

**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

Synthèse du mémoire

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 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.

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 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 du fait 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.

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 de la seconde génération
- En second lieu, nous allons traiter et commenter les orientations de la politique gouvernementale pour contrer le racisme et la et la discrimination
- Et en troisième partie, nous élaborerons des recommandations qui mettront en évidence des préoccupations majeures issues du travail de LA MAISONNÉE à la fois 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 socioculturel, 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.

- **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 infériorisé (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.

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'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 empêchent de jouer un rôle actif et valorisé dans la société. 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.

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.
- La stigmatisation des enfants nés de parents immigrés comme étant toujours des étrangers
- La marginalité des réseaux de support des jeunes issus de l'immigration et leur exclusion de la vie sociale active et participative.

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.

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

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.
- Éduquer 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 ;
- Évaluer 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

Pour évaluer et mesurer la discrimination, on peut imaginer que le gouvernement puisse, à l'instar du BAPÉ dans l'environnement, élargir le rôle de la Commission des Droits de la personne du Québec.

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

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

Commentaires :

LA MAISONNÉE considère qu'il faille davantage que la sensibilisation et le rapprochement interculturel. 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

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 prestation 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.*

*En outre, la **reconnaissance partielle** de la formation implique une autre problématique, celle de la formation manquante*

*Ce sont les personnes les plus qualifiées qui ont le plus de 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.*

*De plus certains gardent les **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. 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

- 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, il faut encourager le **jumelage professionnel** qui a donné dans un passé récent des résultats probants
- La **concertation entre le MICC et l'office des corporations** doit se poursuivre et donner des résultats tangibles et constituer des **groupes sur mesure** pour répondre aux besoins individualisés de formation relativement similaires ?
- Organiser 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, cela pourrait contribuer à mieux informer la population.
- Pour les jeunes, le mentorat constitue une forme d'aide efficace car il repose sur une relation individuelle axée sur la mutualité des intérêts entre le mentor et le mentoré.

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.