

**Le choc discriminatoire et ses conséquences sur l'intégration sociale des jeunes des minorités racisées : obstacle à la mobilité professionnelle et à la participation citoyenne**  
**Par Guy Drudi**  
**Président du C.A. du Service d'aide et de liaison pour immigrants - La Maisonnée Inc.**

*Les jeunes de seconde génération observent comment la société québécoise accueille leurs parents. La qualité de cet accueil sera déterminante pour leur participation civique et leurs stratégies de mobilité sociale et professionnelle.*

C'est ainsi que nous avons conclu la présentation du mémoire de la Maisonnée à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles.<sup>1</sup>

Je vous entretiendrai du fait que l'exclusion dont sont victimes les jeunes issus des minorités racisées, en termes d'emploi et d'accès au monde du travail, est une des conséquences du choc discriminatoire qui conduit à leur marginalisation sociale. De plus, en me référant principalement aux travaux de Dufour sur l'espace social du hors travail, je vais commenter les stratégies utilisés par ces jeunes en réponse à un "déficit d'intégration", stratégies qui visent à constituer un espace symbolique alternatif dans la société. Enfin je conclurai sur l'intervention des ONG, dont la Maisonnée comme appui à une stratégie de construction identitaire de ces jeunes menant à leur intégration sociale et professionnelle.

### **1. Quelques données concernant les jeunes des minorités racisées.**

Dans leur rapport sur la situation socio-économique des minorités visibles et religieuses du Québec publié en 2008, Lenoir-Achdjian et Morin<sup>2</sup> mentionnent que les jeunes Noirs de la région de Montréal titulaires d'un diplôme universitaire subissent un taux de chômage trois fois plus élevé que les diplômés en général. L'appartenance religieuse ou la couleur de peau, semble représenter un obstacle dans le processus d'insertion en emploi pour certains, encore aujourd'hui et malgré les diverses politiques, différents programmes et mesures mis en oeuvre par les gouvernements canadien et québécois. De plus, il semble que les difficultés rencontrées sur le marché de l'emploi se répercutent sur le marché du logement. Nous verrons en quoi ce constat est relié au choc discriminatoire.

Selon ces auteurs, les familles issues des minorités visibles évoluent dans des contextes socio-économiques plus défavorisés que le reste de la population. Le capital financier et social des jeunes devient moins favorable à une bonne intégration au marché du travail. Ils quitteraient rapidement l'école pour ramener un revenu supplémentaire au foyer et leur réseau est peu utile pour leur insertion professionnelle. L'examen des variables associées au choc discriminatoire nous apprend que leur exclusion de l'école et du marché du travail est davantage associée à un traitement différentiel que ces jeunes reçoivent de ces institutions.

---

<sup>1</sup> Service d'aide et de liaison pour immigrants La Maisonnée. 2007. Au-delà de l'accommodement raisonnable et de la tolérance : l'accueil et la mobilité professionnelle pour une véritable intégration sociale en tant que citoyens à part entière. Mémoire présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles. 20p.

<sup>2</sup> Annick Lenoir-Achdjian et Paul Morin 2008. La situation socio-économique des minorités visibles et religieuses du Québec. Rapport. Département de service social, Université de Sherbrooke. 56p.

Dans le même ordre d'idées, l'Institut de recherche en politiques publiques (2008) souligne qu'en général, les enfants de seconde génération gagnent plus que leurs parents, sauf les garçons nés de parents originaires des Caraïbes et de l'Amérique latine.<sup>3</sup>

En France, Frickey et Primon<sup>4</sup> s'interrogent à savoir si le passage par les formations supérieures contribue à la promotion des jeunes issus de l'immigration ou s'il n'est qu'une illusion. Leurs résultats confirment que, pour un niveau de formation donné, l'insertion professionnelle est inégale selon l'origine des jeunes : les descendants de l'immigration maghrébine sont les plus défavorisés et pénalisés. Ce qui ressort cependant de l'étude, c'est l'importance de l'emploi des parents comme facteur associé à l'emploi de leurs jeunes.

Les pères nés au Maghreb apparaissent nettement plus désavantagés face à l'emploi : à peine plus de la moitié des pères travaillent au moment où un des enfants quitte l'école, alors que pour les jeunes d'origine française, les trois quarts d'entre eux sont issus de familles où le père travaille. Dans ces familles, moins du tiers des mères travaillent hors du foyer ou cherchent à le faire.<sup>5</sup>

Ils concluent que les jeunes d'origine maghrébine ont plus de chances d'avoir été exposés au chômage pendant plus de 12 mois, et d'être en emploi par le biais des emplois subventionnés, ce qui dénote leurs difficultés à intégrer le marché du travail et à s'y maintenir. Ils ont également moins de chances d'être en emploi stable.

Les questions soumises au panel pour discussion illustrent l'importance de l'intégration économique pour parvenir à l'intégration sociale.

Je définis l'intégration sociale des membres des minorités ethniques et des minorités raciales comme étant :

« Un processus circulaire d'interactions continues qui implique à la fois les dimensions reliées à l'adaptation fonctionnelle, l'adaptation sociale et l'adaptation culturelle. Le résultat de ce processus est que les individus appartenant à ces groupes, indépendamment de leur origine ethnique ou nationale, la race, la couleur, la religion, la langue ou le sexe sont 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 ».

---

<sup>3</sup> Murielle Chatelier. Journal de Montréal. 19 octobre 2008. p.35.

<sup>4</sup> Alain Frickey et Jean-Luc Primon, « Insertion professionnelle et discriminations : l'accès à l'emploi des étudiants issus de l'immigration en région Provence - Alpes - Côte d'Azur », *Cahiers de l'Urmis* [En ligne], N°10-11 | décembre 2006, mis en ligne le 15 décembre 2006, Consulté le 23 septembre 2009. URL : <http://urmis.revues.org/index251.html>

<sup>5</sup> Voir à ce sujet l'étude récente de Chicha (2009) **Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal**. Rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales. 136p.

Malgré les dénonciations et les revendications des groupes communautaires spécialisés dans la problématique du rapprochement interculturel et de l'emploi, l'exclusion des jeunes issues des minorités visibles en raison de la discrimination fut difficilement reconnue au Québec. Ce fut principalement lors des conclusions en 1997 de l'*Étude sur les producteurs de comportements racistes lors de l'insertion à l'emploi des jeunes travailleurs de 15 à 29 ans* réalisée par la Firme Indice Marketing pour le Ministère de l'immigration et des communautés culturelles que cette problématique reçut une attention particulière du gouvernement du Québec. Celui-ci mit en place des fonds destinés aux minorités visibles pour favoriser leur insertion en emploi.

Selon Frickey et Primon, en France à la même époque, ces faits, lorsqu'ils étaient reconnus, étaient examinés exclusivement comme des inégalités sociales. Les problématiques occultaient généralement les effets sociaux du racisme, perçu davantage comme position idéologique plutôt qu'un rapport social structurant les pratiques sociales.

## 2. Le choc discriminatoire et ses conséquences.

Le choc discriminatoire est de sentir que, sans égard à l'adaptation fonctionnelle, sociale ou culturelle de l'individu à son nouvel environnement, sans égard à sa maîtrise des référents culturels de la société d'accueil, celui-ci est à la fois différencié (distancé, mis à l'écart) et inférieur (jugé moins performant, moins compétent, inadéquat) 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. Les variables associées au choc discriminatoire dans le domaine des relations interculturelles sont :

- Être né à l'étranger
- Être différent physiquement (couleur de la peau)
- Posséder un accent différent
- Être d'une langue maternelle différente
- Avoir un patronyme de consonance autre
- Être issue de religion différente
- Ne pas avoir d'ancêtre québécois<sup>6</sup>

L'ordre de ces facteurs varie selon les groupes ethniques. Pour les membres des minorités raciales, et plus spécifiquement les Noirs, 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 des communautés noires, peu importe s'ils appartiennent à la première, à la deuxième ou à la troisième génération, ils risquent de ressentir un choc discriminatoire. Nous partageons le point de vue d'Omi et Winant<sup>7</sup> à l'effet que la race n'est pas une simple caractéristique individuelle, mais constitue un mode d'organisation sociale en soi qui 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

<sup>6</sup> Ledoyen, A. (1992), *Montréal au pluriel*, Montréal, IQRC, 329 p.

<sup>7</sup> Omi, M. Winant, H. (1986), *The Racial State, Racial Formation in the United States from the 1960's to the 1980's*, New-York, Routledge and Kegan Paul, 201 p.

ajustement individuel au milieu social, le choc discriminatoire exige un ajustement social (sociojuridique et politique) à l'individu. Autrement dit, sans une stratégie d'action globale, à la fois politique, économique et juridique manifestée par des législations, des déclarations et des programmes d'actions ciblés 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 immigrants et de leurs descendants.

Les cas de profilage racial procèdent de la logique du choc discriminatoire. Selon Michèle Turenne (2006)<sup>8</sup>, les cas de profilage racial sont des situations qui représentent des fragmentations du discours entre « nous » et « eux ». Les groupes minoritaires sont représentés davantage comme des assaillants de sorte qu'un crime individuel commis par un Blanc est saisi comme étant une pathologie individuelle, tandis qu'un crime individuel commis par une personne des groupes racisés porte une empreinte culturelle et collective.

Le terme de choc est approprié si l'on considère les réactions émotives et physiques des victimes qui se sont senties discriminées en raison de leur appartenance à un groupe. 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. Les parents, exclus du marché du travail, deviennent des modèles disqualifiés pour leurs enfants qui sont à la recherche de modèles de réussite alternatifs. Cela les amènent à contester plus ouvertement l'autorité parentale. Les enfants se recréent une famille à l'extérieur du foyer. Cette situation génère des tensions importantes dans la famille et peut mener à son éclatement.
- L'intervention des services sociaux dans la famille pour suppléer au manque d'encadrement des jeunes. L'examen de l'intervention en protection au Centre Jeunesse de Montréal révèle que les jeunes d'origine haïtienne y sont surreprésentés de façon significative comme usagers.<sup>9</sup>
- 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. En effet, Mathews confirme ces effets du choc discriminatoire sur les jeunes des communautés noires. Ainsi les jeunes Québécois d'origine haïtienne, qu'ils soient nés en Haïti ou au Québec « considèrent qu'une des causes menant à un insuccès relatif dans leur recherche d'emploi est le fait de faire partie de la communauté haïtienne ». Pour obtenir un emploi ou même un stage préparatoire à un emploi, ces jeunes estiment qu'« être une compétence égale ne suffit pas, car on leur demande plus ». Ils doivent se vendre auprès des employeurs non seulement en fonction de leurs compétences spécifiques à l'emploi, mais surtout en fonction du fait qu'ils ne soient pas « Blancs ».<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Turenne Michèle (2006). *Prouver le profilage racial : perspectives pour un recours civil*. CDPJQ, Cat.2.120-1.26.

<sup>9</sup> Bernard, L. et C. McAll (2004). « La surreprésentation des jeunes Haïtiens dans le système québécois de protection de la jeunesse », *Intervention*, 120, 117-124.

<sup>10</sup> MATHEWS, L. Étude sur les producteurs de comportements racistes lors de l'insertion à l'emploi des jeunes travailleurs de 15 à 29 ans. Volet 2, six groupes ethniques minoritaires visibles. L'indice, MCCI, 1996, 82 p.

- La marginalité des réseaux de support des jeunes racisés et leur exclusion de la vie sociale active et participative. Ces jeunes 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. Ils développent des structures marginales de soutien social qui amplifient l'écart ressenti entre eux et le groupe majoritaire. Ainsi, voyant que les jeunes diplômés de leur groupe d'appartenance ne réussissent pas à obtenir un travail équivalent à leurs compétences spécifiques, ils abandonnent leurs études et expérimentent une trajectoire occupationnelle discontinue et précaire. Et s'ils forment une famille, ils sont souvent moins bien équipés pour élever leurs enfants et servir à leur tour de modèles d'intégration sociale.

Taboada-Leonetti<sup>11</sup> 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 des liens avec leurs réseaux d'appartenance, même les immigrants sans emploi peuvent s'intégrer dans leur communauté ethnique. 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. Elle considère que le chômage aggrave la situation de la deuxième génération qui ne dispose pas d'un espace symbolique alternatif où réaliser son intégration dans la société. Elle vit une marginalisation qui l'exclut à la fois de sa communauté d'origine et de la majorité avec laquelle elle partage le pays de naissance.

### 3. L'espace social du hors travail.

Selon Dufour<sup>12</sup>, l'espace du hors-travail existe comme terrain de lutte et terrain d'innovations sociales et politiques. Elle définit le hors-travail comme étant l'ensemble des situations où une personne est sans travail légal rémunéré, qu'elle en recherche un ou non, à l'exception des situations de retraite, de maladie ou d'études.

Le hors-travail englobe autant le chômage classique que les situations que vivent les stagiaires, les personnes en formation professionnelle, les personnes en insertion et les travailleurs informels. Tel que défini, le hors-travail ne désigne pas l'inactivité des personnes mais bien des situations en dehors du travail légal rémunéré. L'allongement des durées de chômage contribue, selon Dufour, à faire du hors-travail un espace social « à part », de moins en moins transitoire et fonctionnant selon des règles propres. On y retrouve des actions stratégiques tout autant que symbolique de sorte que l'anomie sociale n'est pas la situation dominante des personnes sans-emploi : la privation matérielle n'apparaît pas directement liée à l'absence de conscience politique.

Pour Dufour, l'espace du hors-travail possède une double spécificité. Premièrement, les personnes qui en font partie ne constituent pas à proprement parler un groupe. Deuxièmement, ces personnes sont en position de subordination lorsqu'elles entrent en relation avec les acteurs économiques, politiques et institutionnels. Ces deux caractéristiques

<sup>11</sup> Taboada-Leonetti, Isabelle (1994). « *Intégration et exclusion dans la société duale : le chômeur et l'immigré* », R.I.A.C. 31/71, pp. 93-103.

<sup>12</sup> Dufour Pascale, 2000. « *Citoyenneté et hors-travail : la construction politique d'un nouvel espace social au Québec et en France* ». Thèse de doctorat. Université de Montréal. 464p.

exigent des personnes en situation de hors-travail une capacité d'adaptation et de résilience importante, car on ne peut pas vivre à long terme avec une identité définie uniquement par l'absence de travail.

Dufour considère que la société active est construite sur un paradoxe central: elle fait la promotion de l'emploi salarié traditionnel, alors que celui-ci est de moins en moins disponible. En situation d'absence de travail légal rémunéré, certains jeunes adultes opposent une résistance en se construisant des formes identitaires professionnelles alternatives au statut de salarié. La stratégie de la résistance ou du « fonctionnement en dehors » emprunte les circuits parallèles du travail bénévole ou du travail clandestin. Les personnes qui utilisent ces voies alternatives ne font généralement pas confiance au « système » ou à la capacité des agents à leur venir en aide.

Une des stratégies plus fréquemment utilisées est le militantisme dans la sphère communautaire, surtout pour le logement, le travail et la nourriture. Dans la figure du militant, la résistance est publique et positive du point de vue de la construction identitaire. Elle est publique parce qu'elle est affirmée haut et fort comme une revendication, et positive parce qu'elle est soutenue par une identification très forte au travail-idéal.

Les résistants refusent d'être considérés comme des individus en bas de l'échelle sociale, ils veulent être traités « comme du monde ». Ils refusent d'être assujettis à un ordre qu'ils remettent en question. Pratiquement, cette insoumission se traduit par le conflit et la négociation permanente de leur statut social. Cette négociation de statut est très présente dans leurs relations aux agents administratifs chargés de leur dossier. Généralement en position défensive, ils exigent des agents d'être considérés avec respect et combattent toute forme de paroles ou d'actions jugées discriminantes. La suspicion dont ils sont parfois l'objet, amplifiée par la nécessité de faire la preuve systématique et continue de leur dénuement, est jugée insupportable.

Selon Dufour, la plupart des travaux examinant les « populations exclues » ou « marginalisées » ne prennent pas en compte la situation de subordination qui est intrinsèque à celle de sans-emploi. À partir du moment où l'on tient compte de cette position de subordination, on est capable de mettre à jour les conflits sociaux entre acteurs. Il ressort de son analyse que le conflit existe et qu'il est recherché, parce qu'il est source de reconstruction identitaire. Les situations les plus inconfortables sont celles où le conflit est absent.

Ainsi, au statut de prestataire et de travailleur pauvre, les personnes opposent des conceptions distinctes de la citoyenneté, remettant en cause la légitimité de l'action publique. Ce qui est dénoncé par les sans-emploi concerne l'exploitation, l'exclusion économique et la pauvreté, mais aussi le déni de reconnaissance identitaire et le non-respect de la différence. En d'autres termes, la domination culturelle est autant combattue que la domination économique.

La concrétisation du conflit dans une relation interpersonnelle avec un agent ou avec un mode de fonctionnement social précis fournit « la prise » nécessaire à l'action et différencie les formes de résistance entre elles. L'espace du hors-travail constitue cependant ni un espace déstructuré ni un espace en-soi propice à l'action collective.

Parlant davantage d'un espace hors-social, Bibeau<sup>13</sup> considère que les jeunes issus de l'immigration ont besoin d'un environnement social globalement positif pour élaborer une stratégie de lutte et de protection contre les comportements d'auto-destruction. Cette stratégie les aide à sortir de la détresse familiale et fournit les marqueurs à l'intérieur desquels ils pourront se construire une identité personnelle. Dans ce contexte, la gang devient un lieu de reconstruction identitaire, une famille et une voie d'accès au symbole de la réussite sociale.

#### 4. La difficulté de contrer les effets du choc discriminatoire.

Selon Streiff-Fénart<sup>14</sup>, lorsque les jeunes issus des minorités visibles soulèvent qu'ils sont victimes de racisme, ils risquent d'être accusés de paranoïa. Cet étiquetage représente une menace à l'identité de la personne. Sorte de préjugé sur le préjugé, poursuit l'auteure, ce jugement revient à imputer aux minoritaires des attitudes négatives envers le groupe majoritaire motivées par les frustrations qui découlent de leurs échecs. Plus ils insistent sur l'interprétation raciste des situations, plus ils deviennent eux-mêmes des cas problème.

Selon Streiff-Fénart, l'expérience du racisme quotidien comme processus cumulatif permet aux racisés de « détecter » le racisme (on sait), de reconnaître ses expressions, plus ou moins franches ou voilées, telles que vécues dans des situations antérieures. Cependant, cette certitude, précisément parce qu'elle est le fruit de l'expérience personnelle, donc subjective, ne peut pas, en tant que telle, être publiquement attestée, l'existence du racisme ne se présente jamais comme une pure hypothèse à tester, mais comme une interprétation de la situation, à laquelle d'autres interprétations sont opposables.

Un autre aspect relié au choc discriminatoire concerne les employeurs. Pour Borgogno et Vollenweider-Andresen<sup>15</sup>, dans le discours d'entreprise, ce n'est plus le préjugé qui transforme les jeunes issus de l'immigration en groupe problématique au regard de l'emploi, mais la présomption systématique d'un écart à l'intégration, compris davantage comme écart à la normalité sociale que comme une différence culturelle. Cet écart à l'intégration revêt les traits d'un attribut concret caractérisant ces jeunes dans leur ensemble et établissant une claire limite, dite ethnique, entre eux et la population, dite normale.

Lors des entrevues de sélection, les employeurs évaluent la capacité du candidat à se faire accepter dans l'organisation en portant un jugement sur les dispositions à l'accueil ou la « capacité de tolérance » du milieu de travail. Pour Borgogno et Vollenweider-Andresen, ce critère, celui de l'intégrabilité en entreprise, ne se rapporte pas à une compétence des individus, quelle que soit l'extension donnée à cette notion, mais dépend d'une appréciation de la situation sur laquelle le candidat n'a aucune prise. L'évaluation renvoie à des considérations objectives qui conduisent à juger non de la conformité d'une telle embauche au profil du poste, mais de son opportunité sociale pour l'organisation.

<sup>13</sup> Bibeau Gilles 2006. «Entre mépris et souffrance, la violence chez les jeunes.» dans *Le Malaise identitaire et jeunes en difficultés. Prévenir la dérive vers la délinquance et la criminalité*. Institut interculturel. Pp.8-12.

<sup>14</sup> Streiff-Fénart Jocelyne 2006, « L'attribution de paranoïa comme délégitimation de la parole des minoritaires : l'exemple d'une entreprise de transports publics », *Cahiers de l'Urmis* [En ligne], N°10-11 | décembre URL : <http://urmis.revues.org/index257.html>

<sup>15</sup> Borgogno Victor et Vollenweider-Andresen Lise, 2006. « Modéliser la discrimination à l'embauche », *Cahiers de l'Urmis* N°10-11 | décembre. URL : <http://urmis.revues.org/index254.html>

Cette pratique crée un facteur nouveau qui contribue à catégoriser ces jeunes comme problématique au regard de l'emploi dans le fait qu'ils sont réputés être ordinairement exposés au racisme et devenir ainsi potentiellement des auteurs de troubles, bien qu'ils en soient les victimes. Ce facteur, appelé «handicap de l'immigration», joue le rôle d'une compétence négative. Il conduit à un déclassement ou une rétrogradation préalable d'une candidature provenant des jeunes issus de l'immigration par rapport à une candidature de même niveau provenant de la majorité. Cette catégorisation pose la question de la pertinence de l'embauche « d'immigrés » et devient pour ainsi dire un obstacle à l'emploi supérieur au préjugé, car elle s'inscrit à l'intérieur d'un processus organisationnel et systémique de traitement différentiel des postulants des groupes minoritaires.

Et si la personne est embauchée, cette forme de discrimination peut exister sous l'aspect du harcèlement et de l'intolérance et produire une perte d'estime de soi et réduire le sentiment d'appartenance à l'organisation. Cela rejoint les données que nous avons observées en étudiant le choc discriminatoire.

Dans une entrevue, Pap Ndiaye estime que la condition de noir s'impose à vous et vous rattrape par le collet au moment où vous n'y pensez plus, «Ce qui me paraît raisonnable, dit-il, ce n'est pas d'éviter le fait d'être noir, c'est d'éviter le souci de l'être, c'est-à-dire de lutter contre les difficultés qui sont associées à cela.» Autrement dit, parvenir à considérer qu'être noir ne compte pas plus qu'une autre caractéristique physique, la couleur des cheveux ou la couleur des yeux. Il s'agit donc, selon lui, d'alléger l'impôt de couleur qui pèse sur les personnes.<sup>16</sup>

##### **5. L'intervention des ONG comme appui à une stratégie de construction identitaire contre l'exclusion en matière d'emploi des jeunes des minorités.**

Malgré le fait que le rapport Ménard<sup>17</sup> demeure muet sur cette question, plusieurs jeunes issus des communautés ethnoculturelles et de l'immigration connaissent un taux de décrochage scolaire et de chômage plus important que celui des jeunes Québécois. Ils ont de la difficulté à s'intégrer dans la société. Les jeunes âgés de 16 ans et plus et qui fréquentent encore l'école, sont souvent transférés à l'éducation aux adultes. Ne voyant pas la fin de leur secondaire, ces jeunes risquent de se décourager et de décrocher de l'école. De plus, étant marginalisés socialement, leurs interactions avec leur voisinage peuvent être conflictuelles et dégénérer en violence. Souvent, il n'y a qu'un pas pour qu'ils rejoignent des gangs liés à la criminalité. Il est nécessaire que ces jeunes soient accompagnés par des adultes soucieux de leurs réussites scolaire, professionnelle et sociale et servant de modèles dans leur développement social. Autrement dit, ces jeunes ont besoin de mentors. Plus spécifiquement, le mentorat auprès de ces jeunes:

- Augmente leurs résultats scolaires;
- Préviend le décrochage scolaire par un travail complémentaire avec l'école;
- Leur fait bénéficier d'un soutien académique et relationnel;
- Accroît leur confiance en eux et leur motivation à poursuivre leurs études;

<sup>16</sup> **Les Noirs, une minorité française** Entretien avec Pap Ndiaye Propos recueillis par Ivan Jablonka [laviedesidees.fr](http://laviedesidees.fr), le 20 janvier 2009.

<sup>17</sup> Ménard Jacques (dir.) 2009. Savoir pour pouvoir : entreprendre un chantier national pour la persévérance scolaire. Rapport du Groupe d'action sur la persévérance et la réussite scolaires au Québec. 80p.

- Diversifie leur réseau social et permet une socialisation positive;
- Développe des compétences génériques telles que l'initiative, la persévérance, l'estime de soi, l'autonomie, le sens de l'organisation et les habiletés de communication.

Plusieurs des jeunes suivis dans ces programmes poursuivent leurs études afin de compléter un diplôme post-secondaire, professionnel, collégiale ou universitaire. Ils développent le goût d'investir dans la société d'accueil et d'y contribuer en tant que citoyens à part entière. D'ailleurs plusieurs redonnent à la communauté en devenant eux-mêmes des mentors pour des jeunes nouvellement immigrés ou issus des communautés ethnoculturelles. Les réalisations de ces programmes augmentent chez les participants et leurs familles un sentiment d'appartenance à la société québécoise. Ils acquièrent les outils pour mieux fonctionner et sentent que leur participation sociale et leur réussite professionnelle sont désirées par des personnes issues de la société d'accueil.

Ainsi, les organisations communautaires tiennent un rôle capital pour contrer les effets du choc discriminatoire. Elles offrent aux individus un espace de réparation pour construire leur estime de soi et favoriser leur participation dans la société. (Rôle de médiation sociale). Elles mobilisent la population et les décideurs sur la nécessité de cesser la discrimination pour favoriser la participation des jeunes à leur milieu. (Rôle de mobilisation sociale). Enfin, elles devront générer des évaluations formatives sur les interventions réalisées pour développer les compétences spécifiques dans ce domaine. (Rôle de recherche sociale.)

Cependant, il ne revient pas seulement aux organisations communautaires le soin d'assurer la cohésion sociale. Les institutions reliées à l'éducation, aux services sociaux et au marché du travail consacrent peu de ressources à la promotion sociale de la population, considérant que ce n'est pas inclus dans leur mission. Il faut se rappeler qu'en épidémiologie sociale, pour éviter une crise, la prévention n'est pas une intervention suffisante parce que le germe de la crise est déjà présent. Il faut inscrire en amont des actions de précaution, c'est-à-dire être vigilant sur les facteurs de risque et promouvoir les facteurs de protection, autrement dit effectuer des interventions de promotion sociale dont nous aurons l'occasion de parler en seconde partie du panel.