

# CONTRER LA DISCRIMINATION RACIALE, ETHNIQUE ET RELIGIEUSE EN EMPLOI : LA CONTRIBUTION DU MILIEU COMMUNAUTAIRE QUÉBÉCOIS<sup>i</sup>

par Jamal-Eddine Tadlaoui<sup>ii</sup>

Cet article reprend les principaux résultats d'une étude réalisée par la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, publiée sous le titre *Pistes d'action pour contrer les manifestations de la discrimination raciale et de l'intolérance dans le champ de l'intégration en emploi des personnes immigrées au Canada au cours des dernières années*.

La démarche favorisée visait la mise en commun des expériences et réflexions de des intervenantEs et leur concertation au niveau des actions à entreprendre, au quotidien, dans le cadre d'un plan d'action collectif global. Elle consistait en trois rencontres thématiques de travail, d'une journée chacune, dans une logique progressive et continue. Le nombre d'acteurs autour de la table était limité à une vingtaine de personnes. Outre le critère d'implication dans le champ de l'employabilité, nous avons aussi veillé à ce que les personnes viennent de différentes régions du Québec afin de saisir les éventuelles disparités régionales<sup>iii</sup>.

Au cours de la première rencontre, les participants étaient invités à identifier les obstacles sur le parcours en emploi des personnes immigrantes et réfugiées en cernant les obstacles spécifiquement liés aux différentes formes de discrimination raciale, ethnique ou religieuse. La deuxième rencontre était centrée sur les stratégies déjà expérimentées et à expérimenter pour contrer ces obstacles. L'objectif de la troisième rencontre consistait à identifier les actions concrètes susceptibles d'être menées en concertation et à ébaucher les pistes d'un plan d'action collectif. Des personnes ressources d'organismes ethnoculturels et de CLE se sont jointes aux intervenantEs des ONG, afin de compléter la réflexion et d'amorcer un réseautage entre les différents acteurs concernés par la problématique.

Cette étude a été financée par Patrimoine Canada, programme du multiculturalisme, dans le cadre de la conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme de 2001. Des exemplaires du rapport de l'étude peuvent être commandés à : TCRI 518 rue faire Est, Montréal, Qc (Canada), téléphone : (514) 272 6060, télécopie : 272-3748.

---

<sup>i</sup> Cet article a été publié dans *Vivre ensemble*, Bulletin de liaison en pastorale interculturelle, Centre Justice et Foi, automne 2002/ hiver 2003.

<sup>ii</sup> L'auteur est sociologue et coordonnateur du volet employabilité de la TCRI.

<sup>iii</sup> Les participants provenaient de Montréal, Québec, Saint-Hyacinthe, Jonquière, Joliette, Drummondville, Trois-Rivières, Saint-Jérôme, Longueuil, Granby, Saint-Hubert (Montérégie).

Il est reconnu que l'accès à l'emploi est une clé majeure de l'intégration des personnes immigrantes, non seulement sur le plan économique mais aussi sur le plan social. Une clé et, en quelque sorte, un « baromètre » de la place que la population canadienne dite « de souche » est prête à accorder à « l'Autre ». Or, au cours des dernières années, la problématique de l'insertion en emploi des immigrants a pris de plus en plus d'ampleur. Elle est ainsi devenue une préoccupation majeure pour les organismes membres de la TCRI travaillant dans le secteur de l'employabilité.

Dans la confrontation quotidienne avec de nombreuses difficultés, les intervenantEs de ces organismes ont acquis une expertise et une créativité qui leur permettait de développer des stratégies, des outils et des savoir-faire adaptés afin de répondre adéquatement aux besoins de leur clientèle et de réduire les obstacles qu'elle rencontre. Cependant, leur expertise et leur créativité sont cependant peu connues, même à l'intérieur du réseau d'organismes travaillant dans ce secteur, d'où la nécessité d'une concertation comme premier pas à faire dans le cadre de notre démarche.

### *Le rôle du milieu communautaire*

Outre les actions visant spécifiquement à contrer les attitudes discriminatoires, sur lesquelles nous reviendrons plus loin, ces organismes travaillent intensivement à préparer les nouveaux arrivants à répondre aux exigences des employeurs québécois. Selon leur expérience, l'information sur la réalité du marché d'emploi est un préalable incontournable aux actions ultérieures à mener. Des ateliers intensifs de recherche d'emploi en groupe permettent aux participants d'accroître l'efficacité de leur exploration du marché du travail québécois. Une fois cette étape franchie, on procède à l'évaluation des compétences des personnes avant de leur proposer, le cas échéant, des cours ou des formations d'appoint afin qu'elles puissent répondre adéquatement aux exigences d'embauche.

Parmi les autres services offerts par les organismes communautaires, conformément à leur rôle d'intégration économique des immigrants, figure celui de la reconnaissance des acquis. Des organismes communautaires de Montréal offrent, par exemple, des programmes de tutorat pour préparer les examens d'inscription à l'ordre des ingénieurs du Québec ou encore, des formations d'appoint à d'autres professionnels tels que les infirmierEs, pour qu'ils puissent pratiquer leur métier au Québec. Grâce à leur connaissance constamment actualisée du marché de l'emploi québécois et à leurs contacts privilégiés avec des entreprises de la métropole, plusieurs organismes en emploi offrent (de différentes façons) des services de placement et de maintien en emploi des personnes déjà sur le marché du travail. Ils proposent des stages rémunérés dans des entreprises ou bien le programme de subventions salariales pour un certain nombre de personnes qui sollicitent leurs services.

Selon leurs moyens relativement limités et grâce au professionnalisme et au dévouement de leurs intervenantEs, les organismes communautaires en employabilité participent d'une façon significative à aider les immigrants à s'intégrer économiquement et socialement au sein de la société québécoise. De plus, vu leur implication active et leur savoir-faire développé au cours des années dans le dossier de l'emploi, ces intervenantEs sont des acteurs clés pour identifier

autant les obstacles en emploi auxquels sont confrontés les immigrants que les stratégies susceptibles d'améliorer la situation au niveau de leur insertion socioprofessionnelle et socioéconomique à la société québécoise.

***L'état de la situation : le racisme, plus c'est caché, plus ça fait mal***

Les échanges ont permis d'établir six principales catégories d'obstacles à l'emploi : les obstacles liés à la langue, ceux liés à la reconnaissance des acquis et compétences, les barrières culturelles, les obstacles politiques, les obstacles systémiques et enfin, ceux liés au racisme et à la discrimination. Ces catégories ne sont toutefois pas « étanches » les unes par rapport aux autres. Elles sont très souvent étroitement liées.

Les obstacles linguistiques, par exemple, ou relatifs à la reconnaissance des acquis et des compétences, ne sont pas indépendants des obstacles de nature politique ou systémique. Par ailleurs, les arguments d'ordre linguistique ou d'adéquation des compétences ne sont bien souvent qu'une couverture pour masquer une exclusion fondée sur l'ethnie, la nationalité, la couleur de la peau ou la religion. L'argument de la langue est ainsi l'argument le plus facile pour refuser un emploi à une femme haïtienne, par exemple, sans risquer une plainte contre la discrimination raciale qui a réellement motivé ce refus. Sans chercher à revenir en détail sur les différents obstacles en question, à partir desquels des stratégies seront avancées, rappelons quelques éléments pertinents qui en découlent<sup>iv</sup>.

En ce qui concerne *l'obstacle de la langue*, on note que les cours de français offerts aux personnes immigrantes sont insuffisants pour leur permettre de se placer sur le marché du travail. La francisation ne répond plus aux besoins des nouvelles vagues d'immigrants et doit faire le lien avec l'insertion professionnelle, le milieu du travail et y être fondamentalement « reliée ».

Pour ce qui est de la reconnaissance des *acquis et des compétences*, cet obstacle forme une barrière de taille pour les personnes immigrantes qui, avant d'arriver au Québec, ont acquis dans leur pays d'origine des niveaux de scolarité élevés et assez élevés. Une fois sur place, dans la plupart des cas, les équivalences des diplômes des personnes concernées sont revues à la baisse.

Le protectionnisme excessif des ordres professionnels ainsi que les procédures et les instruments d'évaluation des corporations professionnelles forment un autre poids supplémentaire auquel sont confrontés les immigrants depuis plusieurs années, particulièrement les professionnels (cas des médecins, comptables, infirmières, ingénieurs)

***L'exigence de « l'expérience canadienne »*** sans aucune prise en compte de l'expérience professionnelle de ces personnes avant d'immigrer allonge la liste des obstacles à l'emploi des personnes en question, d'autant plus que, selon les intervenants, il n'existe pas d'instruments adéquats pour évaluer les compétences réelles des immigrants. La disparité entre la politique

---

<sup>iv</sup> Il est intéressant de noter que de façon très spontanée, les participantEs sont allés du plus fréquemment nommé, plus apparent, au plus sous-jacent, là où se trouvent les racines mères de toutes les autres catégories d'obstacles, le racisme et l'intolérance par rapport à la différence, mais justement, des racines cachées et fortement ancrées, qu'il est difficile d'amener au jour pour s'en débarrasser.

d'intégration et la politique d'immigration ou encore le manque de cohérence et d'interdépendance entre elles sont autant des obstacles politiques que systémiques qui diffèrent, dans plusieurs cas, l'insertion et ou le maintien en emploi de nombreux immigrants.

Par ailleurs rappelons que les intervenantEs qui font affaire avec des responsables politiques dans des ministères se rendent compte que certains d'entre eux ignorent des réalités importantes relatives tant aux politiques gouvernementales d'immigration qu'aux réalités que confrontent les immigrants « dans la vraie vie ». Et pourtant, ces mêmes politiciens prennent des décisions dans le dossier de l'immigration<sup>v</sup>.

Pour les *barrières qui font référence au volet culturel*, les participants ont fait remarquer que lors des concours de la fonction publique, par exemple, la plupart des personnes immigrantes intéressées ne se rendent pas au bout du processus, car les entrevues auxquelles elles participent le cas échéant, ne tiennent pas compte de leurs réalités diverses et sont loin de les rejoindre. Selon les participants, cet état de fait exclut automatiquement des candidats qui, de leur côté, n'ont pas eu une bonne préparation quant aux normes culturelles de la société d'accueil et de son marché du travail.

Toutefois, *le racisme et les formes de discrimination et d'intolérance* qui y sont reliées représentent, comme le laissent entendre les discussions, l'obstacle le plus systématique, le plus imprégné dans notre société mais aussi le plus difficile à contrer. En effet, si après les événements du 11 septembre 2001, un bon nombre d'employeurs et de citoyens se sont crus autorisés à manifester ouvertement et impunément leur racisme et leur intolérance, en général les personnes racistes sont devenues prudentes et exercent leur discrimination sous le couvert d'autres prétextes.

Selon les intervenantEs, le racisme est loin d'avoir diminué au Québec, au contraire, il est de plus en plus voilé. Il est donc très difficile de dénoncer les entreprises et les personnes agissant de façon raciste puisque les manifestations du racisme ne sont pas explicites. La difficulté est d'autant plus grande que les personnes touchées par des manifestations de racisme et de discrimination ont peur d'en faire état car elles craignent des représailles.

### *Les stratégies expérimentées*

Selon l'expérience des intervenantEs, une partie essentielle du travail à faire pour contrer les obstacles à l'insertion et au maintien en emploi des personnes immigrantes consiste à développer des liens directs avec les acteurs concernés, notamment employeurs, responsables de ressources humaines, chambres de commerce etc. Ces contacts permettent aux employeurs de se familiariser avec les difficultés particulières que peuvent représenter les normes d'entrevue, de

---

<sup>v</sup> Les participants soulignent que les politiques d'intégration et d'immigration recèlent elles-mêmes certaines insuffisances et seraient teintées de discrimination, notamment envers les immigrants non francophones et d'origine asiatique par exemple. Les cas des personnes asiatiques d'origine chinoise qui ne trouvent pas d'emploi en dehors de leurs réseaux illustre cette réalité.

présentation des candidats immigrants; de mieux pouvoir identifier les compétences que peuvent apporter ces personnes à leur entreprise et les avantages qu'ils ont à les employer malgré le coût que peut représenter l'offre de cours de français pour faciliter leur adaptation à l'emploi proposé. Ces rencontres permettent aussi de désamorcer des préjugés et de favoriser l'établissement d'un climat d'acceptation et d'entraide avec les autres employés. Ce sont des stratégies à retenir parce qu'elles se sont toujours avérées fructueuses jusqu'à présent.

On remarque que les rencontres avec les employeurs sont plus fréquentes dans les régions autres que Montréal. Il semble que le nombre encore relativement limité d'immigrants en région laisse d'une part un peu plus de temps aux intervenantEs pour travailler directement avec les différentes instances à sensibiliser et que, d'autre part, les employeurs, peut-être moins sollicités par des candidats immigrants, plus proches aussi de leur communauté, sont plus prêts à investir temps et attention aux requêtes des intervenantEs.

C'est à ce niveau qu'apparaît une grande disparité entre Montréal et les autres régions. Il est intéressant de noter à ce sujet la remarque d'une intervenante venant d'une région autre que Montréal. « *Je vous écoute et je suis surprise, parce que, en fait, les problèmes de racisme, il n'y en pas vraiment dans notre région...* ». D'après elle, la communauté environnante n'est pas hostile aux immigrants. Elle est plus portée à la curiosité et à l'entraide qu'au rejet ou à la distance.

Il est clair cependant qu'au-delà des actions individuelles, la problématique du racisme commande une intervention forte des instances gouvernementales, à laquelle les organismes communautaires sont prêts à collaborer pleinement. Le message, en fait, est simple quoique fort explicite : arrêtons de parler de la lutte contre le racisme et passons réellement à l'action, en faisant preuve d'un engagement clair et ferme face à l'ensemble de la société. Il s'agit de reprendre les devoirs à leur base, c'est-à-dire d'éduquer tous les acteurs sociaux et l'ensemble du public, depuis l'école primaire jusqu'aux politiciens en place.

Et l'une des clés de la sensibilisation et de l'éducation est de commencer par prendre les moyens pour expliquer clairement, et à toute la population, que s'il y a des immigrants au Canada et au Québec c'est parce que l'on tient à en faire venir. Expliquer aussi les raisons pour lesquelles on tient à les faire venir et sur la base de quels critères ils sont sélectionnés. Ce rappel désamorcerait déjà bien des idées préconçues et des peurs par rapport au phénomène migratoire en lui-même.

Évidemment, de telles clarifications ne suffisent pas à lutter contre le racisme et autres formes d'intolérance ethnique, nationale ou religieuse. Ces questions commandent aussi une éducation systématique et généralisée aux relations interculturelles, accompagnée de mesures coercitives sans détour contre les personnes qui contreviennent aux valeurs et principes anti-racistes et anti-discriminatoires de notre société.

Là encore, le but ne peut être atteint sans engagement clair et concret de nos instances politiques. Comme ce fut le cas avec la question de la condition féminine, l'objectif est que les actions entreprises conduisent progressivement à une transformation profonde des mentalités par laquelle l'opposition au racisme et toute autre forme d'intolérance et d'exclusion fondées sur

l'ethnie, la nationalité, la couleur, la religion, deviendront une valeur sociale partagée par l'ensemble de la population canadienne. C'est pourquoi des mesures « douces », de sensibilisation et d'éducation, et des mesures « fortes », telles que la dénonciation publique et systématique de tout acte discriminatoire et leur pénalisation, doivent être menées de façon parallèle et complémentaire.

Le message doit être clair : le racisme et toute autre forme de discrimination ethnique, nationale ou religieuse ne sont pas tolérés dans la société canadienne. Et, pour reprendre les mots de certains intervenants : « *Tout comme l'alcool au volant, le racisme doit coûter quelque chose aux racistes* »

### *Vers des actions concertées*

Il va de soi que pour être efficace, la lutte contre le racisme exige, comme on l'a mentionné précédemment, un travail d'envergure, de sensibilisation et d'éducation du public, sous le leadership des instances gouvernementales et en partenariat avec les organismes travaillant en employabilité. Ce travail de sensibilisation et d'éducation doit s'adresser non seulement aux adultes d'aujourd'hui mais aussi aux adultes de demain, c'est-à-dire aux enfants dès l'école primaire.

Au niveau des employeurs, les intervenantEs se proposent de poursuivre et d'étendre systématiquement les expériences réussies de concertation avec les entreprises et les chambres de commerce, et de s'organiser pour exercer des pressions politiques afin d'amener les ordres professionnels à reconnaître la formation et les compétences des professionnels venant d'autres pays. Ces actions doivent s'accompagner par la promotion des immigrants d'une façon positive au lieu de se concentrer sur les irritants et de trouver le meilleur canal pour faire passer le message, notamment, par la formation au partenariat interculturel.

Les intervenantEs s'entendent aussi pour documenter systématiquement les cas de discrimination et mettre en place des comités de vigilance afin de vérifier si dans les entreprises, notamment les plus grandes, l'application de la loi sur l'accès et l'égalité en emploi est réellement appliquée. Vérifier périodiquement l'engagement des immigrants et leur maintien en emploi.

Un outil de « renforcement positif » serait que les organismes communautaires fassent la promotion des entreprises qui embauchent les personnes immigrantes et les maintiennent en emploi.

Par ailleurs, plusieurs organismes ont mis sur pied un comité chargé de préparer le dossier sur la gestion de la diversité afin de proposer aux entreprises et aux ministères. Et tous, au terme des rencontres, se sont organisés pour renforcer le partage d'informations et le développement d'outils concrets de réseautage entre organismes impliqués en employabilité, incluant les CLE.

### ***Intervention gouvernementale nécessaire***

Contre le racisme et toute autre forme de discrimination, c'est possible. Il faut par contre avoir la volonté politique de le faire. Les intervenantEs des ONG sont prêts à donner beaucoup. Ils ont déjà déployé énormément de créativité et d'énergies. Mais pour aller plus loin, un acteur majeur doit faire sa part : le gouvernement québécois lui-même. Il ne suffit pas de se dire « ouvert à l'immigration » ni de multiplier les discours sur les valeurs non racistes de notre société. Il s'agit de prendre un engagement réel et des moyens adéquats pour s'assurer qu'à tous les niveaux, dans toutes les instances, y compris dans les politiques d'immigration, toute forme, explicite ou implicite, de discrimination nationale, ethnique ou religieuse soit fermement combattue et éliminée.

Dans une société prônant les droits humains, le respect de la dignité et la démocratie, il serait important de repenser la place que l'on est réellement prêt à donner à celui que l'on regarde comme « l'Autre » et faire en sorte qu'il ne soit plus un « Autre » mais un citoyen à part entière.