

**LE CHOC DISCRIMINATOIRE :  
ANALYSE, MANIFESTATIONS ET IMPACTS SUR LA PLEINE  
PARTICIPATION À LA SOCIÉTÉ, DES QUÉBÉCOISES ET DES QUÉBÉCOIS  
ISSUS DE L'IMMIGRATION PARTICULIÈREMENT DES JEUNES DE  
LA SECONDE GÉNÉRATION.  
VERS LA RECHERCHE DE SOLUTIONS DURABLES.**

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DE LA CULTURE DE L'ASSEMBLÉE  
NATIONALE DU QUÉBEC SUR LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE DE  
LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION.

Préparé par Guy Drudi , Président

Au nom du Conseil d'administration du  
Service d'aide et de liaison pour immigrants,  
La Maisonnée.

25 août 2006

« Ne parler d'intégration que pour dire aux nouveaux venus qu'ils doivent prendre leur place dans la société telle qu'elle était avant eux est plus près de l'exclusion que d'une véritable intégration. Celle-ci n'existe que quand l'ensemble qui reçoit sait gérer sa propre transformation, comme une famille s'adapte à l'arrivée d'un nouvel enfant. Ce qui suppose qu'elle ait confiance en elle, en sa capacité d'adaptation, et qu'elle trouve positive l'arrivée du nouveau venu.».

Alain Touraine, « Vraie et fausse intégration ». Le Monde, 29 janvier 1992. p. 2.

## PRÉSENTATION DE LA MAISONNÉE.

Le Service d'aide et de liaison pour immigrants LA MAISONNÉE fut créée en 1979 et s'est donné pour mission de "**Faire de tout résident, ancien, nouveau ou de naissance, un citoyen à part entière**". Ses services visent à aider les nouveaux et leurs familles à s'installer, à s'adapter et à s'intégrer au Québec afin de favoriser l'exercice de la citoyenneté et de la participation civique et le développement des réseaux sociaux.

Pour ce faire, LA MAISONNÉE offre des services collectifs et individuels reliés à l'accueil et à l'établissement des nouveaux résidents, à leur employabilité et leur insertion en emploi. Elle s'intéresse également aux jeunes de la seconde génération issus de l'immigration afin qu'ils puissent bénéficier d'une mobilité sociale réelle et participer pleinement à la société québécoise. Enfin, elle contribue à établir des réseaux de communication avec la société d'accueil afin de créer des passerelles véritables permettant une intégration sociale pleine et entière des nouveaux résidents et de leurs familles.

LA MAISONNÉE a pris l'engagement de tout mettre en oeuvre pour que les personnes accueillies par l'entremise de ses services en ressortent avec des capacités accrues de prendre sa leur place comme citoyens à part entière. Elle mobilise ces personnes pour qu'elles soient en mesure de faire valoir leurs droits contre la discrimination et participer pleinement d'une façon responsable à la société québécoise.

LA MAISONNÉE intervient selon une approche qui repose sur la prise en charge par le milieu. La prise en charge par le milieu (PCM) contribue à créer un tissu social fondé sur des réseaux sociaux permettant l'intégration différenciée des personnes et l'expression d'une solidarité et d'une autonomie collective face à l'État et à ses institutions. Elle permet d'améliorer la qualité de la vie individuelle et collective dans chaque milieu, notamment en y créant ou en y développant des ressources favorisant l'entraide et d'autres formes de support qui transcendent la compartimentation des clientèles et réduisent le recours aux institutions.

Étant convaincus qu'une société moderne, démocratique et ouverte à l'immigration est basée sur la contribution de chacune et de chacun, LA MAISONNÉE compte poursuivre sa mission en s'appuyant sur ses employés et ses bénévoles, en impliquant les personnes accueillies et en favorisant des projets de partenariat avec les acteurs du quartier et de la société d'accueil. LA MAISONNÉE fait la promotion d'une vision centrée sur :

- une typologie inclusive qui parle de nouveaux résidents plutôt que la stigmatisation des immigrants
- des services qui répondent aux besoins d'une clientèle pluriethnique et qui sont accessibles également à la population en général,
- l'accueil et non la tolérance,
- l'intégration sociale des nouveaux résidents
- l'importance de la deuxième génération
- le partenariat et la participation citoyenne à part entière.

Convaincue de sa contribution, sa vitalité et son expertise à l'accueil et à l'intégration des immigrants et réfugiés, LA MAISONNÉE répond à l'invitation de commenter certains volets de la Politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination.

## **CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES.**

LA MAISONNÉE accueille favorablement l'initiative de la Ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles de faciliter l'intégration et la pleine participation des citoyens de toutes origines en assurant à chacun l'égalité des chances et le respect des différences et faire de l'édification d'une société plurielle et inclusive un enjeu prioritaire. Cette priorité gouvernementale rejoint dans son sens et dans sa lettre, l'énoncé de notre mission, qui est, rappelons-le, de faire de tout résident du Québec, un citoyen à part entière.

Nous soulignons également avec satisfaction le fait que la Ministre choisisse d'aller en consultation avec ses principaux partenaires sur le terrain, soit les organismes communautaires, sans qui l'accueil et l'intégration à la société québécoise des personnes issues de l'immigration et leurs familles resteraient lettre morte, pour enrichir et actualiser la Politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination.

Nous considérons que cette façon de procéder manifeste une volonté politique d'impliquer tous les acteurs sociaux de la société pour garantir non seulement l'égalité des chances, mais surtout l'égalité des résultats vers la lutte contre le racisme et la discrimination. Cependant, nous déplorons le fait que cette consultation se fasse durant la période estivale, ce qui limite notre capacité d'approfondir notre contribution compte tenu que nous devons poursuivre notre travail, malgré un personnel réduit compte tenu des vacances. Nous comprenons malgré tout la volonté de la Ministre d'achever ce travail avant la reprise des travaux parlementaires afin de finaliser le processus menant au dévoilement de la Politique gouvernementale pour le printemps prochain.

Aristote définit l'équité comme étant de considérer comme égal ce qui est égal et différent ce qui est différent. (Politique VI).

Le concept de lutte contre la discrimination est associé au principe d'équité quant à la reconnaissance des droits des minorités par comparaison avec ceux de la majorité. Il implique une volonté politique de réaliser un partage véritable des richesses collectives entre les groupes qui composent la société, fussent-ils majoritaire ou minoritaires. C'est ce principe d'équité qui soutient l'application des programmes d'accès à l'égalité.

En effet, ce n'est pas en tant qu'individu en soi que l'on ressent la discrimination, mais en tant que membre d'un groupe déjà victime de discrimination dans la société. De ce fait, on est exclu d'un groupe auquel on veut participer parce qu'on appartient à un groupe qui est exclu sans que soient pris en considération nos qualités individuelles. C'est l'essence même du vécu des personnes issues de l'immigration et de leurs familles. Ce n'est pas en tant qu'individus qu'elles se sentent exclues de la participation à la société québécoise,

mais du fait qu'elles soient perçues comme étrangères et souvent, même si elles sont natives du Québec.

Les personnes issues de l'immigration et leurs familles, à l'instar de celles issues de la majorité, sont assujetties à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. Étant membres d'une minorité, certains de ces groupes mentionnent que leurs droits ne sont pas respectés dans la société de sorte que plusieurs vivent de la discrimination et du racisme qui les empêchent de participer pleinement à la société québécoise. D'ailleurs plusieurs études récentes ont confirmé cet état de fait. Elles sont à la base du document de consultation présenté par la Ministre.

Lorsque les droits des minorités ne sont pas respectés, il revient à la société, par l'entremise de l'État, d'assurer la protection de ces droits afin que les minorités bénéficient non seulement d'une égalité formelle devant la loi, mais d'une égalité matérielle dans la loi. Autrement dit, une égalité de fait qui leur permette d'être des citoyens à part entière. C'est le sens que nous donnons à la volonté de la Ministre et du gouvernement du Québec de créer une Politique et un plan d'action pour lutter contre le racisme et la discrimination.

**Notre document est constitué de trois parties.**

- Dans un premier temps, nous allons élaborer la notion de choc discriminatoire et ses impacts sur la participation à la société québécoise des personnes issues de l'immigration et de leurs familles, principalement les jeunes de la seconde génération.
- En second lieu, nous allons traiter et commenter les orientations de la politique gouvernementale pour contrer le racisme et la discrimination.
- Et en troisième partie, nous élaboreront des recommandations qui mettront en évidence à la fois des préoccupations majeures issues du travail de LA MAISONNÉE auprès des personnes issues de l'immigration et de leurs familles.

**1. AU DELÀ DU CHOC CULTUREL, LE CHOC DISCRIMINATOIRE COMME OBSTACLE AU PROCESSUS D'INTÉGRATION SOCIALE DES PERSONNES ISSUES DE L'IMMIGRATION.**

Une des difficultés que présente le concept de l'intégration sociale est qu'il est souvent conçu comme un résultat, un état, un concept statique à caractère dichotomique "Je suis intégré, je ne suis pas intégré" alors qu'il est un concept dynamique, interactif, un processus. Il s'agit d'un processus interactif circulaire dans lequel les dimensions en présence ont une influence les unes sur les autres à différents moments du vécu de l'immigrant ou de ses descendants. Ces dimensions sont les processus d'adaptation fonctionnelle, d'adaptation sociale et d'adaptation culturelle.

Par **processus d'adaptation fonctionnelle** nous entendons, l'acquisition par l'immigrant des outils principaux qui lui permettent d'interagir avec son milieu : la langue, le travail, le logement, l'école. Le **processus d'adaptation sociale** consiste en la participation de

l'immigrant aux réseaux informels (primaires) dans son nouveau milieu : ces réseaux lui permettent de développer une identité, une crédibilité sociale ainsi qu'un réseau d'appartenance. **Par processus d'adaptation culturelle**, nous signifions la contribution de l'immigrant au patrimoine symbolique (valeurs, modes de penser, d'agir) de la société d'accueil.

Tenant compte de ce qui précède, nous définissons l'intégration sociale des personnes issus de l'immigration et leurs familles comme étant :

**Un processus circulaire d'interaction continue qui implique à la fois les dimensions reliées à l'adaptation fonctionnelle, l'adaptation sociale et l'adaptation culturelle. Ce processus a pour résultat le fait que les individus appartenant à ces groupes, sans égard à leur origine ethnique ou nationale, la race, la couleur, la religion, la langue ou le sexe soient reconnus comme étant des acteurs à part entière dans la société. Cela signifie qu'ils possèdent un pouvoir de négociation, une capacité d'action et d'influence sur les enjeux de la société, qu'ils puissent se développer à l'intérieur de celle-ci à partir de leurs besoins, de leurs aspirations, de leurs valeurs et de leurs intérêts de sorte qu'ils aient accès à une mobilité sociale, pleine et entière, participant ainsi à tous les secteurs de la vie économique, politique et culturelle de la société.**

Il y a deux obstacles majeurs qui limitent le processus d'intégration sociale. Le premier concerne particulièrement les immigrants, il s'agit du **choc culturel** le second les concerne également, mais englobe leurs descendants, il s'agit du **choc discriminatoire**.

- **Le choc culturel**

Réponse de nature psychologique à une culture non familière, Cohen Emerique (1980) définit le choc culturel comme une réaction de dépaysement, de frustration et de rejet, de révolte et d'anxiété, une expérience émotionnelle et intellectuelle qui apparaît chez ceux qui sont placés, hors de leur contexte socio-culturel, dans un milieu étranger. Ces sentiments amènent l'individu à rejeter le nouvel environnement, les coutumes et habitudes de vie du pays d'accueil qui créent cet inconfort.

Suite à un établissement dans un nouvel environnement, elle définit un cycle en quatre étapes qui permet une adaptation au choc culturel : la lune de miel, la désillusion et la confrontation, l'abattement nerveux et l'ajustement.

Notre propos n'est pas d'élaborer davantage sur la notion du choc culturel, si ce n'est pour dire qu'il s'agit d'un phénomène qui est relié à l'expérience individuelle de l'apprentissage de nouveaux codes culturels et des ajustements (adaptation, accommodation) qui s'en suivent. Le choc culturel est un obstacle à l'intégration de l'immigrant en tant qu'individu et c'est en tant que tel qu'il doit s'ajuster à partir d'une transformation intérieure en termes d'attitudes et de savoir être (décentration).

- **Le choc discriminatoire**

Contrairement au choc culturel, ce n'est pas en tant qu'individu qu'il est ressenti mais en tant que membre d'un groupe.

Le choc discriminatoire est de sentir que, sans égard l'adaptation fonctionnelle, sociale ou culturelle de l'individu à son nouvel environnement, sans égard à sa maîtrise des référents ou des culturels de la société d'accueil, il est à la fois différencié (distancé, mis à l'écart) et inférieurisé (jugé moins performants, moins compétents, inadéquats) sur la seule base de son appartenance à un groupe en raison de l'origine ethnique ou nationale, la race, la couleur, la religion, la langue ou le sexe.

Ledoyen (1992) a identifié sept facteurs à partir desquels les individus sont considérés comme des étrangers et à ce titre peuvent faire l'objet du choc discriminatoire de la part des membres de la majorité. Il s'agit du fait d'être né à l'étranger, d'être différent physiquement (couleur de la peau), la langue maternelle, de posséder un accent différent, la consonance du patronyme, la différence de religion, le fait de ne pas avoir d'ancêtre québécois.

L'ordre de ces facteurs varie selon les ethnies, mais un fait est à remarquer, c'est que pour les membres des minorités visibles et plus spécifiquement des minorités noires, la couleur de la peau constitue le premier facteur de différenciation. Cela implique que peu importe le processus d'intégration sociale réalisé par les membres de ces communautés, peu importe s'ils appartiennent à la première, à la seconde génération ou à la troisième génération, ils risquent de ressentir le choc discriminatoire. Nous partageons le point de vue d'Omi et Winant (1986) à l'effet que la couleur constitue un mode d'organisation sociale en soi, et non une simple caractéristique individuelle et donne lieu à un champ autonome de conflits sociaux.

Le choc discriminatoire se manifeste particulièrement dans les secteurs de l'emploi, du logement, de l'éducation et des services publics. À l'inverse du choc culturel qui exige un ajustement individuel au milieu social, le choc discriminatoire exige un ajustement social (socio-juridique et politique) à l'individu. Autrement dit, sans une stratégie d'action globale, à la fois politique, économique et juridique manifestée par des législations, déclarations et programmes d'action ciblées pour enrayer la discrimination et en corriger les effets, on ne peut pas agir efficacement contre le choc discriminatoire et par conséquent agir efficacement pour favoriser l'intégration sociale des personnes issues de l'immigration et leurs familles.

À notre avis, la Politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination va dans le sens que nous souhaitons pour corriger les effets du choc discriminatoire.

**Conditions pour réaliser l'intégration sociale des personnes issues de l'immigration et leurs familles.**

Il y a deux conditions primordiales pour assurer l'intégration sociale des personnes issues de l'immigration et leurs familles: l'accès aux services et l'accès aux emplois.

- **L'accès aux services :**

Il faut développer et appliquer une pratique d'accessibilité des services à toute la population qui s'adresse aux services publics. Cela ne signifie pas des ajustements mineurs, mais une véritable stratégie d'action qui repose sur l'approche clientèle dans un contexte interculturel et multiethnique.

L'approche clientèle repose la notion de qualité de service à la clientèle. Un service est une relation qui s'établit entre un demandeur et un fournisseur lors d'une transaction. Le système service à la clientèle est l'interaction entre trois dimensions:

- la reconnaissance de la compétence du fournisseur de service,
- l'analyse du contexte organisationnel à l'intérieur duquel le service est livré et
- la connaissance de la clientèle qui génère la demande de service.

(Bourque, Drudi, 1995).

L'exigence de qualité pour la clientèle issue des personnes issues de l'immigration et leurs familles ne consiste pas seulement à établir une égalité d'accès aux services, mais surtout à garantir une égalité de résultat, c'est-à-dire la satisfaction des besoins des clients, compte-tenu de leurs caractéristiques et de leurs ressources ainsi que du contexte organisationnel à l'intérieur duquel le service est offert.

Il s'agit de développer dans les services la compétence culturelle. Selon le Centre jeunesse de Montréal, la compétence culturelle est la capacité d'intégrer le savoir et les réalités ethnoculturelles dans l'intervention afin qu'elle soit aidante et aussi perçue comme aidante pour le client et pour sa famille.<sup>1</sup> La compétence culturelle est aussi une approche stratégique<sup>2</sup> en matière de services de santé et de services sociaux.

- **L'accès aux emplois**

Tous les écrits recensés font consensus à ce sujet : l'intégration sociale repose sur l'intégration économique. Taboada-Leonetti (1994) considère que le chômage entraîne l'exclusion des immigrants de la société de production : ils développent et intériorisent une image d'impuissance sociale qui les empêche de jouer un rôle actif et valorisé dans la société. Toutefois, s'ils maintiennent leurs liens avec leurs réseaux d'appartenance, les immigrants même sans emploi peuvent s'intégrer dans leur communauté ethnique.

---

<sup>1</sup> Voir McPhatter, A. R. « *Cultural Competence in Child Welfare : What is it ? How do we achieve it? What happens without it ?* » pp. 255-278 dans *Child Welfare*, vol. LXXVI, no.1, January/February 1997 et aussi le numéro spécial de *Child Welfare* intitulé « *Perspectives on Cultural Competence* » vol. LXXXII, no.2, March/April 2003.

<sup>2</sup> Voir « Initiative nationale pour la compétence culturelle en soins pédiatriques, déclaration de principes » du Forum national sur la compétence culturelle dans les soins pédiatriques, mars 2002.

Cependant, exclus d'une participation active à la vie de la majorité, intégrés dans leur communauté ethnique, les immigrants sont perçus par la majorité comme non intégrés.

La situation s'aggrave pour la deuxième génération qui ne dispose pas d'un espace symbolique alternatif où réaliser leur intégration dans la société. Ils vivent une marginalisation qui les exclut à la fois de leur communauté d'origine et de la majorité avec laquelle ils partagent le pays de leur naissance. Ainsi l'accès à l'emploi est un des principaux facteurs qui favorise l'intégration sociale des personnes issues de l'immigration et de leurs familles.

Face à ces pratiques discriminatoire, selon le Haut conseil à l'intégration, les jeunes se replient sur des particularismes ethniques, religieuses ou culturelles et se construisent des identités de rechange destinées à combler un double vide, celui de la non participation à la vie civique et celui du manque d'espace symbolique alternatif. Cette identité de rechange artificiellement construite s'affirme par une volonté de s'approprier les lieux publics. L'objectif est de faire reconnaître cette nouvelle identité dans l'espace urbain, comme par exemple, le port du foulard ou du turban à l'école ou la revendication de lieux de prière par les jeunes musulmans dans les centres sociaux.<sup>3</sup>

Ces stratégies identitaires mises de l'avant par ces jeunes contribuent à nourrir et maintenir les pratiques d'exclusion de la société à leur endroit et celles-ci contribuent à leur développement : nous sommes dans la spirale du choc discriminatoire.

Les conséquences du choc discriminatoire sont multiples :

- Affaiblissement des structures des familles immigrantes par l'absence de réussite sociale des parents dont le rôle est décisif dans l'encadrement des jeunes et dans la transmission de modèles à suivre. L'intervention des services sociaux dans la famille pour suppléer au manque d'encadrement des jeunes.
- La stigmatisation des enfants nés de parents immigrés comme étant toujours des étrangers. Les enfants de la seconde ou troisième génération font face aux mêmes difficultés d'intégration que leurs parents et ne font pas l'expérience d'une intégration sociale réussie
- La marginalité des réseaux de support des jeunes issus de l'immigration et leur exclusion de la vie sociale active et participative. Les jeunes issus de l'immigration et particulièrement ceux appartenant aux minorités noires sont en perte de modèles sociaux positifs. Ils se sentent disqualifiés et ont peu d'espoir de rattraper le peloton formé par les jeunes du groupe majoritaire.

Comme on peut le constater, l'expérience des familles des jeunes issus de l'immigration, particulièrement les jeunes issus des minorités noires, ne les prépare pas à vivre positivement une intégration à la société. Pour sortir de cette impasse produite par la

---

<sup>3</sup> Haut Conseil à l'intégration (1997). **Affaiblissement du lien social, enfermement dans des particularismes et intégration dans la cité.**

discrimination fondée sur la différence, il faut concevoir notre environnement social comme n'étant plus un ensemble principal homogène en périphérie duquel se retrouvent des sous-ensembles minoritaires juxtaposés.

Autrement dit, il faut considérer la diversité des contributions et des façons de faire comme étant une composante permanente de notre environnement actuel. Cette vision de la diversité exige une remise en question des processus et façons de faire traditionnelles qui ont cours principalement sur le marché du travail (processus d'embauche, intégration organisationnelle, gestion d'équipe) et dans les services à la clientèle (processus cliniques), plus particulièrement dans les services sociaux. Malgré les apparences reflétées par les médias, les jeunes issus des minorités noires se définissent d'abord et avant tout comme des individus avant d'être membres d'une collectivité. Ils veulent être reconnus à part entière et ne pas simplement capitaliser sur leur différence. En d'autres termes, ils veulent s'intégrer à la vie sociale en devenant des citoyens à part entière et vivre ensemble avec les autres membres de la société.

## **2. VERS UNE POLITIQUE GOUVERNEMENTALE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION.**

Le Gouvernement du Québec mentionne qu'il convient de se rappeler que l'objectif ultime de la Politique est d'assurer à tous nos concitoyens le respect de leurs droits et la possibilité de participer pleinement à l'édification de la société québécoise. Son premier effet sera de renouveler nos pratiques et nos institutions pour permettre à l'ensemble de la société de tirer parti de la richesse de la diversité. En définitive, toute la société québécoise en sortira gagnante.

Cependant, on est loin de la coupe aux lèvres, car le document de consultation rapporte que Selon l'Enquête sur la diversité ethnique<sup>16</sup>, les personnes de toutes les minorités visibles à l'échelle canadienne se sentent victimes de discrimination ou de traitement injuste, notamment 50 % des Noirs, 35 % des Asiatiques du Sud-Est, 29 % des Latino-Américains et 26 % des Arabes. Pour la région métropolitaine de recensement de Montréal, 31 % des minorités visibles ont répondu avoir été victimes de discrimination. Dans le cas des communautés noires, cette proportion s'élève à 41 %.

Les personnes de la deuxième génération d'immigration expriment davantage le sentiment d'être victimes de discrimination que les personnes immigrantes de première génération, quelle que soit la durée d'installation au Canada de ces dernières. Les obstacles rencontrés ne peuvent être attribués au processus migratoire puisqu'elles ont été scolarisées au Canada et maîtrisent la ou les langues officielles. Les difficultés à trouver un emploi correspondant aux qualifications ou à trouver un logement, par exemple, sont alors interprétées en termes de préjugés et de discrimination.

Nous considérons cette difficulté comme une manifestation du choc discriminatoire. Le Gouvernement considère que la situation est telle qu'elle nécessite son intervention pour relever trois défis majeurs :

- Assurer la cohérence et la complémentarité des efforts des intervenants afin de lutter contre les préjugés et la discrimination.
- Eduquer les citoyens à leurs droits et responsabilités et de les sensibiliser à l'existence de préjugés et de discrimination ainsi qu'à l'importance de les éviter au sein de la société québécoise.
- Assurer l'égalité réelle et la pleine participation de tous les citoyens au développement économique, social et culturel du Québec en s'attaquant à la discrimination directe, indirecte et systémique et en assurant une meilleure représentation des personnes des communautés culturelles en emploi et dans les diverses institutions.

Pour chacun de ces défis, il formule des choix stratégiques qui sont centrés sur l'action et ce sont sur ces choix que porte la consultation.

Ainsi, pour le premier défi qui se résume à coordonner les efforts contre les préjugés et la discrimination, on a trois choix :

- Impliquer la société civile et accroître le partenariat ;
- Evaluer et mesurer la discrimination ;
- Stimuler et déployer les efforts gouvernementaux..

**Commentaires :**

*LA MAISONNEE considère que ce défi et ces choix sont pertinents. Cependant, il ne faudrait pas que le souhait de coordonner les efforts contre les préjugés et la discrimination ouvre la porte à créer une autre instance gouvernementale qui aurait pour mandat de jouer le rôle de guichet unique de la coordination de la dispensation des services offerts par les ONG sur le terrain. Cette création aurait pour effet de bureaucratiser les services offerts par les ONG et de limiter les contributions ad hoc selon les besoins des milieux. Il faut éviter de remplacer la logique communautaire par une logique de services administratifs. Les ONG sont suffisamment encadrés à la fois par les contrats de services, par les regroupements d'associations et par le Secrétariat de l'action communautaire.*

*Pour évaluer et mesurer la discrimination, on peut imaginer que le gouvernement puisse, à l'instar du BAPE dans l'environnement, élargir le rôle de la Commission des Droits de la personne du Québec afin qu'elle ait davantage un mandat de prévention et de précaution dans le respect des droits des groupes minoritaires plutôt que de protection individuelle des droits selon les plaintes qui lui sont formulées. La contribution des ONG serait d'accompagner la démarche en alertant les autorités responsables afin de prévenir la détérioration de l'environnement social comme fait actuellement le CRARR pour le profilage racial et de contribuer à la résolution des problèmes.*

*Enfin, pour le bilan des efforts gouvernementaux et des ministères, cela semble une très bonne stratégie en autant qu'elle examine l'article 53 de la Loi sur la fonction publique qui semble actuellement l'obstacle principal à la réussite des efforts gouvernementaux.*

Pour le second défi, reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination, le document propose deux choix stratégiques :

- Eduquer et sensibiliser la population
- Favoriser le rapprochement interculturel.

**Commentaires :**

*LA MAISONNÉE considère qu'il faille davantage que la sensibilisation et le rapprochement interculturel. Dans le document de consultation on fait appel à des expériences de connaissances culinaires qui relèvent à notre avis davantage du folklore que d'un véritable rapprochement. Premièrement, il faut absolument cesser de considérer la tolérance comme étant une valeur à prôner. La tolérance c'est la coexistence avec l'autre tant qu'il ne me dérange pas ! Il ne s'agit pas d'une véritable acceptation que l'autre participe pleinement à la société même si cela me dérange. LA MAISONNÉE transmet à sa population la valeur de l'accueil de l'autre transformant la société civile en une véritable communauté d'accueil continue des nouvelles personnes issues de l'immigration et non seulement leur tolérance.*

*De plus, il faut cesser de viser le rapprochement interculturel. Il faut cibler l'acquisition de la compétence culturelle et développer un genre de ISO CULTUREL pour les établissements et les compagnies qui pourraient afficher leurs préoccupations et leurs résultats comme cela se fait en environnement,*

*En ce qui concerne les médias il faut limiter la concentration de l'information qui contribue à la stigmatisation des groupes minoritaires dans notre société. Le ministère de la culture doit être vigilant sur de telles concentrations et favoriser l'émergence de véhicules médiatiques et culturels qui expriment davantage les points de vue divergents des groupes minoritaires.*

Pour le dernier défi, renouveler nos pratiques et nos institutions, le document énonce trois choix :

- Assurer l'accès à l'emploi
- Intégrer le pluralisme dans la prestations des services publics
- Améliorer le respect et l'exercice des droits.

**Commentaires :**

*LA MAISONNÉE, concernant les personnes issues de l'immigration et des jeunes qu'elle accompagne dans la recherche d'emploi, constate que:*

*La **non-reconnaissance des acquis et des compétences** apparaît comme un des principaux obstacles sociaux à l'insertion professionnelle des personnes immigrantes. Et cette situation risque de s'aggraver si rien n'est fait pour améliorer les méthodes d'évaluation des acquis, et pour changer radicalement la politique d'accès aux corporations professionnelles. De nombreux effets négatifs en découlent ; ils représentent des coûts importants non seulement pour l'individu mais aussi pour la société d'accueil.*

*En outre, la **reconnaissance partielle** de la formation implique une autre problématique, celle de la formation manquante. En effet, dans la plupart des cas, la personne immigrante n'obtient pas la reconnaissance totale, et comme cette démarche est normalement individuelle, la formation manquante qui serait nécessaire pour obtenir le diplôme, est souvent comblée par l'inscription à des cours réguliers plutôt que par une réponse à un parcours individualisé de formation qui serait davantage appropriée. Ces cours réguliers sont offerts à des moments et des rythmes particuliers ; ils ne sont donc pas toujours disponibles ce qui ralentit encore le parcours du nouvel arrivant.*

*Ce sont les personnes les plus qualifiées qui ont le plus de difficulté à trouver un emploi. Ces personnes démunies économiquement et qui aspirent à gagner leur vie, ont plus que les autres demandeurs d'emploi, des difficultés à intégrer le marché du travail malgré leurs qualifications et leurs expériences de travail antérieures. L'augmentation du nombre **d'immigrants francophones qui ne parlent pas anglais** constitue une des causes de ce phénomène. Il est difficile de travailler à Montréal, dans des secteurs de pointe, sans connaître l'anglais. De plus, il ne faut pas l'ignorer, il existe un certain nombre de préjugés quant à la validité des compétences acquises à l'étranger et concernant leur appartenance à la catégorie des personnes immigrantes.*

*De plus, parmi les personnes installées au Québec depuis plus de trois ans, beaucoup vivent des problèmes qui nuisent à leur intégration à la société d'accueil. Dans certains cas, il s'agit de **séquelles d'un passé migratoire** particulièrement traumatisant, mais pour la plupart, la **discrimination et les échecs répétés** dans la recherche d'emploi ont généré un manque de confiance en soi, le découragement et un profond sentiment de rejet.*

#### ***Des mesures qui pourraient aider à l'intégration au marché de l'emploi ?***

*Pour ce qui est des programmes d'équité en emploi mis en place pour tenter de remédier à cette situation, le bilan de différents programmes ne semble pas donner de résultats probants. Il faut espérer que la volonté politique soit assez forte pour faire en sorte que ces programmes soient considérés comme des priorités dans les organisations.*

*Il est cependant nécessaire d'élaborer d'autres stratégies pour favoriser l'accès à l'emploi pour cette catégorie de personnes. Bien que depuis quelques années notre*

*organisme ait développé plusieurs projets pour aider à l'intégration de notre clientèle au marché du travail et malgré les résultats probants, ils ne répondent pas complètement à la demande grandissante de la clientèle immigrante puisqu'ils sont limités par le nombre restreint des participants qui peuvent en bénéficier et par les critères d'admissibilité exigés, critères trop restrictifs. Comme le fond de lutte contre la pauvreté a permis la mise en place de programmes plus souples et offrant de bons résultats, il faut souhaiter que **de nouveaux programmes** présentant une souplesse semblable soient mis sur pied au plus tôt.*

*De plus, sans doute pourrait-on songer à la mise sur pied de **cours d'anglais** de niveau fonctionnel sans que l'importance de la connaissance de la langue française comme préalable ne soit modifié.*

*Enfin, une autre activité concerne **le jumelage professionnel**. Il s'agit d'identifier des personnes en emploi qui acceptent d'être jumelées à des nouveaux arrivants qui sont à la recherche de travail. Outre les conseils judicieux, une meilleure connaissance de la culture professionnelle de son futur milieu de travail, cela permettra en outre de réduire le problème de l'absence de réseau de contact, lorsqu'on change de pays.*

*La **concertation entre le MRCI et l'office des corporations** doit se poursuivre et donner des résultats tangibles. Un examen des biais culturels reliés aux tests et examens de passage, une harmonisation des coûts exigés pour devenir membre et un comité de soutien accessible à tous les Québécois et permettant de se familiariser avec les modalités des examens, faciliterait l'accès à ces corporations.*

*Par ailleurs, puisque les demandes de reconnaissance augmentent en raison de la croissance du nombre des nouveaux arrivants, ne pourrait-on pas **constituer des groupes sur mesures** pour répondre aux besoins individualisés de formation relativement similaires ?*

*Ajoutons que de **véritables campagnes de publicité** à propos de l'apport des immigrants, des besoins du Québec et de la pénurie de main d'œuvre qui nous attend, pourraient contribuer à mieux informer la population. Les entreprises qui demeureront dynamiques seront celles qui réaliseront que pour maintenir une main d'œuvre de qualité, il va falloir savoir élargir son bassin de recrutement. Il ne s'agit pas de mettre en place une publicité moralisatrice mais d'aider les Québécois à identifier les avantages de l'immigration et de la diversité.*

*Pour les jeunes et les stages en emploi, le mentorat constitue une forme d'aide efficace qui repose sur une relation individuelle axée sur la mutualité des intérêts entre le mentor et le mentoré. Cette relation se distingue du coaching. Le coaching est destiné au développement d'une compétence particulière (savoir-faire), alors que le mentorat est davantage concentré sur le savoir-être (développement personnel) et le développement de carrière.*

*Dans le programme de mentorat professionnel, le mentor est donc un professionnel souvent issu du groupe majoritaire qui possède des connaissances et l'expérience nécessaire à une profession et qui a la volonté et le désir d'aider le participant à s'adapter et à s'intégrer au marché du travail. Son mandat est de préparer le mentoré à connaître le marché de l'emploi, préparer curriculum vitae, connaître les techniques de recherche d'emploi, définir son objectif professionnel et acquérir des attitudes positives.*

*Plus particulièrement, il favorise chez le mentoré l'établissement d'un réseau de contacts en donnant des conseils d'un spécialiste, en suggérant des pistes d'emploi, en offrant la possibilité de faire un stage dans son milieu de travail, en lui permettant d'approfondir des apprentissages déjà effectués, d'acquiescer de l'autonomie, d'utiliser à bon escient ses connaissances, de s'initier aux tâches habituelles et de s'approprier un nouveau style de vie.*

*De son côté, le nouveau résident issu de l'immigration apporte une vue d'ailleurs, une expérience à ne pas négliger qui peut s'avérer intéressante pour l'entreprise et pour le professionnel lui-même. D'où la mutualité des intérêts et les réseaux de communication bidirectionnels qui favorisent le processus d'intégration professionnelle et sociale des travailleurs des minorités visibles, issus de l'immigration.*

*Dans le programme de mentorat pour les jeunes issus de l'immigration et minorités visibles – volet éducation, les objectifs sont : augmenter le niveau des résultats scolaires, faire un accompagnement individuel afin de prévenir le décrochage scolaire et d'agir en complémentarité avec le travail de l'école. Les jeunes qui sont suivis dans ce programme, nécessitent un encouragement à poursuivre des études de niveau supérieur, un soutien académique, d'accroître leur confiance en soi et leur motivation à poursuivre leurs études et à se créer un réseau de contacts et de socialisation positive.*

*Les caractéristiques recherchées pour les mentors sont à travers l'engagement bénévole, être une personne capable d'aider un jeune et disponible pour soutenir le jeune dans le développement de son autonomie académique, personnelle et professionnelle. Ils doivent faire montre d'une maturité relationnelle, d'ouverture d'esprit, d'engagement, d'une capacité de rétroaction, d'un intérêt véritable pour les jeunes et une grande capacité de se remettre en question.*

*Nos mentors sont issus de différentes origines ethniques (haïtiens, maghrébins, français, québécois) et de différents horizons professionnels (étudiants universitaires, enseignants, fonctionnaires) et ils sont âgés entre 25 et 45 ans. Ils sont jumelés les hommes avec les hommes et les femmes avec les femmes, nous effectuons une vérification rigoureuse pour l'existence des casiers judiciaires et nous les encadrons au moyen d'un suivi régulier auprès des jeunes et des mentors.*

*Le mentorat volet éducation est une forme originale d'engagement auprès des jeunes qui encourage une plus grande solidarité intergénérationnelle et interculturelle. C'est un soutien personnalisé pour les jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles et une aide à développer un réseau de relations afin de persévérer dans leurs études.*

*Ceux-ci développent des compétences telles que de l'initiative, la persévérance, le sens de l'organisation et des habiletés de communication.*

*Autrement dit, les deux volets du programme mentorat de La Maisonnée, soutien à l'éducation et insertion professionnelle, se complètent en ce sens qu'ils permettent aux nouveaux résidents issus de l'immigration et des minorités visibles de développer d'une part, leurs compétences à l'emploi et d'accroître leurs réseaux d'insertion professionnelle facilitant ainsi leur insertion en emploi et leur intégration sociale et d'autre part, d'agir comme modèle d'intégration pour des jeunes également issus de l'immigration et des minorités visibles en leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour accéder en toute sécurité aux emplois disponibles sur le marché du travail et de réduire les effets du choc discriminatoire.*

*En ce qui concerne le choix stratégique d'améliorer le respect et l'exercice des droits, selon le Conseil canadien du développement social (2000), le meilleur exemple d'un service qui semble d'aider les jeunes immigrants à s'intégrer à la société canadienne, est identifié par un participant en tant que «programme de copain». Les jeunes membres de l'organisme se rencontrent régulièrement, surtout semble-t-il pour faire des sorties ensemble.*

*Tous ceux qui ont participé à ce type de programme pensent que les groupes leur donnent la chance de s'amuser et de se faire des amis avec d'autres jeunes qui partagent la même expérience d'avoir immigré au Canada. Les groupes donnent aussi l'occasion à ces jeunes de profiter d'activités qu'ils n'auraient peut-être pas pu se permettre autrement, et de pratiquer leur français ou leur anglais avec d'autres qui sont gênés de s'exprimer avec des jeunes nés au Canada. Il est important de remarquer que certains participants des groupes témoins de Montréal ont signalé que leur classe de français en langue seconde leur offrait des occasions similaires, y compris des sorties de groupe de temps à autre.*

*Étant donné que l'isolement social est un obstacle majeur dès le début auquel la plupart des jeunes immigrants se confrontent, ce genre de programmes semble représenter une réponse à la fois appropriée et efficace à ce problème particulier.*

*La Maisonnée a mis sur pied un programme d'intervention auprès des jeunes issus de l'immigration dont l'objectif général est de permettre l'intégration sociale des jeunes et de leurs familles en vue d'une participation citoyenne à part entière. Plus spécifiquement, il s'agit :*

- de favoriser la réussite scolaire des jeunes par des ateliers d'aide aux devoirs, le tutorat et l'école d'été;*
- de favoriser l'acquisition chez les jeunes des habiletés sociales et d'insertion professionnelle par des discussions libres, des ateliers thématiques et des ateliers d'emploi adapté et des visites en entreprises;*

- *fournir aux jeunes un cadre ambiant où il leur est possible de bâtir un réseau social d'appartenance qui les soustrait de l'influence des gangs et leur permette d'acquérir les compétences génériques pour fonctionner en société;*
- *faciliter la communication entre les jeunes et leurs familles. Ce programme a donné d'excellents résultats.*

*Plus d'une centaine de jeunes fréquentent les activités durant l'année scolaire et durant l'été, les camps de jour fidélisent environ une soixantaine de jeunes encadrés par le personnel et une équipe formée de parents et de bénévoles. Les activités préparent les jeunes à jouer un rôle d'adultes et de citoyens responsables.*

*Il est essentiel que de tels programmes puissent continuer d'être financés. Celui de LA MAISONNÉE est financé par Centraide pour la prévention de la délinquance. Il faut aller au-delà de cette catégorisation et promouvoir l'apprentissage des conduites pacifiques comme l'ont expérimenté la Ville de Montréal et Équitas dans une trousse d'animation des jeunes de 5 à 12 ans pour les parcs et camps de jour.*

*En conséquence, LA MAISONNÉE recommande au Gouvernement du Québec :*

- *De rendre permanents les programmes de mentorat destinés à l'insertion professionnelle des travailleurs issus de l'immigration et des minorités noires ainsi qu'à la prévention du décrochage scolaire des jeunes issus de l'immigration et en particulier des minorités noires, tels que Québec pluriel.*
- *D'instaurer, dès le niveau primaire dans les écoles, un programme d'éducation interculturelle à l'intention du personnel scolaire et des jeunes qui désirent s'impliquer dans un programme de mentorat entre pairs comme cela existe dans les écoles où le programme de médiation pacifique est installé et dans les parcs de la Ville de Montréal.*
- *De sensibiliser les employeurs sur l'importance de développer un bassin de recrutement des jeunes issus de l'immigration et des minorités noires pour des postes qui seront rendus disponibles à la suite des départs à la retraite des travailleurs actuellement en poste.*
- *De donner aux différents ministères de la fonction publique du Québec le mandat d'embaucher des travailleurs issus de l'immigration et des minorités noires selon les taux de disponibilité prévus par la Commission des Droits de la personne du Québec.*
- *De donner mandat à ses ministères d'inscrire dans leurs programmations et offres de services pour la clientèle issue de l'immigration et des minorités noires, une exigence de qualité qui ne consiste pas seulement à établir une égalité d'accès aux services, mais surtout à garantir une égalité de résultat dans la satisfaction des besoins et des attentes.*

### **3. Préoccupations majeures issues du travail de LA MAISONNÉE auprès des personnes issues de l'immigration et de leurs familles.**

La Maisonnée est un chef de fil dans la grande région de Montréal en matière d'intervention interculturelle. Les besoins du milieu pour La Maisonnée sont depuis lors autant présents qu'il y a de plus en plus de personnes immigrantes et de personnes démunies dans notre société.

Les réalisations de La Maisonnée sont nombreuses :

- De plus en plus, les partenaires de la Maisonnée conçoivent la richesse qu'apportent à la vie collective les nouveaux arrivants et leurs familles dans la vie collective du quartier.
- Le développement d'une vie de quartier harmonieuse et des programmes comme celui de la prévention de la délinquance pour les jeunes de la seconde génération.
- Un discours idéologique inclusif qui valorise la diversité culturelle du tissu sociale urbain et qui favorise des relations harmonieuses entre les membres d'un quartier ou d'un voisinage.
- Des solutions concrètes à des difficultés reliées à la discrimination en emploi et au travail en insistant sur des paramètres renouvelés de gestion du personnel par l'apport des principes guidant la gestion de la diversité.
- Une meilleure connaissance et implication des nouveaux arrivants et de leurs familles dans la vie collective.
- Un discours renouvelé sur l'intégration sociale des nouveaux arrivants et de leurs familles.
- Une plus grande ouverture à la diversité de la part des institutions.
- La réussite scolaire des jeunes de la seconde génération en difficulté.
- Une meilleure compréhension des codes de loi et des codes culturels surtout en ce qui concerne la protection de la jeunesse.
- Un meilleur partage des valeurs communes.

Cependant, de nouveaux défis s'annoncent :

Selon les statistiques de la Ville de Montréal, on retrouve présentement environ 472 lieux de culte sur le territoire de la Ville, souvent concentrés dans les secteurs à haute densité de population et fortement multiethniques.

Les caractéristiques religieuses peuvent-elles être considérées comme des variables culturelles usuelles ou doivent-elles être considérées comme étant distinctes en raison de leur spécificité fondamentale dans la construction de l'être humain?

Dans la constitution de l'iceberg de Kluckhohn (1952), la dimension de la croyance (religieuse) est fondamentale et supporte la définition de l'identité de la personne et de son groupe d'appartenance culturelle. Cette dimension est profondément ancrée dans les représentations symboliques et touchent les questions métaphysiques telles que les rapports entre l'être humain et la nature (la conception de la nature, l'interprétation de la nature et l'explication de la nature) la conception du temps, l'importance du surnaturel et les buts ultimes de la vie.

Ainsi poser la question des caractéristiques des religions est plus qu'une question de description des comportements religieux des fidèles qui pratiquent ces religions; il s'agit d'un décryptage, d'un décodage des valeurs fondamentales des personnes qui adhèrent à ces systèmes organisés de relation de l'être humain à l'Être absolu. D'ailleurs, l'étymologie du terme religion comporte le terme relire. La religion est ce qui relie l'être humain à Dieu.

Les comportements religieux ne sont donc pas des comportements extrinsèques, mais des comportements intrinsèques, i.e. qui font appel aux valeurs fondamentales du fidèle pratiquant. C'est pourquoi une divergence d'opinion religieuse est une divergence de valeurs fondamentales entre les humains.

### **Comment harmoniser la réalité de nos institutions civiques, neutres et laïques avec les dimensions religieuses qui caractérisent surtout les groupes de personnes issues de l'immigration?**

Actuellement, les églises protestantes, les synagogues et les mosquées semblent jouer un rôle important comme lieu de rassemblement pour plusieurs jeunes issus des groupes ethnoculturels. À travers des activités comme des chorales et des visites guidées ainsi que des services de «counselling», les divers mouvements religieux semblent encore avoir de l'influence chez les jeunes issus de l'immigration. Des leaders religieux disent que jusqu'à 30 % de ceux qui assistent aux services appartiennent au groupe des 14-25 ans. [...] Beaucoup de jeunes de groupes ethnoculturels se mobilisent maintenant plus autour d'organismes que d'organisations. Pour beaucoup d'entre eux, les enjeux semblent se situer au niveau de la survie. Ils se sentent de plus en plus marginalisés et rejetés quand ils doivent entrer sur le marché du travail. Certains se disent mal équipés pour faire face aux mutations culturelles, technologiques et économiques que vit le Québec d'aujourd'hui. Des phénomènes comme l'étalement urbain ont changé la dynamique de leurs communautés d'appartenance. Les effets post migratoires ont créé chez plusieurs, des zones de vulnérabilité qui se nomment pauvreté, accès difficile à l'emploi, apprentissage de la langue, délinquance, discrimination et racisme. Comme souvent ils viennent de familles ayant des faibles structures d'organisation sociale au Québec, ils vivent ardemment le stress inter-générationnel dû à la discordance des valeurs culturelles.

(Diversité ethnoculturelle et jeunesse québécoise, 1999, Pour une meilleure participation au sommet du Québec et de la Jeunesse, (Avis présenté au ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration))

Les mouvements religieux constituent des puissants leviers de mobilisation communautaire parce qu'elles rejoignent les individus dans leurs croyances les plus profondes et leur proposent un idéal de solidarité en les rassemblant à l'intérieur d'une communauté de croyants pour vivre en harmonie en partageant leurs richesses avec leurs semblables; ce qui rejoint les valeurs proposées par les mouvements communautaristes de solidarité sociale.

**En excluant les mouvements du regroupement des forces vives d'un milieu, ce n'est pas seulement l'idéologie religieuse qui est mise au rencart, mais ceux et celles qui en vivent et s'en inspirent pour créer un monde meilleur.**

*Après avoir élaboré une stratégie de construction identitaire des personnes issues de l'immigration qui fut tributaire des idéologies nationalistes et des Chartes des droits du Canada et du Québec fondée sur la reconnaissance des droits et l'exercice de la citoyenneté; sur l'idéologie néo-libérale du travail comme premier moteur de l'intégration sociale; faudra-t-il développer une stratégie identitaire qui tienne compte de l'idéologie religieuse comme moteur de la mobilisation communautaire?*

Enfin LA MAISONNÉE profite de la Commission pour faire part de l'inquiétude que suscite chez les membres de son Conseil, le projet gouvernemental de contraindre les organismes voués au service direct à la clientèle issue de l'immigration à transmettre aux ministères et aux bailleurs de fonds les listes nominatives des clients qui fréquentent leurs services.

Les établissements des réseaux de santé et de services sociaux depuis leur création se sont toujours opposés à ces pratiques et ce, malgré les demandes multiples des gouvernements qui se sont succédés, parce que ces pratiques contrevenaient aux principes entourant la confidentialité des données personnelles et nominatives reconnues dans notre société. Encore de nos jours, les cartes à puces suggérées par les ministères demeurent à l'état de projet. Les administrateurs ont proposé avec succès des solutions alternatives de reddition de compte sur leurs activités qui respectent la confidentialité des données.

*Nous considérons que le réseau des organismes non gouvernementaux doit adopter une position analogue à celle des réseaux de la santé et des services sociaux pour les mêmes raisons, à savoir la confidentialité des données clientèles. Si nous désirons que la clientèle issue de l'immigration puisse devenir des citoyens et des citoyennes à part entière et participer pleinement aux activités dans toutes les sphères de notre société, il ne faut pas la traiter de façon inéquitable par rapport aux autres citoyens pour lesquels les données nominatives ne sont pas exigées.*

LA MAISONNEE considère que le fait de transmettre les données nominatives de sa clientèle au Gouvernement du Québec irait à l'encontre de son projet de Politique contre le racisme et la discrimination.

## R É F É R E N C E S

. Bourque, Renée, Drudi Guy (1995) Les services à la clientèle pluriethnique. Guide de sensibilisation pour les organisations publiques et privées. Ateliers C.I.C.P. 48 p.

. Cohen-Émerique M. (1980) "Éléments de base pour une formation à l'approche des migrants et plus généralement à l'approche interculturelle". Annales de Vaucresson No 17 pp. 117-139

. Le Doyen A. (1992) Montréal au pluriel I.Q.R.C. 329 p.

. Omi, M. Winant H. (1986) "The Racial State", "Racial Formation in the United States from the 1960's to the 1980's", Routledge ans KEgan Paul, N.Y. 201 p.

. Taboada-Leonetti Isabelle (1994) "Intégration et exclusion dans la société duale : le chômeur et l'immigré" R.I.A.C., 31, 71. 93-103