPDJ du Québec adopte la même position.

II. La lutte contre les préjugés

- 1 Les médias doivent participer à la solution : il faut «inverser» le rôle parfois pernicieux que certains jouent en faisant de l'éducation interculturelle auprès de

leurs journalistes. Par exemple, l'image donnée de l'immigration provenant de pays majoritairement musulmans a été souvent désastreuse. Ainsi, il faut mettre en place un garde-fou pour signaler les articles et les images qui portent préjudice, mais il faut aussi promouvoir la représentation réaliste, sinon bienveillante, de personnes appartenant à des minorités racisées.

- 2 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 et des conséquences non seulement sociales, mais aussi économiques de la discrimination.
- 3 Il faut prendre en compte l'insécurité identitaire des Québécois «canadiens-français», qui provoque la peur de l'Autre, en particulier des arabo-musulmans :
 - établir des règles du vivre-ensemble qui rassurent autant la majorité que les minorités;
 - faire connaître l'histoire du Québec, en soulignant la diversité des apports de populations.
- 4 Le MIDI avait commencé une campagne de sensibilisation à l'accueil des «autres» : il faudrait la poursuivre pour en arriver à présenter, dans la phase finale, des personnes qui sont le plus à risque d'être rejetées, par exemple, des femmes portant le hidjab. Il faut faire ressortir les cas de réussite de personnes où l'accueil par la société québécoise a joué un rôle avantageux pour tous. En effet, il y a plus de chance de faire évoluer certains Québécois vers une attitude accueillante en soulignant les bons coups qu'en relevant les cas individuels de racisme...

Par ailleurs, il ne faut pas jouer à l'autruche et nier l'existence de discriminations systémiques à l'égard de trois principaux groupes : les Afro-Québécois, les Autochtones, les arabo-musulmans. Comme notre expérience concerne surtout ces derniers, nous recommandons la mise en place d'un observatoire sur l'islamophobie.

III. RECOMMANDATIONS COMPLÉMENTAIRES

- 1 Former les gestionnaires à la gestion des diversités et à l'interculturalisme.
- 2 Former les enseignants, aussi bien futurs qu'actuels, les directeurs d'école et, par ricochet, les élèves, à la fréquentation naturelle et égalitaire des collègues, des élèves, des parents, de toute origine ethnique.
- 3 Revoir le cours «Éthique et culture religieuse»; l'attribuer seulement à des enseignants compétents, c'est-à-dire ayant reçu une formation interculturelle.
- 4 Instaurer un projet-pilote de CV anonyme. Cela ne changera rien pour les nouveaux arrivants dont les informations indiqueront forcément le lieu d'origine, mais permettra au moins l'obtention de l'entrevue d'embauche aux personnes nées ici, portant un nom qui indique leur appartenance à une minorité racisée.
- 5 Envisager une méthode de recrutement, évidemment en exigeant les compétences requises pour le poste, qui permettrait d'atteindre l'objectif de 12% de représentation de la diversité dans la fonction publique.
- 6 Appliquer l'«Analyse différenciée selon les sexes» (ADS) dans les institutions afin de donner leur juste place aux femmes de minorités racisées subissant des contraintes

multiples et une intersection des discriminations.

- 7 Proposer ou même imposer un quota de membres issus de la diversité dans les CA de la STM, l'Hydro-Québec, le CSF, la SAQ, mais aussi au sein des conseils d'établissement des écoles, dans les comités d'usagers, etc..
- 8 Demander à des chercheurs d'analyser nos institutions ainsi que nos lois et pratiques pour y déceler les racines du racisme systémique et y remédier.

IV. CONCLUSION

La recherche de Paul Eid nous avait révélé que ce n'étaient pas seulement les immigrants de minorités racisées qui éprouvaient de la difficulté à s'intégrer professionnellement, mais aussi leurs descendants, vu la transmission du nom de famille. Il est crucial que notre société s'occupe efficacement des descendants de ces immigrants afin que ceux-ci se sentent des Québécois à part entière et surtout, soient perçus comme tels.

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.

Nous soulignons l'importance d'imposer un critère mesurable «d'ethno-culturalité» dans le système de qualité des entreprises faisant affaire avec l'État québécois pour évaluer leur performance dans le recrutement de personnes issues des minorités. («Système de management de la qualité» SMQ, exemple : ISO).

L'égalité d'accès à l'emploi, le respect et la compréhension de l'Autre sont à notre avis les conditions nécessaires à la paix sociale et à une vie harmonieuse au Québec.