



L'intégration des immigrants
au marché du travail
de la région de Laval:
des intervenants
communautaires s'expriment

Coordination du projet

Bernard Landry, sociologue, Emploi-Québec Laval

Recherche et rédaction

Danièle Blais, sociologue

Comité de lecture

Mireille Ménard, directrice du service de l'éducation des adultes et directrice de centre,
Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier
Johanne Robertson, directrice de la planification et du partenariat, Emploi-Québec Laval

Emploi-Québec Laval

1435, boul. Saint-Martin Ouest, 5^e étage
Laval (Québec) H7S 2C6
Téléphone : (450) 972-3133
Télécopieur : (450) 972-3165
Courriel : bernard.landry@mss.gouv.qc.ca

Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier

3200, boul. du Souvenir Ouest
Laval (Québec) H7V 1W9
Téléphone : (450) 688-2933
Télécopieur : (450) 688-8125
Courriel : infochomedey@swlaurier.qc.ca

Dépôt légal — 1^{er} trimestre 2001
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN : 2-550-36947-5

**L'intégration des immigrants au marché
du travail de la région de Laval :
des intervenants communautaires s'expriment**

Danièle Blais

Préface

L'élaboration du portrait statistique de la région de Laval par Emploi-Québec en décembre 1998 démontre combien la part des immigrants dans la population lavalloise est importante. Bien qu'il existe une plus forte concentration de cette clientèle dans le territoire du CLE Chomedey–Sainte-Dorothée (25,0 % de la population est immigrante, 1996), la présence d'immigrants se remarque partout dans la région. Emploi-Québec Laval a donc voulu documenter davantage le profil de cette clientèle et de ses problématiques entourant l'intégration au marché du travail. Pour ce faire, elle s'est associée à la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier pour réaliser deux études.

La présente étude cerne la problématique de l'intégration au marché du travail d'immigrants. L'auteure, Danièle Blais, expose la perception des partenaires du marché du travail de la région de Laval sur les problèmes vécus par les immigrants et sur les moyens à se donner pour les amoindrir. Nous voulons remercier bien chaleureusement les partenaires qui ont accepté de participer à la cueillette d'information. Les recommandations formulées, notamment celles sur les besoins en information sur le marché du travail et sur l'importance de la concertation des partenaires, ne manqueront pas d'alimenter notre réflexion sur les actions à mener auprès de cette clientèle.

La deuxième étude dresse un portrait statistique de la clientèle immigrante à partir de données des recensements de 1991 et de 1996. Réalisée cette fois par Dominique Agossou, l'étude « Les immigrants de la région de Laval : une clientèle prioritaire » identifie quatre clientèles vulnérables à l'exclusion du marché du travail, soit les femmes immigrantes, les jeunes immigrants, les nouveaux arrivants et les minorités visibles. L'auteur démontre également comment la clientèle immigrante est lourdement touchée par un taux de chômage élevé et des caractéristiques socioéconomiques inférieures à la moyenne des Lavallois.

Nous espérons que ces études deviendront des outils de référence dans la compréhension et l'animation de pratiques à développer auprès de la clientèle immigrante.

Bernard Landry
Sociologue
Emploi-Québec Laval

Table des matières

Introduction	4
Chapitre 1 - La politique québécoise d'immigration	6
Chapitre 2 - Faits saillants de l'immigration à Laval	7
Chapitre 3 - Présentation de l'enquête.....	10
3.1. Profil des organismes consultés et des participants	10
3.2. Profil de la clientèle immigrante desservie par les organismes consultés	11
Chapitre 4 - Les principaux obstacles à l'intégration au marché du travail et les éléments de solution	14
4.1. La méconnaissance du français	14
4.2. La méconnaissance de l'anglais	17
4.3. La non-reconnaissance des études complétées hors du Québec	19
4.4. La non-reconnaissance des compétences professionnelles.....	22
4.5. La difficulté d'acquérir une première expérience de travail au Québec.....	23
4.6. Le manque d'information sur le marché du travail	25
4.7. La discrimination	28
4.8. Les autres obstacles.....	32
Chapitre 5 - La perception des programmes d'accès à l'égalité en emploi	36
Recommandations	40
Conclusion	42
Annexe 1 : Liste des organismes consultés	43
Annexe 2 : Des ressources à connaître	44
Bibliographie	47

Introduction

En 1996, les immigrants représentaient 14,6 % de la population totale de Laval, soit une proportion plus élevée que dans l'ensemble du Québec. Fait à noter, la répartition géographique de la population immigrante de Laval varie considérablement selon le territoire de CLE. Dans le CLE Chomedey–Sainte-Dorothée, elle atteint le quart (25,1 %) de la population totale alors qu'elle est beaucoup plus faible dans les autres CLE : CLE Sainte-Rose, 8,5 %; CLE Saint-Vincent-de-Paul, 10,7 %; et CLE Laval-des-Rapides, 12,5 %. Cette répartition a une répercussion certaine sur le travail quotidien des différents intervenants socioéconomiques (enseignants, intervenants des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, etc.) du CLE Chomedey–Sainte-Dorothée¹.

Selon une étude du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI), la part des « minorités visibles² » dans la région administrative de Laval atteint 8,1 % de la population totale, ce qui place cette région au 2^e rang parmi les 17 régions administratives du Québec. Cette même étude affirme qu'à Laval, tout comme à Montréal, la proportion des minorités visibles est supérieure à son poids démographique dans l'ensemble du Québec. En effet, 6 % des minorités visibles du Québec habitent à Laval alors que 5 % de la population québécoise y réside³. Laval n'est donc plus la banlieue blanche qu'elle était dans les années soixante; elle change de visage pour devenir peu à peu une ville multiethnique.

Une autre étude récente, réalisée à partir des données du recensement de 1996, montre que la situation économique des immigrants au Québec est plus défavorable que celle des personnes nées au Canada : en effet, les immigrants du Québec ont un taux d'activité inférieur (57,3 % contre 63,3 %) et un taux de chômage largement supérieur à celui des Canadiens de naissance, soit 17,9 % contre 11,2 %⁴.

Dans le cadre des services à la clientèle, Emploi-Québec procède sporadiquement à l'estimation des besoins en nouvelle main-d'œuvre. Jusqu'à maintenant, les efforts d'estimation des besoins, qui sont étroitement liés à la capacité des entreprises d'absorber la main-d'œuvre nouvellement formée, ont porté sur quatre clientèles : les femmes, les jeunes, les personnes handicapées et les personnes sans emploi de 45 ans ou plus. En ce qui concerne les personnes immigrantes, peu d'information existait sur la nature des difficultés que cette clientèle éprouve dans son intégration au marché du travail lavallois. Cela rend d'autant plus difficile la tâche de déterminer des interventions spécifiques à mener auprès de cette clientèle. Si la situation est bien connue et documentée à Montréal⁵, il faut admettre qu'en périphérie nous disposons de peu d'information. Pourtant, la présence importante d'immigrants, somme toute assez récente, s'accroît rapidement dans certaines parties de Laval. Ainsi, en 1996 par exemple, la population immigrante du territoire du CLE Chomedey–Sainte-Dorothée a connu une augmentation de 12 % par rapport à 1991. Il devient donc urgent de mieux connaître les besoins de cette clientèle en matière d'intégration au marché du travail.

¹ Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, *Le marché du travail et la mise en œuvre de la Politique active du marché du travail à Laval*, par Bernard Landry et Diane Bélanger, gouvernement du Québec, MES, Direction régionale de Laval, 1998, p. 8.

² Selon Micheline Labelle, directrice du Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté, la définition même du terme « minorité visible » est raciste; on devrait plutôt employer le terme « minorité racisée ».

³ Québec, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, *Les minorités visibles au Québec, Recensement 1996*, Collection *ÉTUDES, RECHERCHES ET STATISTIQUES*, N° 3, MRCI, août 1999, p. 15.

⁴ Gilles Roy, *Profil des travailleurs autonomes immigrants et membres des communautés culturelles du Québec*, CAMO-PI/Emploi-Québec, 1999, cité dans CAMO-PI, *Partenaires pour l'intégration à l'emploi des personnes immigrantes*, document de réflexion pour le Forum organisé par le Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes, Montréal, 23 novembre 1999, p. 12.

⁵ Voir à ce sujet : Québec, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration. Juillet 1993b. *L'immigration et le marché du travail : un état de la question*. Par Jean-François Manègre. Édition révisée, Montréal, CCCI, 173 p.; Québec, Société québécoise de développement de la main-d'œuvre de Montréal. Février 1994. *Les besoins de développement de la main-d'œuvre immigrante de Montréal*. Par Daniel Lalonde. Montréal, SQDMM, 151 p.; Québec, ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles. Juillet 1995 (révisé novembre 1995). *Une revue des études québécoises sur les facteurs d'intégration des immigrants*. Par Victor Piché et Liane Bélanger. Montréal, MAIICC, Collection NOTES ET DOCUMENTS N° 5, 52 p.; Québec, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, *Contraintes et facteurs favorables à l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail*, par Johanne Dumont et Paula Santos, Québec, MRCI, avril 1996, 50 p.

Pour combler cette lacune, la direction régionale d'Emploi-Québec Laval s'est associée à la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier, en raison de son expertise dans la conception de formations adaptées à la clientèle immigrante⁶, pour mener une enquête sur le terrain auprès des organismes voués, de près ou de loin, à l'intégration des immigrants.

Notre objectif est de mieux connaître la problématique des immigrants qui désirent intégrer le marché du travail de la région de Laval. L'enquête vise en particulier à :

- acquérir une connaissance des principaux éléments de problématique à l'intégration des immigrants en région;
- formuler des propositions qui semblent les plus pertinentes à mener auprès de la clientèle immigrante;
- identifier des éléments visant à améliorer le service à la clientèle des organismes intervenant auprès des immigrants.

Ce rapport est divisé en cinq chapitres. Dans le premier, nous présentons brièvement la politique québécoise d'immigration. Le deuxième chapitre décrit les faits saillants de l'immigration à Laval. Dans le troisième chapitre, nous présentons les organismes de l'étude et expliquons comment ils ont été choisis. Le quatrième chapitre porte sur les principaux obstacles à l'intégration au marché du travail auxquels font face les personnes immigrantes et les solutions proposées par les participants. Le cinquième chapitre examine la perception que les participants ont des programmes d'accès à l'égalité. Enfin, la conclusion permettra de dégager un certain nombre de recommandations supplémentaires en vue d'améliorer la situation des immigrants de Laval.

⁶ La Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier a développé une expertise en matière de formation des immigrants. Conjointement avec le Carrefour d'intercultures de Laval, elle a conçu deux programmes de formation spécifiques pour les femmes immigrantes, l'un en bureautique, l'autre en couture industrielle. Ces programmes ont comme particularité d'intégrer des activités d'intégration socioprofessionnelle, de perfectionnement linguistique en français et de recherche d'emploi aux formations en bureautique ou en couture industrielle.

1 La politique québécoise d'immigration

Il importe d'abord de rappeler que l'immigration est un domaine de compétence partagé entre les gouvernements fédéral et provincial. Depuis la création du ministère québécois de l'Immigration en 1968, le Québec a acquis progressivement des pouvoirs en matière d'immigration. En 1978, le Québec obtient le pouvoir de sélectionner les immigrants indépendants qui veulent s'établir dans son territoire (entente Couture-Cullen). Il obtient notamment le droit d'administrer sa propre grille de sélection, qui accorde plus d'importance que la grille canadienne à la connaissance du français.

En décembre 1990, le gouvernement du Québec dépose son premier Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration⁷ – énoncé qui est d'ailleurs toujours en vigueur –, dans lequel il définit quatre grandes orientations :

1. Le redressement démographique;
2. La prospérité économique;
3. La pérennité du fait français;
4. L'ouverture sur le monde⁸.

Depuis 1991, grâce à l'entente McDougall/Gagnon-Tremblay, le gouvernement du Québec a l'entière responsabilité du volume, de la sélection et de l'intégration des immigrants de la catégorie des indépendants de même que celle des réfugiés et personnes en situation particulière de détresse, à l'exception des requérants du statut de réfugié⁹.

Le secteur Immigration et établissement du ministère québécois comprend maintenant six directions régionales, dont la Direction régionale Laval-Laurentides-Lanaudière, ayant ses bureaux à Laval.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le Québec administre sa propre grille de sélection des immigrants indépendants¹⁰. Soulignons que les immigrants de cette catégorie sont choisis en raison de leur qualification professionnelle et des besoins de main-d'œuvre. La formation, l'emploi, l'expérience, l'adaptabilité, l'âge, les connaissances linguistiques, les caractéristiques du conjoint, la présence d'enfants et la capacité d'autonomie financière sont autant de facteurs auxquels un système de points est attribué.

Bien que les immigrants indépendants soient sélectionnés à l'étranger sur la base de leurs compétences, les données du dernier recensement indiquent que les immigrants dans leur ensemble ont plus de difficulté à s'intégrer au marché du travail que la population locale. Nous verrons plus loin quels sont les principaux obstacles que auxquels font face les personnes immigrantes relativement au marché du travail de Laval. Mais, auparavant, nous décrirons brièvement les principales caractéristiques des immigrants de Laval et des immigrants nouvellement admis qui se sont établis à Laval.

⁷ Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, *Au Québec pour bâtir ensemble. Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*, Québec, Direction des communications, 1990, 87 p.

⁸ Christian Barrette, Édith Gaudet et Denyse Lemay, *Guide de communication interculturelle*, 2^e éd., Saint-Laurent (Québec), Éditions du Renouveau Pédagogique, 1996 (1993), p. 120-123.

⁹ La catégorie des indépendants comprend les travailleurs qualifiés, les gens d'affaires et les parents aidés.

¹⁰ Voir le Règlement sur la pondération applicable à la sélection des ressortissants étrangers dans *Règlements adoptés en vertu de la Loi sur l'immigration au Québec*.

2 Faits saillants de l'immigration à Laval

Avant de présenter les résultats de l'enquête sur les obstacles à l'intégration au marché du travail des immigrants de Laval, voici un portrait sommaire des caractéristiques de la population immigrante de Laval, établi à partir des données du recensement de 1996, qui permettra de mettre en perspective les témoignages obtenus au moyen des entrevues¹¹.

Les immigrants constituent une part importante de la population totale de la région de Laval. Ainsi, en 1996, leur nombre s'élève-t-il à 47 825 individus, ce qui représente 14,6 % de la population totale de Laval (326 610)¹².

En ce qui concerne les caractéristiques démographiques des immigrants de Laval, il est à noter que seulement la moitié (50,6 %) d'entre eux sont nés en Europe. La Grèce (13,6 %), l'Italie (12,0 %), Haïti (8,6 %) et le Liban (8,2 %) sont les principaux pays de naissance des immigrants lavallois. Les personnes immigrantes issues des « minorités visibles » représentent une part importante de l'immigration puisqu'elles se chiffrent à 17 295 personnes et constituent 36,2 % des immigrants de Laval. Les Arabes et Asiatiques occidentaux (14,2 %) ainsi que les Noirs (10,3 %) représentent les deux groupes les plus importants parmi les « minorités visibles » immigrantes de Laval.

Pour ce qui est des connaissances linguistiques, les données du recensement de 1996 montrent que la connaissance du français est beaucoup plus faible chez les immigrants de Laval (76,1 %) que chez l'ensemble des Lavallois (93,8 %). Il s'agit là d'une donnée importante en ce qui a trait à l'offre en services de francisation. Par contre, il y a peu de différence entre les immigrants de Laval et l'ensemble de la population lavalloise en ce qui concerne le bilinguisme, 50,9 % des immigrants connaissant le français et l'anglais contre 51,3 % de la population totale; en fait, si on tient compte de la langue maternelle, une forte proportion d'immigrants sont bien souvent trilingues.

Quant à la répartition de la population selon l'âge, les données de 1996 montrent que, dans la population immigrante de Laval, il y a nettement plus de personnes en âge de travailler (les 15-64 ans) que dans la population totale de Laval (80,6 % contre 69,5 %).

Certaines caractéristiques socioéconomiques des immigrants sont également à souligner. Par exemple, parmi la population des 15 ans ou plus de Laval n'étant pas aux études, la proportion de personnes faiblement scolarisées est plus élevée chez les immigrants que dans la population totale. Ainsi, 41,2 % des immigrants âgés de 15 ans ou plus n'ont pas obtenu un certificat d'études secondaires comparativement à 31,6 % de la population totale. Les écarts sont également importants chez les plus faiblement scolarisés, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas atteint la 9^e année et qui sont donc plus susceptibles de présenter des problèmes d'analphabétisme : 27,3 % chez les immigrants comparativement à 15,5 % dans la population totale.

En ce qui concerne le revenu, les données du recensement de 1996 laissent entrevoir une nette différence entre la population immigrante et la population totale de Laval. Ainsi, le pourcentage de personnes dans les ménages vivant sous le seuil de faible revenu se situe à 30,5 % chez la population immigrante comparativement à 21,4 % chez l'ensemble de la population.

¹¹ Pour un portrait détaillé de l'immigration à Laval, voir Dominique Agossou, *Les immigrants de la région de Laval : une clientèle prioritaire. Portrait statistique de la population immigrante de Laval*. Emploi-Québec Laval et Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier, 1^{er} trimestre 2001, 62 p.

¹² À titre de comparaison, la population immigrante de Saint-Laurent représente 46,4 % de sa population totale, et 26,7 % de la population de Montréal est immigrante. Source : Recensement 96 — Profil statistique, Site Internet de Statistique Canada, 25 août 2000.

Quant aux indicateurs du marché du travail, on observe, en 1996, des écarts importants lorsqu'on compare la situation sur le marché du travail des immigrants de Laval avec celle de la population totale de Laval. En matière de participation au marché du travail, le taux d'activité est plus faible chez les immigrants que dans la population totale (61,9 % contre 65,4 %). Il en va de même pour le rapport emploi/population, qui est de 53,2 % chez les immigrants comparativement à 59,3 % dans la population totale. Quant au taux de chômage, il est nettement plus élevé chez les immigrants de Laval que chez l'ensemble des Lavallois (14,0 % contre 9,2 %). Mentionnons par ailleurs que les femmes immigrantes de Laval sont nettement plus désavantagées que leurs homologues masculins : leur taux d'activité est plus bas (50,8 % comparativement à 72,5 %), le rapport emploi/population est également plus faible (42,2 % contre 52,7 %), tandis que le taux de chômage est plus élevé (14,0 % chez les immigrantes et 9,2 % chez les immigrants). Les principaux indicateurs du marché du travail semblent donc démontrer que les immigrants, par rapport à la population totale de Laval, éprouvent des difficultés plus grandes pour accéder au marché du travail et s'y maintenir.

D'autres facteurs font varier le taux de chômage des immigrants lavallois. C'est chez les allophones (c'est-à-dire les immigrants qui ne connaissent ni le français ni l'anglais) qu'on observe le taux de chômage le plus élevé, soit 28,0 %. Le taux de chômage varie aussi selon le niveau de scolarité. Ainsi le taux de chômage est-il sensiblement moins élevé (10,0 %) chez les immigrants qui ont un baccalauréat. Le taux de chômage varie également selon le pays d'origine des immigrants : c'est chez les natifs d'Amérique centrale (21,0 %), d'Haïti (21,0 %), du Liban (21,0 %), de l'Amérique du Sud (18,0 %) et de l'Asie du Sud-Est (18,0 %) qu'on découvre les taux les plus élevés. Enfin, le taux de chômage est plus élevé chez les immigrants arrivés récemment (24,0 %), c'est-à-dire ceux qui sont arrivés entre 1991 et 1996.

Toujours à Laval, on remarque des disparités importantes entre la population immigrante et la population totale en ce qui concerne la profession exercée. Ainsi, pour les immigrants en emploi, on note une surreprésentation dans les professions liées à la transformation, à la fabrication et aux services d'utilité publique (16,8 % des immigrants comparativement à 7,8 % dans la population totale) alors que, dans les professions liées aux affaires, aux finances et à l'administration, les immigrants sont sous-représentés (15,3 % des immigrants comparativement à 23,0 % dans la population totale).

La répartition de la population active de Laval selon les industries révèle également un clivage entre la population immigrante et la population totale. Ainsi, en 1996, 52,6 % de la population immigrante contre 37,7 % de la population totale travaille dans les industries manufacturières, le commerce de détail et les industries de l'hébergement et de la restauration.

Sur le plan de l'entrepreneurship, les données de 1996 montrent qu'il existe une plus forte propension au travail autonome chez les immigrants que dans la population totale de Laval (17,0 % contre 11,0 %). Une revue de la littérature sur l'entrepreneurship immigrant publiée en 1999 indique ceci : « La mobilité limitée sur le plan de l'emploi, due au manque de connaissance de la langue locale, aux habiletés déficientes et à la discrimination, pousse souvent les immigrants vers la création d'un emploi autonome¹³. »

¹³ Denis Robichaud, *L'entrepreneurship immigrant : revue de la littérature*, Montréal, chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, cahier n° 99-05, avril 1999, p. 20.

Par ailleurs, les données administratives du MRCI et de la Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ)¹⁴ apportent un éclairage additionnel à ce bref portrait de l'immigration lavalloise. Selon les données les plus récentes (janvier 1999), parmi les immigrants admis au Québec, 7 801 se sont établis à Laval de 1991 à 1997. Au cours de cette période, la répartition des immigrants selon la catégorie d'admission a été la suivante :

• Les indépendants ¹⁵ :	3 380 (43,3 %)
• La famille :	2 906 (37,3 %)
• Les réfugiés :	1 515 (19,4 %)
• Total :	7 801 (100 %)

Parmi les autres caractéristiques des immigrants admis au Québec de 1991 à 1997 et établis dans la région administrative de Laval, notons que 76,0 % d'entre eux ont entre 15 et 64 ans, et sont donc en âge de travailler, 19,7 % ont une scolarité de niveau primaire alors que 65,2 % ont une scolarité de niveau postsecondaire et que la majorité (54,1 %) ne connaissent pas le français à leur arrivée¹⁶.

¹⁴ Source : Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI), Direction régionale Laval-Laurentides-Lanaudière.

¹⁵ Depuis quelques années, le Québec met l'accent sur la sélection des immigrants indépendants, une catégorie où il a une juridiction exclusive en matière de sélection depuis l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains. Grâce à sa nouvelle grille de sélection, le ministère est en mesure de sélectionner « une main-d'œuvre qualifiée avec un haut potentiel d'adaptabilité ».

¹⁶ Direction de la planification stratégique, MRCI et RAMQ.

3 Présentation de l'enquête

Pour mieux connaître la problématique des immigrants qui désirent intégrer le marché du travail de la région de Laval, nous avons privilégié l'approche qualitative de type déductif. Celle-ci nous a permis de dégager, à partir d'une revue de la littérature, les composantes de la problématique de l'intégration des immigrants au marché du travail et d'aller constater, auprès des partenaires touchés par cette problématique, comment se vit cette intégration et les besoins qu'elle engendre.

3.1 Profil des organismes consultés et des participants

L'enquête s'est déroulée auprès de représentants d'organismes non gouvernementaux de Laval touchés par la problématique de l'immigration. La sélection des organismes à interviewer a été faite en fonction des critères suivants : 1) être un organisme non gouvernemental; 2) être situé à Laval; et 3) recevoir des individus provenant de la clientèle immigrante. Étant donné le très grand nombre de partenaires gouvernementaux et paragouvernementaux touchés par la problématique de l'intégration professionnelle des immigrants, il a été convenu de les exclure pour l'instant et d'utiliser les résultats de la présente enquête au cours d'une consultation ultérieure auprès de ces organismes.

Nous avons rencontré les représentants de 16 organismes non gouvernementaux de Laval : 11 sont membres du Forum régional de concertation du recours d'Emploi-Québec aux organismes externes; 3 sont partenaires communautaires du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration et les 3 autres organismes ont été recrutés parmi les membres de la Table de concertation interculturelle de Laval. La plupart des entrevues se sont déroulées auprès des responsables de ces organismes; dans trois cas, cette personne était accompagnée d'un conseiller en emploi intervenant directement auprès de la clientèle. L'annexe 1 présente la liste des organismes et des personnes consultés.

Seize entrevues semi-directives ont donc été effectuées, d'une durée moyenne d'une heure quinze minutes. Les entretiens ont eu lieu dans le milieu de travail des personnes rencontrées et se sont déroulés en avril et en mai 2000.

Les participants sont majoritairement de sexe féminin (15 femmes et 4 hommes). Notons que la surreprésentation des femmes est typique du mouvement communautaire dans son ensemble et reflète la situation que l'on trouve dans les groupes communautaires lavallois¹⁷. Ils ont en moyenne neuf années d'expérience auprès de la clientèle immigrante¹⁸. Enfin, quatre d'entre eux sont eux-mêmes immigrants. Ces derniers sont nés en Grèce, en Haïti, au Liban ou en Suisse. Les principales communautés ethnoculturelles de Laval sont ainsi bien représentées.

¹⁷ Corporation de développement communautaire de Laval. Le mouvement communautaire lavallois; une force aidante, efficace et rentable, Laval, Printemps 1999, p. 14.

¹⁸ Le nombre d'années d'expérience varie de 3 mois à 27 ans.

Pour la collecte des données, nous avons construit une grille d'entrevue abordant les principaux problèmes d'intégration des immigrants au marché du travail relevés dans les divers documents :

- La méconnaissance du français;
- La méconnaissance de l'anglais;
- La difficulté de faire reconnaître ses acquis scolaires et ses expériences de travail à l'étranger;
- La difficulté d'acquies une première expérience de travail au Québec;
- Le manque d'information sur le marché du travail;
- Tout autre obstacle jugé pertinent.

Nous avons enfin cherché à connaître la perception que les participants à l'étude ont des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les minorités.

3.2 Profil de la clientèle immigrante desservie par les organismes consultés

Pour chacun des organismes rencontrés, nous avons recueilli les principales caractéristiques sociodémographiques de leur clientèle immigrante : la proportion d'immigrants parmi l'ensemble de la clientèle, le sexe, l'âge, le pays de naissance, la catégorie d'admission, la scolarité, la durée de séjour et le statut d'activité. Ces renseignements donnent un aperçu général des immigrants lavallois qui éprouvent des problèmes d'intégration au marché du travail. Les participants ont fourni ces renseignements de mémoire, car il semble qu'aucun des organismes rencontrés n'effectue une compilation statistique de sa clientèle. Cependant, quelques organismes ont bien voulu le faire en prévision de l'entrevue ou à la suite de celle-ci.

Importance de la clientèle immigrante

Dans presque tous les organismes visités, la proportion de la clientèle immigrante se situe généralement entre le cinquième et le quart de la clientèle, soit une proportion supérieure à son poids démographique dans l'ensemble de la population de Laval (14,6 % en 1996). À noter que trois organismes desservent une clientèle presque exclusivement issue de l'immigration. Il est important de souligner que, dans plusieurs organismes, la notion d'immigrant fait également référence aux immigrants de la 2^e génération, c'est-à-dire aux personnes nées ici de parents immigrants.

Sexe

Le tiers des organismes desservent une clientèle comportant principalement des femmes (dont deux exclusivement) alors que trois organismes ont une clientèle majoritairement masculine. Les autres organismes rencontrent autant de clients de sexe féminin que de sexe masculin.

Âge

Il est difficile de tracer un portrait de l'âge de la clientèle immigrante, car les renseignements ne sont pas uniformes d'un organisme à un autre. Ainsi, on a parfois l'âge moyen alors qu'à d'autres moments on se reporte à des tranches d'âge différentes. Dans l'ensemble, cependant, on peut dire que les organismes desservent une clientèle d'âge moyen (de 25 ans à 44 ans). Par ailleurs, il est à noter que quatre organismes participant à l'étude rejoignent majoritairement des jeunes : il s'agit du Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval, du Centre communautaire Val-Martin, de l'Atelier de tri des matières plastiques recyclables du Québec et de Liaison interculturelle Saint-François.

Pays de naissance

En ce qui concerne le pays de naissance, on remarque que les principales communautés immigrantes de Laval sont représentées (Grèce, Italie, Haïti et Liban), de même que les communautés nouvellement arrivées (Roumanie, Maroc, ex-URSS, Égypte). Toutefois, quelques organismes ont souligné l'absence d'Asiatiques (Vietnam, Cambodge). Selon un représentant, cette situation pourrait être attribuable à la présence de ghettos d'emplois ethniques ou encore à un certain « repli sur soi » de ces communautés. Il faut noter cependant que les Asiatiques du Sud-Est sont peu nombreux à Laval.

Catégorie d'admission

Six organismes ne disposent d'aucune information à ce sujet. Il s'agit pourtant d'une variable particulièrement déterminante dans le processus d'intégration des immigrants. Comme nous l'avons mentionné plus haut, les immigrants indépendants sont choisis en fonction de critères de sélection favorisant leur intégration au marché du travail. La catégorie de la famille, de juridiction fédérale, vise la réunification de la famille immédiate de l'immigrant indépendant. Quant aux réfugiés, ils sont obligés de quitter leur pays pour des raisons politiques ou humanitaires; de plus, ils n'ont pas nécessairement le soutien de leur communauté ethnique et sont plus craintifs à l'égard des institutions de la société d'accueil; leur processus d'insertion est donc plus complexe, car ils risquent d'éprouver des troubles psychologiques susceptibles d'affecter négativement leur intégration au marché du travail¹⁹. Une participante a signalé qu'elle aurait besoin d'information sur les catégories d'admission, et on peut penser que plusieurs autres organismes sont dans la même situation. Parmi les 10 organismes qui disposent d'information sur le statut d'immigration de leur clientèle immigrante, huit rencontrent des immigrants de la catégorie de la famille, trois ont des réfugiés parmi leur clientèle et trois autres, des indépendants.

Scolarité

De façon générale, on remarque que la clientèle immigrante qui fait appel aux services peut avoir atteint différents niveaux de scolarité. Dans six organismes, les clientèles sont très polarisées; des personnes fortement scolarisées et faiblement scolarisées se côtoient, ce qui ne va pas sans poser des problèmes dans la prestation des services. On rencontre également quatre organismes où la scolarité de la clientèle immigrante est très faible; il s'agit souvent de prestataires de l'assistance-emploi. Notons enfin la présence d'un organisme où les immigrants sont fortement scolarisés (niveau collégial ou universitaire).

¹⁹ Jocelyne Bertot et André Jacob, *Intervenir avec les immigrants et les réfugiés*, Montréal, Éd. du Méridien, 1991, p. 45.

Durée de séjour

La majorité des organismes rencontrés reçoivent une clientèle qui a immigré depuis plus de trois ans. Au moins trois organismes desservent une clientèle immigrée de longue date (20 ans ou plus), qui se trouve soudainement mise à pied à la suite d'une fermeture d'entreprise ou après un accident de travail. Comme nous pourrions le constater plus loin, le niveau d'employabilité de ces personnes est assez faible. Par ailleurs, six organismes reçoivent des nouveaux arrivants.

Statut d'activité

Parmi les 14 organismes ayant fourni des données à ce sujet, tous, sauf deux, ont une clientèle sans emploi, le plus souvent prestataire de l'assistance-emploi ou encore sans revenu, donc susceptible d'éprouver des difficultés financières dans son intégration au marché du travail.

Changements dans la clientèle immigrante

La très grande majorité des organismes ont observé des changements dans leur clientèle immigrante au cours des dix dernières années. Ainsi, plusieurs ont remarqué une augmentation du volume d'immigrants parmi l'ensemble de leur clientèle. Les autres organismes signalent des changements dans la composition de cette clientèle : diversification des pays d'origine (Cambodge, Sri Lanka, Tunisie, Algérie, Salvador et Roumanie), variation du profil de la clientèle d'une année à une autre demandant des ajustements constants, alourdissement de la clientèle en raison de l'amélioration du marché du travail et, enfin, montée de la violence chez les jeunes de la communauté haïtienne. Comme le mentionne un document de réflexion produit par le Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes, le changement dans la provenance des immigrants entraîne avec lui l'obligation de redéfinir les besoins et de repenser les pratiques.

La remise en question des stratégies d'intégration des immigrants devra aussi tenir compte du fait que les pays de provenance des immigrants ont considérablement varié, induisant une évolution des problématiques et des besoins en matière d'intégration à l'emploi²⁰.

Ce profil donne un bref aperçu de la clientèle immigrante qui risque d'éprouver le plus de difficultés sur le plan de l'intégration au marché du travail. Étant donné l'ambiguïté qui existe entre les notions d'« immigrant », de « communauté culturelle » et de « minorité visible », les obstacles à l'intégration discutés plus loin par les participants ne touchent donc pas exclusivement les immigrants, c'est-à-dire les personnes nées à l'extérieur du Canada, mais, dans une certaine mesure, les Québécois des « communautés culturelles », c'est-à-dire les Québécois d'origine autre que française, britannique ou autochtone, et les « membres des minorités visibles » tels qu'ils sont définis selon les dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

²⁰ CAMO-PI, *op. cit.*, p. 15.

4 Les principaux obstacles à l'intégration au marché du travail et les éléments de solution

4.1 La méconnaissance du français²¹

Problématique

Pour la majorité des participants à l'étude, la méconnaissance du français constitue une barrière très importante et, pour plusieurs, elle est la plus importante de toutes. Rappelons que, selon les données du recensement de 1996, 23,9 % des immigrants de Laval ne connaissent pas le français, soit un total de 11 415 immigrants; 17,5 % maîtrisent l'anglais seulement alors que 6,4 % ne connaissent ni le français ni l'anglais²².

La connaissance du français est devenue une compétence extrêmement importante à tous les niveaux de l'organisation, et ce, peu importe la taille des entreprises. Cette situation est due au fait que, maintenant, l'approche client en marketing change considérablement les qualifications demandées aux employés. (entrevue n° 3)

Ainsi les participants sont-ils d'avis que les emplois ne nécessitant pas la connaissance du français se font de plus en plus rares, sauf quelques exceptions comme les manutentionnaires de tri général.

La diversification du profil des immigrants de Laval fait en sorte que certains d'entre eux éprouvent davantage de difficulté à l'oral alors que, pour d'autres, la difficulté principale se situe en matière de français écrit. Les difficultés en français oral touchent surtout la prononciation, ce qui peut s'avérer un obstacle pour accéder à certains emplois (psychologue, enseignant au primaire, réceptionniste, etc.). Selon la directrice d'un organisme partenaire du MRCI, le problème, c'est que la formation dans les centres d'orientation et de formation des immigrants (cofis)²³ est insuffisante et que, une fois cette première francisation terminée, plusieurs immigrants ne sont pas prêts à suivre la méthode dynamique de recherche d'emploi.

Je prends l'exemple d'une dame russe que j'ai rencontrée dernièrement en orientation, c'est notre nouvelle clientèle si on peut dire à cause de ce qu'ils vivent là-bas. C'est une immigrante spécialisée en arts, elle était même bachelière dans son pays. À son arrivée, elle a suivi des cours de français au cofi. Elle comprend le français si on lui parle lentement, mais elle a encore de la difficulté à s'exprimer. Avec tout son potentiel, ce serait une candidate idéale pour suivre une formation en multimédia, sauf que, malheureusement, elle doit passer par la francisation avant d'être en mesure de suivre une formation. (entrevue n° 9)

²¹ La grille de sélection des immigrants indépendants reconnaît d'ailleurs l'importance des connaissances linguistiques comme facteur d'intégration des immigrants puisqu'elle attribue 17 points à la connaissance du français et 6 points à celle de l'anglais. Source : Règlement sur la pondération applicable à la sélection des ressortissants étrangers dans *Règlements adoptés en vertu de la Loi sur l'immigration au Québec*.

²² Dominique Agossou, *op. cit.*, p. 13-14.

²³ Les cofis ont été remplacés, à l'été 2000, par les carrefours d'intégration.

Toutefois, certains immigrants sont capables de lire le français, mais ils ont des difficultés pour ce qui est de l'écriture, ce qui fait dire à une intervenante membre de la Table interculturelle que ce sont des « analphabètes²⁴ d'écriture » :

Ils lisent très bien, même des mots compliqués. Le problème se situe davantage au niveau de l'écrit. Ils écrivent phonétiquement, par exemple, « cébo » pour « c'est beau ». (entrevue n° 5)

Les entrevues apportent également quelques renseignements sur les principales caractéristiques de la clientèle immigrante ayant une connaissance insuffisante du français. Ainsi, les femmes dans la mi-quarantaine, qui n'ont jamais travaillé à l'extérieur du foyer ou qui se trouvent sans emploi à la suite de la fermeture de l'usine dans laquelle elles travaillaient, semblent particulièrement défavorisées.

Les propos des participants montrent également que les besoins se font surtout sentir chez les immigrants dont l'origine géolinguistique est plus éloignée du français, comme les immigrants de Sarajevo, de la Russie, de la Roumanie, de la Chine, du Mexique, du Vietnam, du Liban (surtout pour ceux qui ont fréquenté les écoles américaines de confession baptiste) et du Maroc. Quant aux immigrants d'origine haïtienne, les avis sont partagés. Les personnes peu scolarisées ou qui vivaient en milieu rural dans leur propre pays éprouvent également plus de difficulté à apprendre le français.

Par ailleurs, la méconnaissance du français ne touche pas uniquement les nouveaux arrivants allophones, mais également les immigrants non francophones de longue date qui ne sont pas passés par le processus d'adaptation, car, à l'époque, il n'y avait pas de programmes de francisation.

Les propos tenus par les participants à notre étude dénotent une grande préoccupation à l'égard de la méconnaissance du français. Ils vont dans le même sens que de nombreuses études réalisées au Québec sur les obstacles à l'intégration au marché du travail des immigrants²⁵. À ce propos, une consultation effectuée pour le Conseil des communautés culturelles et de l'immigration²⁶ auprès d'une soixantaine d'organismes engagés d'une façon ou d'une autre dans le processus d'intégration des immigrants au marché du travail constate que les bons emplois nécessitent une connaissance d'usage du français :

Sans une certaine maîtrise du français, il est très difficile pour l'immigré de sortir des réseaux traditionnels et d'améliorer sa condition socioéconomique. Il ne peut alors accéder au marché du travail que par le biais de postes n'exigeant pas de qualifications et peu rémunérés²⁷.

La littérature confirme également que les femmes immigrantes sont davantage touchées par cette problématique que les hommes²⁸, probablement parce qu'elles appartiennent en plus grand nombre à la catégorie de la famille, une catégorie qui n'est pas sélectionnée en fonction d'une insertion rapide en emploi.

²⁴ Les entrevues n'ont pas permis de dégager un constat clair en ce qui a trait au problème de l'analphabétisme, un phénomène que l'on rencontre principalement chez les personnes peu scolarisées. Cependant, les données de l'*Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA)* indiquent que les personnes immigrantes se classent au niveau le plus faible en plus forte proportion que celles qui sont nées au Canada (36 % comparativement à 18 %), alors que près du quart des immigrants se situent aux niveaux les plus élevés. Source : Statistique Canada, Secrétariat national à l'alphabétisation, *Lire l'avenir : un portrait de l'alphabétisme au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 1996, 131 p.

²⁵ Voir entre autres : CCCI, 1993b, *op. cit.*; SQDMM, *op. cit.*; MRCl, 1996, *op. cit.* et CAMO-PI, *op. cit.*

²⁶ Cet organisme est aujourd'hui remplacé par le Conseil des relations interculturelles.

²⁷ CCCI, 1993b, *op. cit.*, p. 70.

²⁸ SQDMM, *op. cit.*, p. 61.

De plus, les participants interviewés sont d'avis que la connaissance du français devient une compétence de plus en plus répandue. Ainsi, même dans les emplois manuels, le niveau de compétences en français exigées augmente. Cette opinion s'écarte des conclusions d'une enquête selon laquelle la méconnaissance du français ne constitue pas une nécessité fonctionnelle pour se trouver rapidement un premier emploi étant donné la faible utilisation du langage dans de nombreux emplois²⁹. L'enquête portait sur l'établissement des nouveaux immigrants qui ont été admis en 1989 et qui résidaient dans la grande région de Montréal au moment des entrevues effectuées un an après leur arrivée.

S'il est vrai que la méconnaissance du français n'est pas un obstacle absolu pour se trouver un premier emploi, il n'en demeure pas moins que cela peut avoir des répercussions négatives lorsque survient une perte d'emploi, comme l'ont mentionné plusieurs participants à l'étude à propos des immigrants de longue date qui ont perdu leur emploi à la suite d'une fermeture d'entreprise ou après un accident de travail. Selon quelques participants, cette clientèle représenterait une particularité lavalloise de la problématique de l'intégration des immigrants au marché du travail.

Enfin, la connaissance insuffisante du français oblige plusieurs organismes à retourner des immigrants à leur agent de CLE afin qu'ils soient dirigés vers des ressources appropriées. La méconnaissance du français devient alors non seulement un obstacle à l'intégration au marché du travail, mais elle s'avère également un obstacle pour accéder aux services offerts par les organismes lavallois qui offrent des services d'employabilité et de préemployabilité.

Propositions des participants

1. Pour les immigrants non francophones qui ont perdu leur emploi à la suite de l'implantation de changements technologiques ou pour une autre raison, il importe d'intégrer l'apprentissage du français dans leur parcours vers l'emploi. Afin de coller à la réalité de cette clientèle, des formations de courte durée s'avèrent nécessaires. L'approche utilisée pourrait s'inspirer des formations telles que « Anglais, langue des affaires ». À cet effet, il est suggéré d'établir un partenariat avec d'autres organismes qui donnent des cours de français. La Commission scolaire de Laval et la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier ont été mentionnées comme des partenaires à privilégier.
2. Pour les femmes d'âge moyen qui n'ont jamais été actives sur le marché du travail, il importe d'élaborer des contenus de formation adaptés à leur réalité. Dans le même esprit que les programmes de formation en bureautique ou en couture industrielle destinés aux femmes immigrantes³⁰, il a été suggéré de concevoir d'autres contenus de formation dans lesquels l'apprentissage du français serait inclus. Une formation en maintien à domicile a été suggérée.
3. En ce qui concerne les immigrants qui ont des difficultés en français écrit, il importe de mettre au point de nouveaux outils d'apprentissage.

²⁹ RENAUD, Jean. 1992. « Un an au Québec. La compétence linguistique et l'accès à un premier emploi », *Sociologie et sociétés*, vol. XXIV, n° 2, p. 140.

³⁰ Il s'agit de deux programmes de formation offerts par la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier donnant lieu à une attestation de formation professionnelle.

4.2 La méconnaissance de l'anglais

Problématique

La majorité des participants à l'étude croient que l'anglais est une compétence nécessaire pour occuper un emploi à Laval, et ce, particulièrement dans les emplois liés à la haute technologie, à l'informatique, à l'ingénierie et à l'assemblage électronique; il en va de même pour les emplois en bureautique, les emplois dans le secteur des services à la clientèle, surtout lorsqu'il s'agit de clientèle anglophone, des services aux entreprises et de l'import-export.

Les participants notent que la méconnaissance de l'anglais est plus prononcée chez les immigrants originaires de la France, chez les femmes arabes ainsi que chez les réfugiés (Kosovars). Par contre, ces derniers ne seraient pas nécessairement disponibles pour apprendre l'anglais, leur préoccupation première étant de faire le deuil des traumatismes qu'ils ont pu subir avant de quitter leur pays d'origine (avoir vécu dans un pays en guerre, avoir connu la répression militaire, avoir perdu des membres de leur famille ou des amis, avoir été victime de torture, de viol, etc.³¹). Des besoins ont également été signalés du côté des immigrants fortement scolarisés, pour qui la connaissance de l'anglais est nécessaire s'ils veulent occuper un emploi conforme à leurs attentes.

Malgré une tendance à la hausse, le niveau de compétence exigé par les employeurs de Laval par rapport à l'anglais semble être plus faible qu'il ne l'est à Montréal. Lorsque l'anglais est nécessaire, une connaissance de base suffit généralement alors qu'à Montréal on exige souvent le bilinguisme. Il arrive aussi que des employeurs demandent l'anglais à leurs candidats, mais que ces derniers n'aient pas à l'utiliser par la suite.

Pour une minorité de participants cependant, il n'est pas nécessaire de connaître l'anglais pour se trouver du travail à Laval, comme le souligne un d'entre eux : « À Laval, c'est en français que ça se passe, on est chanceux pour ça, mais dans le quartier Chomedey, c'est une autre affaire. » Les participants qui sont de cet avis donnent plusieurs exemples d'emplois ne nécessitant pas la connaissance de l'anglais : caissière dans une épicerie, éducatrice en garderie, manutentionnaire.

De façon générale, il semble que la vision des participants à l'étude relativement à la méconnaissance de l'anglais suggère un certain déchirement entre, d'une part, les impératifs du marché du travail et, d'autre part, un des enjeux fondamentaux de la politique d'immigration et d'intégration, à savoir l'intégration des immigrants et de leurs descendants à la société francophone. Le témoignage qui suit illustre bien le dilemme relatif à la question controversée de la nécessité, pour les immigrants, de connaître l'anglais pour intégrer le marché du travail de Laval. Elle pose également la question de l'offre de service en anglais pour les immigrants.

Au cours d'une activité, j'ai rencontré un organisme d'intégration des nouveaux arrivants qui offre une grande partie de ses services en anglais alors que ce n'est pas censé être le cas. Il me semble que ça entre en contradiction avec certains principes et valeurs qu'on s'est donnés comme société, à savoir l'intégration linguistique, sociale et économique des immigrants à la société québécoise. Alors, quand tu es francophone et que tu veux défendre la francophonie et qu'en plus tu vois la démographie baisser, c'est inquiétant! (entrevue n° 10)

³¹ Jocelyne Bertot et André Jacob, *op. cit.*, p. 45.

Les propos recueillis auprès des participants à l'étude sur leur perception de l'importance pour les immigrants de connaître l'anglais pour s'intégrer au marché du travail de Laval rejoignent plusieurs études menées au cours des années 1990 sur l'intégration professionnelle des immigrants. En effet, une revue de la littérature effectuée par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration en 1996 tire cette conclusion :

*Les exigences linguistiques des emplois ne sont pas uniformes et font appel à la connaissance du français et de l'anglais, surtout dans la région de Montréal*³².

Une enquête effectuée par la Société québécoise de la main-d'œuvre (SQDM) de Montréal³³ auprès d'une vingtaine d'organismes non gouvernementaux de la région de Montréal par des entrevues semi-dirigées allait dans le même sens, à savoir qu'une connaissance insuffisante de l'anglais constitue un obstacle à l'intégration au marché du travail pour les immigrants³⁴.

Il importe tout d'abord de souligner que, généralement, la documentation québécoise fait référence simultanément à la connaissance du français et de l'anglais : les « connaissances linguistiques³⁵ », la « barrière linguistique³⁶ », la maîtrise des « langues de travail³⁷ », pour n'en citer que quelques-unes. Ensuite, dans les études consultées, Laval est toujours implicitement incluse dans le « grand Montréal ». Les données de notre étude montrent une spécificité lavalloise dans le fait que les exigences des employeurs d'ici en ce qui a trait au niveau de compétence en anglais sont moindres qu'à Montréal.

Quant à la nécessité de connaître l'anglais pour obtenir l'équivalence de 5^e secondaire³⁸, aucun participant n'y a fait allusion, et nous ne savons pas encore si les immigrants doivent toujours se conformer à cette exigence.

Par contre, selon les données du recensement de 1996, il n'y a pas d'écart significatif entre les immigrants et l'ensemble de la population lavalloise en ce qui a trait au bilinguisme. En effet, 50,9 % des immigrants de Laval sont bilingues alors que 51,3 % des Lavallois connaissent les deux langues officielles³⁹.

Contrairement aux autres thèmes abordés en entrevue, les participants à l'étude ont fait peu de recommandations pour améliorer les compétences en anglais des personnes immigrantes. Les participants mentionnent que l'apprentissage de l'anglais, bien que nécessaire, est moins prioritaire que l'apprentissage du français. Comme le suggère une participante : « C'est nécessaire de faire l'apprentissage du français d'abord, puis éventuellement d'apprendre l'anglais. »

Proposition des participants

Rendre accessible des cours d'anglais aux immigrants dont le métier convoité nécessite cette compétence.

³² MRCI, 1996, *op. cit.*, p. 25.

³³ Intégrée à Emploi-Québec depuis.

³⁴ SQDMM, *op. cit.*, p. 69.

³⁵ MAICC, 1995, *op. cit.*, p. 17.

³⁶ MRCI, 1996, *op. cit.*, p. 23-27.

³⁷ CAMO-PI, *op. cit.*, p. 14.

³⁸ CCCI, 1993b, *op. cit.*, p. 85.

³⁹ Dominique Agossou, *op. cit.*, p. 13.

4.3 La non-reconnaissance des études complétées hors du Québec

Problématique

Tous les participants, sauf deux, disent avoir parmi leur clientèle des immigrants qui ont eu de la difficulté à faire reconnaître la formation qu'ils ont acquise dans leur pays d'origine. Dans le meilleur des cas, ces derniers perdent deux années de scolarité et, dans le pire, ils doivent refaire la quasi-totalité de leurs études. Il s'agit d'un problème généralisé qui est souvent cité comme une difficulté majeure.

Les commentaires des participants touchent deux problèmes principaux. Tout d'abord, il est clair que, pour certaines catégories de besoins, dont les personnes sans revenu, les frais demandés pour l'obtention de l'attestation d'équivalence peuvent représenter beaucoup d'argent⁴⁰. Les nouveaux arrivants sont particulièrement touchés, car ils font face à un ensemble de besoins, que ce soit en matière de logement, d'habillement ou d'autres frais d'installation. Or, plusieurs immigrants ne feraient pas cette démarche, faute d'argent. Le problème de l'accessibilité financière est encore plus aigu lorsqu'il s'agit de personnes scolarisées qui font une demande pour être admises dans un ordre professionnel⁴¹.

Une autre difficulté majeure concerne les exigences des ordres professionnels. En effet, les immigrants ayant une scolarité de niveau collégial ou universitaire et qui doivent faire partie d'un ordre professionnel pour exercer leur profession éprouvent souvent des difficultés à se faire admettre par ces derniers. Les participants ont cité en exemple des cas de médecins, de dentistes, d'ingénieurs, d'infirmières, d'enseignants et même de psychologues formés à l'étranger et dont la formation n'a pas été reconnue par leur ordre respectif.

Je peux vous donner l'exemple d'une de mes clientes, une Mexicaine qui a obtenu un bac en psycho dans son pays d'origine et qui a vingt années d'expérience comme éducatrice spécialisée auprès des enfants de niveau primaire ayant des problèmes. On ne lui reconnaît qu'une année de bac. Pourtant, il s'agit de quelqu'un qui a un très gros bagage; on devrait s'en servir. Elle a passé tous les tests, mais elle n'arrive pas à se faire admettre à l'Ordre des psychologues. [...] Avec le protectionnisme des corporations professionnelles, c'est toujours la même chose, on garde ces emplois-là pour les Québécois. (entrevue n° 5)

Cependant, dans le cas de l'Ordre des infirmières et infirmiers, il y aurait une certaine ouverture, mais le processus demeure quand même très exigeant. Au Québec, 44 professions sont régies par le Code des professions.

Quant aux autres difficultés, une participante est d'avis qu'un délai de deux à trois mois pour obtenir une attestation d'équivalence est trop long, alors qu'une autre déplore le manque d'outils pour évaluer les compétences réelles des immigrants⁴².

Ils peuvent mettre ce qu'ils veulent dans leur CV, on ne peut pas le vérifier, on ne peut pas le valider. On se fie à ce qu'ils nous disent. Mais ce n'est pas crédible auprès des entreprises. (entrevue n° 10)

⁴⁰ Le tarif pour l'attestation d'équivalence pour études à l'étranger est de 105 \$. Source : Québec, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, *Rapport annuel 1998-1999*, Québec, MRCI, avril 2000, p. 24.

⁴¹ Les frais pour obtenir un permis et s'inscrire au tableau d'un ordre varient de quelques centaines à plusieurs milliers de dollars.

⁴² Notons que CAMO-PI travaille en ce moment à produire un CD-ROM pour outiller les organismes en ce sens.

La non-reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger est susceptible d'entraîner plusieurs effets nuisibles à l'intégration des immigrants. Ainsi un grand nombre d'entre eux subissent-ils une déqualification professionnelle : les participants ont connu des médecins devenus chauffeurs de taxi, des dentistes recyclés en hygiénistes dentaires, pour ne mentionner que ces deux exemples. Plusieurs immigrants se sentent découragés à l'idée d'entreprendre une nouvelle formation, surtout ceux qui sont âgés de 40 ans ou plus, ou encore ceux qui ont déjà une scolarité de niveau universitaire. Faute de pouvoir intégrer le marché du travail, un certain nombre d'entre eux doivent avoir recours à l'assistance-emploi.

On ne reconnaît pas leurs diplômes, et puis on les force à retourner à l'école, alors ils sont complètement découragés. Si on avait reconnu leur formation, ils ne seraient pas aux crochets de la société aujourd'hui et ils auraient déjà un emploi valorisant et payant. Il ne faut pas oublier que, quand les immigrants gagnent un bon salaire, ils paient des impôts, ils dépensent. (entrevue n° 6)

Après quelques années de recherche intensive, certains immigrants pensent même à retourner dans leur pays d'origine, ce qui représente une perte énorme en capital humain pour la société québécoise, d'autant plus que, souvent, leurs enfants sont maintenant francisés.

Enfin, les commentaires de quelques participants dénotent une certaine impuissance, voire un certain fatalisme relativement à cette situation.

Il va falloir s'adapter et s'ouvrir à l'immigration. On ne peut plus tenir un double discours et dire en même temps : on va accueillir des immigrants, mais on ne va pas reconnaître leurs acquis scolaires à l'étranger. La 2^e génération d'immigrants va peut-être se battre pour faire avancer les choses, et les ordres professionnels seront sûrement moins protectionnistes. Moi, je pense que le temps va arranger les choses. Les immigrants de la 2^e génération vont avoir beaucoup plus de facilité que leurs parents. (entrevue n° 5)

Ils doivent se faire à l'idée d'accepter un emploi en deçà de leurs capacités ou refaire leur formation, ce qui n'est pas toujours évident. (entrevue n° 8)

Les propos des participants à l'étude convergent vers plusieurs points avec la littérature québécoise traitant de l'intégration socioprofessionnelle des immigrants. Bon nombre d'études reconnaissent que la question de la reconnaissance des acquis scolaires figure parmi les principaux obstacles auxquels font face les immigrants désireux d'intégrer le marché du travail ou encore de suivre une formation⁴³. On ne peut donc que constater la persistance de cette problématique, notamment en ce qui a trait aux exigences des ordres professionnels⁴⁴.

Une analyse des obstacles auxquels font face les nouveaux immigrants dans leur processus d'intégration socioprofessionnelle mentionne deux grands problèmes relatifs au dossier de la reconnaissance des acquis : 1) la complexité du dossier; et 2) les difficultés d'application des méthodes québécoises de reconnaissance des acquis des personnes

⁴³ Voir à ce sujet : CCCI, *op. cit.*; SQDMM, *op. cit.*; MRCI, *op. cit.*; Carolle Simard, *La place de l'autre. Fonctionnaires et immigrants au Québec*, Montréal, Fides, 1998, 171 p.; CAMO-PI, *op. cit.*

⁴⁴ Les ordres professionnels ont soumis récemment un mémoire à la commission parlementaire de l'Assemblée nationale, qui analyse le plan triennal d'immigration au Québec pour 2001-2001, dans lequel ils réaffirment leur pleine autorité en matière d'évaluation des cours suivis à l'étranger pour permettre la pratique de l'une ou l'autre des 44 professions régies par le Code des professions. Voir à ce sujet : « L'immigrant n'est pas assuré de pratiquer sa profession », *La Presse*, 13 septembre 2000.

immigrantes⁴⁵. En effet, plusieurs partenaires sont engagés dans ce dossier : le MRCI, les établissements d'enseignement, les ordres professionnels et les corporations, les employeurs et les comités sectoriels. De plus, comme tout obstacle qui relève de la société elle-même, les méthodes de reconnaissance des acquis et les exigences des ordres professionnels sont des facteurs qui prennent du temps à changer et sur lesquels les immigrants ont peu de prise.

Par ailleurs, tout comme le fatalisme observé chez quelques participants à l'étude, certains fonctionnaires québécois estiment que les immigrants n'ont d'autre choix que d'accepter un emploi déclassé pour se trouver du travail⁴⁶. Cette enquête s'est déroulée auprès d'une cinquantaine de fonctionnaires québécois responsables de l'intégration des nouveaux arrivants.

Il faut cependant mentionner que le gouvernement a mis en place certaines mesures pour améliorer la situation ces dernières années. Ainsi, les délais pour obtenir l'attestation d'équivalence seraient plus courts que ce qui a été mentionné par une participante. En effet, dans son dernier Rapport annuel, le MRCI signale que 71 % des attestations ont été délivrées en moins de 30 jours. Quant aux frais liés à la délivrance d'une attestation, ils sont maintenant assumés par le ministère de la Solidarité sociale dans le cas des prestataires de l'assistance-emploi⁴⁷. De plus, le MRCI a produit une brochure générale sur les ordres professionnels destinée aux nouveaux arrivants ainsi que 44 fiches pour chacun des ordres. Nous devons enfin souligner que le MRCI a annoncé un certain nombre de travaux afin de favoriser l'accès aux ordres professionnels et aux métiers régis, travaux qui devraient pour la plupart être terminés au cours du présent exercice financier⁴⁸.

Malgré ces quelques améliorations, le problème de la reconnaissance des acquis scolaires est loin d'être résolu. Pour le Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes, la pleine participation des immigrants au développement du Québec représente un des principaux enjeux liés à l'intégration professionnelle des personnes immigrantes.

De nombreux immigrants qualifiés ne réussissent pas à faire reconnaître leurs compétences et à intégrer le marché du travail. Devant le nombre et l'ampleur des obstacles, plusieurs renoncent à exercer dans leur champ de compétence pour se réorienter dans un autre domaine. Conséquemment, la société québécoise perd des compétences dont l'acquisition ne lui a rien coûté, et finance des mesures de réorientation professionnelle⁴⁹.

Propositions des participants

1. Accorder une aide financière à certaines catégories de personnes, dont les sans-revenu, afin de les soutenir dans l'évaluation de la formation scolaire acquise hors du Québec.
2. Concernant la non-reconnaissance des acquis scolaires et la déqualification qui s'ensuit, réviser la politique gouvernementale de reconnaissance de la formation scolaire acquise à l'étranger.

⁴⁵ MRCI, avril 2000, *op. cit.*, p. 30-32.

⁴⁶ Simard, *op. cit.*, p. 90.

⁴⁷ MRCI, avril 2000, *op. cit.*, p. 24.

⁴⁸ MRCI, avril 2000, *op. cit.*, p. 51.

⁴⁹ CAMO-PI, *op. cit.*, p. 27.

4.4 La non-reconnaissance des compétences professionnelles

Problématique

La majorité des participants à l'étude considèrent que les immigrants éprouvent de la difficulté à faire reconnaître les expériences de travail acquises dans le pays d'origine. Souvent, l'expérience étrangère est carrément discréditée alors que, parfois, les employeurs ne reconnaissent qu'une partie de l'expérience professionnelle étrangère. La responsable d'un organisme cite l'exemple d'une de ses participantes, une pharmacienne ayant travaillé quatre années dans un laboratoire Bayer dans son pays d'origine, à qui on n'a reconnu que deux ans d'expérience, entraînant par le fait même une diminution de salaire. D'autres fois, les employeurs ne reconnaissent pas les compétences transférables que les femmes immigrantes ont acquises dans le cadre du travail domestique. Une participante cite l'exemple des femmes arabes, qui n'ont aucune reconnaissance de leur expérience auprès des enfants, qui ressemble pourtant beaucoup au travail effectué dans nos garderies familiales.

Le problème touche toutes les catégories de scolarisation. C'est le cas, par exemple, des personnes peu scolarisées qui ont par ailleurs acquis beaucoup d'expérience de travail dans leur pays d'origine. C'est aussi le cas des ouvriers de la construction, qui doivent avoir une carte de compétence pour travailler dans ce secteur d'activité. Faute de répondre à cette exigence, plusieurs immigrants travaillent au noir, dans des conditions non sécuritaires, d'où le risque accru d'avoir un accident de travail. Chez les personnes très scolarisées, le problème est étroitement lié à la non-reconnaissance des diplômes et touche en particulier les professionnels qui doivent être membres d'un ordre pour exercer leur profession : les ingénieurs, les médecins et les infirmières sont les professions les plus souvent mentionnées.

C'est surtout l'impossibilité de valider l'information inscrite dans le curriculum vitæ qui serait à l'origine de ce phénomène. Comme le mentionnent quelques participants, comment un employeur peut-il prendre des références sur un candidat si ses anciens employeurs s'expriment dans une langue étrangère?

On souligne également le manque d'outils et le manque d'uniformité pour évaluer les compétences professionnelles des immigrants. Ainsi, chaque commission scolaire, chaque université procéderait à sa manière.

Tout comme la non-reconnaissance des acquis scolaires, la non-reconnaissance (partielle ou totale) de l'expérience de travail étrangère engendre beaucoup de répercussions chez les nouveaux arrivants ainsi qu'une sous-utilisation du potentiel de cette main-d'œuvre. Les employeurs se privent alors de compétences qui leur seraient bénéfiques. En effet, l'intégration de personnel immigrant apporte une expertise différente (autres langues, etc.) et parfois même enrichissante. Également, le personnel immigrant est parfois plus à même de comprendre et d'intervenir auprès de la clientèle immigrante.

Propositions des participants

1. Au cours du processus d'engagement, mettre l'accent sur les compétences acquises au moyen d'entrevues plus poussées, qui incluraient par exemple des tests (comme le panier de gestion), des mises en situation, etc.
2. Évaluer la pertinence de mettre sur pied une nouvelle entreprise d'entraînement.

4.5 La difficulté d'acquérir une première expérience de travail au Québec

Problématique

Même diplômés et expérimentés, les immigrants qui ont terminé leurs études à l'étranger et qui n'ont aucune expérience de travail au Québec ont de la difficulté à acquérir une première expérience de travail, estiment la majorité des participants rencontrés.

Les immigrants ont souvent une belle expérience de travail et une expérience différente, mais c'est autre chose que de la faire reconnaître et la vendre aux employeurs. (entrevue n° 10)

Pour les immigrants, le problème consisterait surtout à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications ou équivalant à celui qu'ils occupaient dans leur pays d'origine. Cependant, les emplois qui demandent peu de qualifications sont faciles à trouver, estiment quelques participants.

Ceux qui ne sont pas exigeants et qui sont prêts à travailler dur dans une manufacture, 40-50 heures par semaine, vont trouver un travail. Les immigrants sont prêts à accepter n'importe quoi et se regroupent parfois deux ou trois familles ensemble pour arriver à joindre les deux bouts. (entrevue n° 4)

Les jeunes Haïtiens sont prêts à tout pour travailler : j'en ai connu qui faisaient du porte-à-porte pour vendre des abonnements AT&T, un travail pourtant très précaire. (entrevue n° 8)

Le danger, en optant pour cette filière, est de rester prisonnier d'un emploi déqualifié. Quelques participants font l'analogie entre la situation des immigrants et celle des jeunes qui entrent sur le marché du travail. En effet, les deux groupes sont souvent pris dans le même cercle vicieux : pour travailler, il faut de l'expérience alors que, pour avoir de l'expérience, il faut avoir travaillé!

Parmi les raisons invoquées pour expliquer ce phénomène, il y a entre autres le fait que les immigrants utilisent des méthodes de recherche d'emploi inappropriées.

Souvent, les immigrants ne sont pas habitués à faire valoir leurs compétences, à se vendre, à essayer de se démarquer; ce n'est pas dans leur culture d'agir ainsi. Ils ont de la difficulté à accepter notre approche : téléphoner aux employeurs, offrir ses services, faire un suivi, écrire une lettre de remerciement, etc. Les Asiatiques, en particulier, ont toujours peur de déranger. Alors, nous, on leur dit : regardez tout ce que vous avez à offrir. (entrevue n° 9)

Les études québécoises réalisées depuis les années 1990, autant celles qui ont utilisé des mesures objectives de l'intégration au marché du travail (taux de chômage, taux d'activité, concentration dans certaines professions, etc.) que celles qui ont utilisé des mesures subjectives (perception des difficultés d'intégration, perception du racisme sur le marché du travail), démontrent que les immigrants s'intègrent plus difficilement au marché du travail, en comparaison avec la moyenne provinciale ou la moyenne des populations natives⁵⁰. Dans une revue des études québécoises sur les facteurs d'intégration des immigrants, Victor Piché et Liane Bélanger mentionnent que le temps d'intégration au

⁵⁰ CCCI, 1993b, *op. cit.*; SQDMM, *op. cit.*; CAMO-PI, *op. cit.*; Dominique Agossou, *op. cit.*, p. 53.

marché du travail est plus court chez les indépendants que chez les autres catégories d'admission⁵¹. Dans l'étude de la SQDMM, cet obstacle arrivait au 4^e rang. L'étude mentionnait par ailleurs que « toutes les catégories de clientèles sont touchées par ce problème, indépendamment du sexe, de la scolarité, de l'origine ethnique du requérant ou du poste convoité », mais quelques participants à cette étude laissaient supposer que les « minorités visibles » avaient plus de problèmes que les Européens⁵². Par ailleurs, les données les plus récentes du ministère de la Solidarité sociale indiquent qu'à Laval 28,8 % des prestataires de l'assistance-emploi sont nés à l'extérieur du Canada alors que les immigrants représentent 14,6 % de la population de Laval.

Créé en 1996, le Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes s'est penché sur les meilleures pistes d'intervention pour faciliter l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes. À la suite d'une large consultation menée en 1997 auprès d'une quarantaine d'organismes communautaires d'insertion en emploi spécialisés auprès de la clientèle immigrante, un sous-comité de travail a été mis sur pied et, quelque temps plus tard, le Projet d'immersion professionnelle pour personnes immigrantes a vu le jour afin de favoriser le processus d'intégration au marché du travail des personnes immigrantes.

L'un des objectifs du projet est en effet de briser le cercle vicieux dans lequel sont prises ces personnes en leur donnant l'opportunité d'acquérir une expérience de travail dans leur domaine de compétence⁵³.

Le projet a obtenu de très bons résultats et a été reconduit pour l'année 1999-2000⁵⁴. Or, la très grande majorité des participants de notre étude ne connaissent pas l'existence de CAMO-Personnes immigrantes et à plus forte raison le Projet d'immersion professionnelle pour personnes immigrantes. Cette situation s'explique en partie par le fait que la plupart des organismes sélectionnés pour l'enquête ne desservent pas une clientèle majoritairement immigrante. La méconnaissance de cet organisme par les intervenants lavallois représente donc un élément de la problématique de l'intégration des immigrants au marché du travail de Laval.

Par ailleurs, nous avons constaté que quelques participants à l'étude ont des réserves à propos des stages. Selon une participante, la formule du stage ne serait pas suffisamment au point à Laval; d'après cette personne, on serait en train de brûler la formule du stage à Laval parce qu'il n'y aurait pas suffisamment de travail préliminaire de fait; pour améliorer la situation, il faudrait structurer les stages comme une carte d'engagement et faire en sorte que les entreprises et les stagiaires saisissent clairement quels avantages ils peuvent retirer d'un stage. Selon un autre participant, les stages ne seraient pour l'instant que des vœux pieux, faute de financement adéquat; il faudrait donc subventionner les entreprises pour qu'elles forment des gens en milieu de travail. Un autre participant est plus ou moins d'accord avec les stages parce qu'il s'agit selon lui d'une solution temporaire. Non seulement il est très difficile pour un jeune Noir de trouver un stage, mais, après son diplôme, ce jeune se voit offrir un stage au lieu d'un salaire.

⁵¹ MAICC, *op. cit.*, p. 27.

⁵² SQDMM, *op. cit.*, p. 65.

⁵³ CAMO-PI, *op. cit.*, p. 21.

⁵⁴ Soulignons que, jusqu'à maintenant, aucun organisme lavallois n'a obtenu un projet dans le cadre de ce programme.

Propositions des participants

1. Favoriser la formule de stage en milieu de travail pour les immigrants afin de sortir du cercle vicieux du manque d'expérience de travail au Québec. Soulignons qu'une seule participante a suggéré de créer une formule semblable au Projet d'immersion professionnelle en entreprise conçu par CAMO-Personnes immigrantes. Au Centre des femmes de Montréal, on utilise avec succès cette formule pour trouver des stages aux femmes immigrantes, qui débouchent souvent sur un emploi à temps plein.
2. Structurer les stages comme une carte d'engagement et faire en sorte que les entreprises et les stagiaires saisissent clairement quels avantages ils retirent respectivement d'un stage.
3. Parallèlement à la formule de stage, utiliser davantage le bénévolat comme première expérience de travail, car il s'agit d'une expérience facilement vérifiable.
4. Pour atténuer les frais liés à l'encadrement des stagiaires, subventionner les entreprises qui forment des gens en milieu de travail.
5. Investiguer les domaines qui pourraient bénéficier de la mise sur pied d'une nouvelle entreprise d'entraînement pour la clientèle immigrante plus scolarisée.
6. Pour les personnes peu scolarisées, adapter la formation actuelle en maintien à domicile pour y inclure de la formation en français. Dans le contexte actuel du virage ambulatoire et du vieillissement de la population immigrante, cette piste semble particulièrement intéressante.
7. Concevoir des services d'aide à la recherche d'emploi qui soient mieux adaptés à la clientèle immigrante afin de mieux tenir compte des différences culturelles et de leur influence dans la manière de se trouver du travail.
8. Faire la promotion des immigrants auprès des employeurs lavallois pour favoriser leur intégration au marché du travail.

4.6 Le manque d'information sur le marché du travail

Problématique

Depuis quelques années, plusieurs centres de documentation pour les chercheurs d'emploi ont vu le jour à Laval; il y en a dans les quatre centres locaux d'emploi (CLE), à la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier, au Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval, au Centre de recherche d'emploi Laval (CREL), dans certaines bibliothèques municipales et ailleurs aussi. On pourrait donc penser a priori que les immigrants disposent de suffisamment d'information pour effectuer leur recherche d'emploi. Pourtant, la majorité des participants estiment que les immigrants manquent toujours d'informa-

tion à ce propos. Même si l'information existe, il semble qu'elle ne soit pas suffisamment vulgarisée et accessible. De plus, le marché du travail évolue si rapidement qu'il nécessite une mise à jour constante, tant du côté des chercheurs d'emploi que du côté des conseillers en emploi. En effet, ce qui était en demande il y a deux ans ne l'est plus nécessairement aujourd'hui.

Une participante s'interroge pour sa part sur l'exactitude des renseignements fournis par les bureaux du MRCI à l'étranger, ce qui a pour effet de créer chez les personnes désireuses d'immigrer au Québec des attentes irréalistes à l'égard de la province.

Souvent, on leur a fait miroiter des choses avant qu'ils arrivent ici puis, une fois au Québec, ce n'est plus ce qu'on leur avait dit. (entrevue n° 4)

En analysant l'information recueillie sur ce thème, on s'aperçoit que ce n'est pas tant le manque de ressources que leur sous-utilisation qui pose problème. En effet, certaines clientèles immigrantes, surtout celles qui proviennent du Mexique ou des pays communistes, ont des réticences à se rendre au CLE parce qu'elles ont développé dans leur pays d'origine une perception négative des services gouvernementaux.

La Mexicaine dont je vous ai parlé ne va pas aller au centre local d'emploi parce que, dans son pays, tout ce qui est gouvernemental est associé à la corruption. (entrevue n° 5)

La sous-utilisation des ressources touche également les personnes analphabètes, incapables de lire la documentation et à plus forte raison de faire une recherche d'emploi dans Internet.

Par ailleurs, dans plusieurs pays, la tradition orale est encore très forte : on ne lit pas l'information, on se la transmet de bouche à oreille, car, dans la transmission orale, il y a également une couleur que l'on donne à l'information. Par contre, ce mode d'accès à l'information ouvre parfois la voie aux ghettos ethniques d'emploi. L'information écrite n'étant pas toujours « culturellement » adaptée aux immigrants, il importe de les joindre par d'autres moyens. Dans le fond, il ne suffit pas d'avoir des centres de documentation en abondance et de savoir dans quels secteurs il y a pénurie de main-d'œuvre, il faut également un contact humain qui serve de médium entre l'immigrant et l'information à acquérir.

Un autre besoin concerne le manque d'information sur la culture du travail au Québec. Par exemple, certains immigrants n'attachent pas beaucoup d'importance à la ponctualité. D'autres lisent le journal à leur bureau ou s'absentent pour aller prendre un café au restaurant du coin. D'autres encore ont de la difficulté à accepter d'avoir une femme comme patron. De plus, dans certaines cultures, il est mal vu de regarder l'employeur dans les yeux alors qu'ici c'est exactement le contraire. En outre, la tendance à toujours dire oui, de peur de ne pas être adéquat, peut être déroutante pour les employeurs.

Un collègue immigrant avec qui je travaillais à un dossier avait à rédiger un certain nombre de définitions. Ce n'était pas compliqué, mais le débit en réunion était très rapide. Je voyais bien que pour lui ça allait trop vite. Alors, je lui ai demandé s'il était confortable avec tout ça. Il a répondu que tout allait bien. Quelques jours plus tard, son cousin m'appelle pour demander à me rencontrer. C'est bizarre, tu finis par travailler avec l'immigrant et avec le cousin, mais c'est comme ça. (entrevue n° 14)

Certains milieux de travail sont assez souples pour accepter ce genre de choses, mais on ne peut s'attendre à ce qu'il en soit de même pour tous les employeurs.

Enfin, quelques participants à l'étude font ressortir les besoins particuliers de divers groupes ethnoculturels. Selon une participante, l'absence de certaines ressources pour les anglophones oblige ces derniers à se rendre à l'extérieur de la région pour avoir des services. Pour un autre participant, les immigrants d'origine haïtienne présentent souvent des difficultés qui sont surtout liées à la méconnaissance de soi.

Ils ne savent pas où chercher, ils ne savent pas ce qu'ils veulent, ils ne savent pas non plus ce qu'ils peuvent faire et ils n'ont pas idée de ce qu'ils ont à offrir sur le marché du travail. (entrevue n° 6)

Le taux élevé de chômage des Québécois d'origine haïtienne n'est sans doute pas étranger à ce problème.

Propositions des participants

1. Pour éviter les attentes irréalistes de certains immigrants, diffuser à l'étranger une information adéquate sur le marché du travail aux personnes en processus d'immigration.
2. Organiser des sessions d'information sur les services disponibles de façon à démystifier les centres de documentation qui se trouvent dans les institutions gouvernementales telles que les CLE.
3. Rendre davantage accessibles les sessions d'information sur le marché du travail à la clientèle immigrante.
4. Engager des gens capables de vulgariser l'information dans une forme acceptable pour les immigrants.
5. Pour combler le manque d'information sur la culture du travail au Québec et éviter des malentendus, il faudrait mettre sur pied une courte formation pour expliquer les attentes des employeurs et les normes de fonctionnement habituelles en milieu de travail, et ce, avant même que l'immigrant ait intégré un emploi. Il s'agit là d'une condition de réussite non seulement pour l'intégration mais aussi pour le maintien en emploi.

En somme, pour améliorer la situation, il s'agit d'adapter les services en fonction des besoins de la clientèle immigrante. Il faut aussi être en mesure de concevoir des contenus de formation appropriés, ce qui suppose une connaissance de la réalité du marché du travail telle qu'elle se présente dans le pays d'origine des immigrants.

4.7 La discrimination

Problématique

La majorité des participants sont d'avis que la clientèle immigrante subit de la discrimination quand vient le temps d'intégrer le marché du travail, et quelques-uns d'entre eux placent cet obstacle au 1^{er} ou au 2^e rang. Une participante hésite à utiliser le mot « discrimination », qu'elle juge « trop fort » et préfère parler d'« ignorance » alors que, chez un autre participant, le mot « racisme⁵⁵ » est tellement mal perçu qu'il parle plutôt de « peur et de méconnaissance de l'autre ». Par contre, quelques participants à l'étude pensent que la discrimination est plutôt une perception qui amène les immigrants à s'exclure d'eux-mêmes de la société d'accueil. Évidemment, la sous-représentation des membres des « minorités visibles » dans plusieurs secteurs d'emploi ainsi que le taux de chômage élevé chez certaines communautés finissent par modifier les perceptions de certains immigrants, qui en viennent parfois à développer un sentiment d'exclusion. À la longue, certains immigrants peuvent même avoir tendance à s'exclure d'eux-mêmes de peur de faire face à un échec.

Même s'il s'agit d'un problème important, l'ampleur réelle de la discrimination est difficile à mesurer. Tout d'abord, même si quelques participants disposant d'une banque d'employeurs mentionnent que ces derniers leur spécifient parfois « qu'ils ne veulent pas de Noirs chez eux », les employeurs seraient plus « gênés » avec les organismes communautaires. Ensuite, les personnes lésées formulent rarement une plainte formelle à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Enfin, le travail fonctionne selon une logique de marché « libre », et l'exclusion s'exerce de manière camouflée et parfois subtile.

*La raison donnée pour un refus d'emploi ne sera pas toujours dite ouvertement; de plus, la personne qui prend la décision peut trouver toutes sortes de raisons pour engager une autre personne; c'est très facile pour un employeur de justifier pourquoi il a choisi telle personne et pas une autre; le prétexte peut être une compétence, mais la vraie raison peut se situer ailleurs.
(entrevue n° 8)*

En effet, les employeurs ont une grande latitude dans le processus d'engagement, et les raisons données pour accepter ou refuser une candidature peuvent être vraies comme elles peuvent être fausses.

Il arrive également que des employeurs sélectionnent les immigrants en fonction des compétences qu'ils perçoivent chez telle ou telle communauté. Par exemple, les Marocains seraient choisis en fonction de leur habileté à travailler le cuir, les Asiatiques pour leur dextérité manuelle, etc. De prime abord, on aurait tendance à considérer qu'il ne s'agit pas là de discrimination. Pourtant, les préjugés positifs à l'égard de telle ou telle communauté sont tout aussi nuisibles que les préjugés négatifs. Ils empêchent les individus qui n'auraient pas les compétences « stéréotypées » de leur communauté ethnoculturelle d'avoir accès à des emplois.

Parmi les facteurs d'exclusion, l'appartenance à une « minorité visible » ou le pays de naissance figure comme le facteur le plus important selon plusieurs participants. Les deux groupes les plus touchés par la discrimination sont les

⁵⁵ Voici comment Christian Barrette, Édith Gaudet et Denyse Lemay (*op. cit.*, p. 42) définissent la discrimination et le racisme :

Discrimination : la discrimination est un acte individuel ou collectif de rejet systématique et répété d'une personne ou d'un groupe qui a pour effet la perte de droits pour la ou les victimes.

Racisme : 1. L'ensemble des pratiques et des effets de système discriminatoires touchant le plus souvent des groupes minoritaires définis en termes raciaux ou ethniques. 2. Théorie qui soutient que les différences sociales et culturelles entre les groupes ethniques proviennent de différences biologiques héréditaires qui fondent la notion de race.

Haitiens et les Arabes⁵⁶. Fait à signaler, parmi la population immigrante de Laval, c'est chez les Haitiens, les Libanais et les personnes originaires d'Amérique centrale que le taux de chômage est le plus élevé, soit 21 % dans les trois cas comparativement à 14 % chez l'ensemble de la population immigrante âgée de 15 ans ou plus⁵⁷.

Vient ensuite le nom à consonance étrangère, qui permet aux employeurs de déterminer l'origine ethnique d'un candidat à partir du curriculum vitæ.

Une de nos participantes nous a dit qu'elle songeait à changer de nom. Elle croit que les employeurs rejettent sa candidature dès qu'ils voient son nom. Pourtant, avec les connaissances et l'expérience qu'elle a, elle aurait dû se trouver un emploi très rapidement. Elle s'est interrogée : si ce n'est pas une question de couleur, ça doit être parce que mon nom a une consonance étrangère. [...] Les employeurs repèrent tout de suite les immigrants qui ont un nom de famille différent. Dès que leur CV est envoyé quelque part, c'est sûr que ça les démarque. (entrevue n° 1)

Comme on peut le constater dans les témoignages qui suivent, ce facteur serait si « visible » qu'il pousserait certaines femmes immigrantes et certains conseillers en emploi à utiliser différentes stratégies pour contourner cet obstacle afin d'être convoqué en entrevue.

Une de mes clientes avait un nom étranger; elle était très qualifiée et avait en plus une bonne expérience de travail au Québec. Ça fait 25 ans qu'elle vit ici, c'est quand même pas une nouvelle arrivante! En plus de parler très bien le français, elle connaissait aussi l'anglais; en réalité, elle était trilingue. Mais elle percevait tellement de discrimination qu'elle a décidé d'ajouter le nom de son conjoint au sien dans son CV. Je pense qu'effectivement c'était un bon moyen. (entrevue n° 7)

Nous autres, notre objectif, c'est de favoriser l'insertion en emploi de notre clientèle. Alors, si je dis à un employeur que je veux lui présenter « Marcel François », il va me demander si c'est un Noir. Mais si je dis que mon client s'appelle M. François, alors là il va demander à le rencontrer. (entrevue n° 15)

En plus de l'appartenance à une « minorité visible » et du nom du patronyme, selon quelques participants, un autre facteur qui permet aux employeurs de savoir qu'ils ont affaire à un immigrant, c'est la langue parlée et l'accent. Conscient de cette difficulté, un de nos participants, qui est conseiller en emploi, met en garde sa clientèle à ce sujet.

Par exemple, quand je fais leur CV, je leur demande dans quelles langues ils peuvent s'exprimer. Les jeunes Haitiens me répondent souvent : français, anglais, créole. Alors, je leur demande s'ils pensent qu'en inscrivant « créole » ils peuvent être victimes de discrimination. Il y en a qui disent : Ah, c'est vrai, l'employeur va se rendre compte que je suis haïtien. Par contre, d'autres déclarent que c'est une caractéristique dont ils sont fiers et que ça ne les dérange pas que ça figure dans leur CV. (entrevue n° 8)

⁵⁶ La communauté arabe comprend des individus originaires de plusieurs pays d'Afrique et d'Asie : Maroc, Algérie, Égypte, Liban, Jordanie, etc.

⁵⁷ Dominique Agossou, *op. cit.*, p. 51.

Enfin, une participante constate que, dans la communauté arabe et la communauté juive, la religion peut être un facteur d'exclusion parce que les conditions de travail sont parfois incompatibles avec certaines valeurs et pratiques religieuses telles que le moment de la prière et l'autorité féminine.

Les propos des deux participants qui suivent résument assez bien l'ensemble des facteurs mentionnés. En fait, c'est la différence qui est surtout en cause.

Les Haïtiens sont davantage victimes de discrimination que les Noirs d'Afrique. Je pense que la distance culturelle est plus grande et qu'il y a davantage d'idées préconçues à l'égard des Haïtiens. (entrevue n° 1)

Je dirais que c'est toute la question de la différence qui est en cause, la différence d'accent, de ton, de couleur, de coutumes, d'habillement, de nourriture. Plus une personne a l'air différente, plus elle aura de la difficulté à s'intégrer aux Québécois de souche ancienne. (entrevue n° 15)

En ce qui concerne les formes les plus courantes de discrimination, la principale difficulté se situerait dans l'accès au marché du travail.

Sur le marché du travail, vous n'avez qu'à regarder qui occupe les meilleurs emplois. En bout de ligne, on trouve les immigrants qui n'ont pas été évalués selon leurs compétences. (entrevue n° 3)

L'accès aux stages a également été mentionné par quelques participants. Enfin, une participante soulève la discrimination dans l'accès de la formation à l'interne dans les entreprises. Notons que les participants n'ont pas abordé les autres formes de discrimination (promotions, mises à pied, congédiements), probablement parce que, pour que ces formes d'exclusion existent, il faut d'abord que l'immigrant ait été engagé.

Par ailleurs, nous avons constaté chez quelques participants de l'étude la persistance de stéréotypes et de préjugés à l'égard des « minorités visibles ». En effet, quelques-uns ont parlé des Haïtiens en termes de « lents » et de « paresseux » alors que les Arabes ont été qualifiés de « rusés », ce qui laisse donc sous-entendre la présence de certains préjugés auprès de quelques intervenants.

En effectuant la recherche documentaire pour préparer cette étude, nous avons constaté qu'une grande part de la documentation québécoise sur l'intégration au travail des immigrants porte sur la discrimination. Ce thème semble d'ailleurs avoir pris de l'importance au cours des dernières années. Plusieurs études ont signalé que la discrimination constituait en effet un problème important. Une enquête effectuée auprès d'une vingtaine de représentants d'organismes non gouvernementaux de la région de Montréal par la Société québécoise de la main-d'œuvre montre que la discrimination figure parmi les principaux obstacles à l'intégration au marché du travail⁵⁸. Selon une consultation effectuée auprès d'une soixantaine d'organismes engagés d'une façon ou d'une autre dans le processus d'intégration des immigrants au marché du travail provenant de cinq régions du Québec, la discrimination serait un problème réel, et il y aurait une proportion non négligeable d'employeurs qui refuseraient d'engager des personnes à cause de leur origine ethnique ou de leur apparence physique⁵⁹. La discrimination s'exercerait davantage à l'endroit des « minorités

⁵⁸ SODMM, *op. cit.*, p. 64.

⁵⁹ CCCI, 1993b, *op. cit.*, p. 95.

visibles ». Une étude réalisée en 1996 au moyen de 16 groupes de discussion collective et ayant permis de joindre une centaine de jeunes et une trentaine d'employeurs indique que le racisme s'exerce davantage à l'égard des Noirs et des arabophones.

Ce sont surtout les Noirs d'origine haïtienne et jamaïcaine qui semblent subir le plus de discrimination dans la recherche d'un emploi. Le racisme semble par contre assez peu atteindre les jeunes originaires d'Amérique latine même s'ils sont conscients que d'autres communautés le vivent. Les arabophones de leur côté se sentent visés plutôt par leur statut d'allophone ou de nouveaux arrivants et, pour ceux de confession musulmane, la religion suscite un certain degré d'hostilité⁶⁰.

En plus du faciès et de la couleur de la peau, le nom à consonance étrangère de même que la langue parlée et l'accent sont aussi des facteurs qui risquent d'exclure les personnes immigrantes. À ce sujet, Renée Bourque et Lise Rioux ont relevé, à partir d'une analyse des plaintes déposées à la Commission des droits de la personne ainsi que d'entrevues réalisées auprès d'employeurs et de divers organismes des communautés culturelles, certaines pratiques discriminatoires dans l'engagement telles que le rejet des curriculum vitæ à partir des patronymes à consonance étrangère⁶¹.

Dans leur revue de littérature sur les facteurs d'intégration des immigrants, Victor Piché et Liane Bélanger ont proposé un cadre conceptuel fort intéressant pour l'étude des facteurs d'intégration des immigrants⁶². Selon ces auteurs, les attitudes de la population d'accueil constituent des rouages importants dans le processus d'intégration des immigrants. En somme, plus les attitudes de la population québécoise (ou lavalloise) sont positives, plus elles facilitent l'intégration des immigrants alors que, dans le cas contraire, elles représentent un obstacle important à l'intégration de ceux-ci.

Propositions des participants

Sur le plan individuel

1. Diriger les immigrants vers des employeurs dont le nom de famille ou le nom de l'entreprise a une consonance ethnique.
2. Inviter les anciens participants des mesures d'employabilité qui ont réussi à trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences à venir témoigner de leur cheminement aux nouveaux participants pour encourager ces derniers à conserver une attitude positive et mettre en évidence les « success story ».
3. Utiliser une approche visant à encourager les immigrants à agir sur leur situation : 1) remise en question avec l'immigrant des tendances à s'autoétiqueter négativement; 2) rétroaction devant certains comportements perçus comme étant défavorables; et 3) incitation à utiliser davantage les ressources de la société d'accueil (garderies, bibliothèques, dépanneurs, etc.).

⁶⁰ Québec, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, *L'emploi des jeunes : un enjeu de société*, par Myriame El Yamani, février 1997, p. 3.

⁶¹ Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, *Barrières à l'emploi pour les Québécois des communautés culturelles*, par Renée Bourque et Lise Rioux, Collection ÉTUDES ET RECHERCHES, N° 4, 1993, p. 27.

⁶² MAICC, juillet 1995, *op. cit.*, p. 8.

Sur le plan institutionnel

1. Sensibiliser les différents partenaires de l'emploi de Laval à la présence d'une main-d'œuvre immigrante de façon à arriver à des changements d'attitudes, de perceptions et de comportements discriminatoires relativement à l'engagement des immigrants et des membres des « minorités visibles ». Cette recommandation s'adresse non seulement aux entreprises privées mais également au secteur public et aux organismes non gouvernementaux.
2. Mettre sur pied une banque d'employeurs disposés à engager des immigrants, ce qui pourrait encourager les autres employeurs à faire de même, par effet d'entraînement.

Malgré les nombreuses propositions des participants, il faut cependant souligner qu'aucun d'entre eux n'a mentionné le développement des programmes d'accès à l'égalité comme moyen de contrer la discrimination. Cette question fait l'objet d'un chapitre ultérieur.

4.8 Les autres obstacles

Problématique

Les participants à l'étude ont soulevé plusieurs autres problèmes liés à l'intégration des immigrants au marché du travail. Il faut cependant noter que la plupart de ces problèmes ne sont pas spécifiques à la clientèle immigrante; ils touchent la problématique de l'intégration socioprofessionnelle de plusieurs autres clientèles.

Le manque d'argent pour défrayer les coûts de transport a été relevé par plusieurs participants. Pour certains immigrants, des frais de plus de 5 \$ en déplacements pour se présenter en entrevue s'avèrent trop onéreux. Le manque d'argent constitue également une barrière lorsqu'il s'agit de suivre une formation. Ce problème touche surtout les personnes sans revenu (essentiellement des femmes à la maison) et les prestataires d'assurance-emploi.

Par ailleurs, plusieurs immigrants ne connaissent pas suffisamment l'ordinateur pour effectuer adéquatement une recherche d'emploi (taper une lettre de présentation, utiliser Internet, etc.). Le problème n'est pas exclusif aux personnes faiblement scolarisées, mais peut toucher aussi les personnes scolarisées venant d'un pays peu développé.

La sous-utilisation de la main-d'œuvre d'origine haïtienne, qui se traduit entre autres par un taux de chômage élevé et un faible rapport emploi/population, laisse un grand nombre de jeunes Haïtiens désœuvrés, une situation propice à la délinquance. Isolée à Saint-François, la communauté haïtienne de Laval manque de ressources pour ses jeunes. Cette situation a des répercussions non seulement sur l'intégration sociale des jeunes Haïtiens mais également sur leur insertion éventuelle au marché du travail.

L'été, il fait chaud et les jeunes veulent rester dehors. Il n'y a pas d'activités pour eux dans le coin. Les parcs ferment tôt, et les jeunes ne vont pas à la maison de jeunes de Saint-François (le centre Défi-Jeunesse). De toute façon, elle s'adresse seulement aux 12-17 ans. Mais la police ne veut pas que les jeunes restent dehors après 10 heures le soir. Alors les jeunes confrontent les policiers. Il y a un problème de ressources communautaires et il y a un problème d'ouverture aussi. (entrevue n° 16)

L'exclusion prolongée du marché du travail entraîne souvent une perte de confiance en soi. Cette problématique est fréquente chez les prestataires d'assistance-emploi de longue date ainsi que chez les femmes qui ont pris soin des enfants et du foyer pendant plusieurs années sans être sur le marché du travail.

Enfin, quelques participants à l'étude font état d'un problème de motivation chez une partie de leur clientèle immigrante. Certains immigrants issus de pays « communistes » et ayant des problèmes d'employabilité, notamment les allophones de 45 ans ou plus qui ont perdu leur emploi à la suite d'un accident de travail ou après une fermeture d'entreprise, affichent parfois une faible volonté de s'intégrer au marché du travail.

On accompagne présentement un immigrant d'origine italienne qui a eu un accident de travail. Ce monsieur a toujours travaillé dans la construction, avec des personnes italiennes, mais, en même temps, dans la construction il travaillait un peu tout seul. Alors il n'a jamais appris le français. C'est incroyable tout le potentiel qu'il a. Il a déjà travaillé en cinéma avec Fellini et il pourrait très bien travailler dans le domaine de la vidéo. Mais il a plein d'obstacles. Comme il ne parle pas français, il ne veut pas se mêler à la clientèle; il a peur du monde. Plus il s'isole, plus c'est un cercle vicieux. Alors on fait des visites de postes avec lui et plein d'autres choses, mais on sent qu'on ne le rejoint pas. Rendu à son âge, on ne peut pas lui proposer des cours en alphabétisation et en francisation. Et puis, de son côté, il n'a pas fait d'effort. Étant donné qu'il a eu un accident de travail, il pense que la société lui doit quelque chose. Il pense qu'il restera sur la CSST jusqu'à la fin de ses jours. (entrevue n° 9)

Six autres obstacles sont mentionnés. Plusieurs participants signalent qu'ils ne disposent pas de toute l'information nécessaire sur les ressources existantes. Souvent, les organismes en employabilité et les organismes en immigration ne se connaissent pas entre eux. Il faut dire que les structures actuelles de concertation, c'est-à-dire le Forum régional de concertation du recours d'Emploi-Québec aux organismes externes et la Table de concertation interculturelle, n'ont pas nécessairement de liens entre elles. Au cours des entrevues, nous avons également constaté que la majorité des participants ne connaissent pas les formations pour femmes immigrantes offertes en français par la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier. Enfin, comme on l'a noté précédemment, la plupart des participants à l'étude ignorent l'existence du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes (CAMO-Personnes immigrantes).

Quelques participants se questionnent sur leur capacité d'intervenir auprès des immigrants et des membres des communautés culturelles. Les besoins de formation touchent la problématique particulière des réfugiés, les catégories d'immigrants, les différences culturelles (rapport au temps, rapports hommes/femmes, culture du travail, etc.) et la communication interculturelle, en fait, une foule d'aspects qui caractérisent l'intervention en milieu ethnique.

Quand on reçoit des clients immigrants, il y a tout un travail d'apprivoisement à faire. Il faut beaucoup de temps avant d'être capable de saisir et de comprendre le langage verbal et non verbal d'une personne qui appartient à une culture différente de la nôtre. Il faut savoir aussi que les communautés sont très hétérogènes et parfois même conflictuelles entre elles. Il y a toutes sortes de données qui nous échappent par ignorance. (entrevue n° 14)

Compte tenu de l'augmentation déjà documentée de l'immigration à Laval, nous pouvons penser que les intervenants du milieu communautaire, entre autres, auront de plus en plus à desservir une clientèle multiethnique, ce qui leur demandera du support dans leurs interventions.

Le manque de places dans les garderies à 5 \$ est également un problème majeur qui concerne principalement l'accessibilité des femmes à une formation ou au marché du travail.

Souvent, le couple vient avec son enfant à la première rencontre. La femme aimerait travailler, mais le couple ne trouve pas de services de garde. La femme doit donc rester à la maison pour s'occuper de l'enfant. (entrevue n° 10)

Quelques participants observent qu'à Laval il y a peu de représentation des immigrants et des personnes faisant partie d'une « minorité visible » au sein des organismes publics et parapublics.

Quelques participants déplorent également le manque de concertation entre les organismes, ce qui, selon une participante, entraîne un magasinage des ressources.

Il est arrivé plusieurs fois qu'un immigrant avec qui on avait entrepris une démarche ne nous donne plus de nouvelles par la suite. Après l'avoir relancé, on finit par apprendre qu'il est allé chez une autre ressource. Pourtant, on lui avait fait une proposition qu'il avait acceptée. Je veux juste mettre en lumière qu'il y a un magasinage qui se fait entre les différentes ressources. Le nouvel arrivant se fait parfois offrir des propositions alléchantes. (entrevue n° 10)

Enfin, une participante à l'étude déplore qu'il n'y ait pas de gestion du cheminement vers l'emploi qui permettrait d'effectuer un suivi d'un nouvel arrivant, depuis son entrée au pays jusqu'à son intégration au marché du travail. À ce propos, mentionnons que la Commission scolaire Laureval⁶³ a proposé, en 1993, un modèle de cheminement vers le marché du travail pour la clientèle immigrante de Laval⁶⁴.

Propositions des participants

Propositions pour améliorer les mesures de soutien à l'emploi et à la formation

1. Subventionner les déplacements des immigrants prestataires d'assurance-emploi ou sans revenu et à la recherche active d'un emploi est une nécessité.

⁶³ Aujourd'hui appelée Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier.

⁶⁴ Le modèle avait été proposé au cours d'une consultation publique du Conseil des communautés culturelles et de l'immigration du Québec (appelé aujourd'hui le Conseil des relations interculturelles).

2. S'interroger sur la problématique des personnes sans revenu (les sans chèque) dans une perspective d'intégration au marché du travail et réviser les critères d'admissibilité afin de leur fournir un soutien financier pendant leur formation.
3. Donner une initiation de base en bureautique à la clientèle immigrante sans emploi pour les personnes qui en auraient besoin.
4. Élaborer différentes approches auprès de la clientèle immigrante en chômage de longue durée afin d'augmenter son estime de soi et de la rendre plus apte à s'intégrer dans un processus d'insertion en emploi.
5. Assurer un suivi des interventions menées auprès de la clientèle immigrante dans son cheminement vers l'emploi.
6. Sensibiliser davantage les immigrants à notre économie et à nos valeurs sociales d'autonomie et de responsabilisation.

Propositions en vue de mieux outiller les intervenants du milieu communautaire

1. Développer l'expertise des intervenants des groupes touchés par la problématique sur les difficultés d'intégration des immigrants au marché du travail et sur les mesures existantes susceptibles de faciliter leur intégration socio-professionnelle.
2. Quelques participants à l'étude estiment avoir besoin de formation pour mieux intervenir auprès de la clientèle immigrante. Une participante suggère de faire un documentaire qui montrerait le cheminement d'un immigrant, depuis son pays d'origine jusqu'à son intégration complète pour mieux comprendre son processus d'intégration. Ce serait un outil pour les intervenants qui pourrait également être présenté aux nouveaux participants.
3. Établir un partenariat sur la question immigrante entre les différents organismes touchés par la problématique de l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes afin d'en arriver à une concertation sur les mesures et services à mettre en place.

Proposition en vue de faciliter l'intégration sociale des immigrants

Augmenter les ressources pour la communauté haïtienne, notamment par l'implantation d'un centre communautaire haïtien à Saint-François.

Les participants de l'étude ont donc fait ressortir plusieurs difficultés supplémentaires qu'éprouvent les immigrants relativement à leur intégration au marché du travail. Toutefois, ils n'ont pas fait de proposition concernant le manque de places en garderie. On peut néanmoins suggérer de mettre rapidement sur pied des services de garde pour les immigrants qui sont en démarche d'intégration au marché du travail, notamment dans le CLE Chomedey–Sainte-Dorothée en raison de la forte concentration d'immigrants dans ce territoire.

5 La perception des programmes d'accès à l'égalité en emploi

La notion de « programme d'accès à l'égalité » est apparue dans la législation québécoise en 1985. La Charte des droits et libertés de la personne définit les programmes d'accès à l'égalité dans les termes suivants :

Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public⁶⁵.

À la question « Est-ce que vous connaissez les programmes d'accès à l'égalité en emploi? », la moitié des participants ont répondu par l'affirmative tandis que l'autre moitié des gens avouent leur ignorance. Un seul participant à l'étude dit les utiliser pour aider sa clientèle à trouver un emploi. Ce constat reflète la portée restreinte des programmes d'accès à l'égalité à l'heure actuelle⁶⁶. Cependant, quelques participants à l'étude peuvent nommer des entreprises où un programme d'accès à l'égalité a été implanté (Hydro-Québec, STCUM, SPCUM) ou en reconnaître la présence à la mention « chances égales » sur les offres d'emploi. Peu importe les raisons pour expliquer cette situation, les organismes non gouvernementaux lavallois dans le domaine de l'employabilité n'auraient-ils pas avantage à mieux connaître les programmes d'accès à l'égalité en emploi?

Quant à l'attitude des représentants d'organismes non gouvernementaux à l'égard des programmes d'accès à l'égalité, elle a été mesurée à partir de la question suivante : « Pensez-vous que les programmes d'accès à l'égalité peuvent représenter une mesure efficace pour faciliter l'intégration au marché du travail des personnes issues des "minorités visibles" ou ethnoculturelles⁶⁷? » La majorité des participants ont une perception positive des programmes d'accès à l'égalité : « Ça les aide beaucoup, ça peut donner une chance », « S'ils répondent aux critères, pourquoi pas? », « Ce sont des Québécois pareils comme nous », « C'est un avantage pour les entreprises tournées vers l'exportation que d'avoir des employés pouvant s'exprimer dans plusieurs langues ». Quelques participants à l'étude estiment que la formation offerte par un intervenant de la même origine ethnique que leur clientèle pourrait donner de meilleurs résultats.

Le fait de se reconnaître dans la personne qui est en avant peut faciliter l'apprentissage. Par exemple, admettons que je veuille apprendre le Chinois. Si c'est un Québécois qui me l'enseigne et que, tout en m'apprenant la langue, il m'explique par où il est passé, il me semble que j'aurai beaucoup moins de difficulté; je me sentirai en pleine confiance, je me dirai que s'il a réussi, je peux le faire aussi; il devient mon mentor en quelque sorte. Sinon, ce n'est pas pareil, il y a une distance culturelle. (entrevue n° 4)

⁶⁵ Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et perspectives. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action*, par Monik Bastien et Louise Caron-Hardy, Montréal, CDPDJ, décembre 1998, p. 14.

⁶⁶ Ces programmes ont fait l'objet d'au moins deux études récentes et d'une série de quatre conférences organisées par la chaire Concordia-UQAM en études ethniques à la session d'hiver 2000. La première conférence intitulée *La présence des minorités visibles dans l'appareil public québécois : réalités et possibilités* a été donnée par Madame Muriel Gagnon de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. La seconde a été prononcée par Madame Francine Tougas, professeure à l'Université d'Ottawa; elle avait pour titre *Les minorités culturelles sur le marché du travail : de l'exclusion à l'intégration*. Une troisième conférence, *De la responsabilité des fonctionnaires québécois dans l'inclusion-exclusion des communautés culturelles au Québec*, a été donnée par Madame Carole Simard, professeure au département de sciences politiques de l'UQAM. Enfin, une table ronde : *Quels types d'interventions pour contrer la discrimination systémique dans les organisations publiques?* a réuni quatre chercheurs et fonctionnaires pour débattre de la question. Le Conseil des relations interculturelles avait lui aussi organisé un colloque sur la question en novembre 1999. Peu de personnes en entendent parler, car il s'agit d'information à diffusion restreinte et que les milieux syndiqués ont beaucoup plus de chances d'en avoir déjà entendu parler.

⁶⁷ Pour ceux qui ne connaissaient pas les programmes d'accès à l'égalité, une brève description a été donnée avant de leur demander leur opinion.

Un peu comme l'arrivée des femmes dans certaines professions, les programmes d'accès à l'égalité sont perçus par divers participants favorables comme une nécessité incontournable.

C'est dommage, mais ça prend peut-être ça pour rétablir l'équilibre et aussi pour que les gens s'aperçoivent que les immigrants peuvent faire un aussi bon travail que n'importe qui; après cela, les programmes ne seront plus nécessaires. (entrevue n° 8)

Moi, je suis tout à fait d'accord, je pense que les employeurs devraient même en bénéficier de même que les clients. Nous, quand on fait un placement, je pense qu'une personne qui appartient à une minorité visible, qui entre dans un créneau particulier, devrait s'en servir comme carte, pourquoi pas? Je trouve que c'est une certaine façon d'intégrer le marché du travail. C'est une clé de plus. Il faut arrêter de penser qu'ils doivent entrer au même titre que les autres : tout comme les autochtones ou les personnes handicapées, ils font partie des minorités. (entrevue n° 9)

Quelques participants vont plus loin et souhaitent que les programmes d'accès à l'égalité soient renforcés :

Tant et aussi longtemps que ces programmes-là seront implantés sur une base volontaire, ça ne donnera pas grand-chose. La plupart des mesures incitatives prises par l'État, que ce soit l'égalité en emploi ou le plan d'embauche pour les personnes handicapées, ça ne vaut pas grand-chose parce que tout le monde est pour la vertu, mais quand vient le temps d'agir, c'est autre chose. Je pense qu'il faudrait que les programmes d'accès à l'égalité aient plus de dents. Il faudrait aussi qu'on prenne les moyens pour faire connaître certaines communautés et puis offrir des mesures de rapprochement. (entrevue n° 15)

Chez les quelques participants qui ne sont pas favorables aux programmes d'accès à l'égalité, les principaux arguments invoqués sont les suivants : 1) une préférence pour un changement graduel des mentalités par la sensibilisation; 2) une inquiétude relativement au rejet des immigrants engagés par les employés en place; et 3) des critères de sélection qui ne tiennent pas compte de la réalité des nouvelles arrivantes⁶⁸.

Certains témoignages font état d'un désaccord encore plus fondamental, à savoir la concurrence entre Québécois et immigrants pour les meilleurs postes⁶⁹.

Moi, je trouve que c'est très difficilement gérable. C'est facile de tomber dans les extrêmes : d'un côté, n'engager que des Québécois francophones, de l'autre, n'engager que des Noirs parce que le ratio de Noirs n'est pas atteint; ce n'est pas bon. Regarde ce qu'ils font à la STCUM, c'est un mauvais exemple à suivre au Québec. Dans leur programme, il faut que chaque nationalité soit représentée. Quand il y a 41 francophones, un Chinois et un Noir dans un contingent de formation et que les deux premiers qui obtiennent le poste, ce sont eux autres, même s'ils sont moins bons que les autres, je ne suis pas d'accord. (entrevue n° 6)

⁶⁸ Notamment en ce qui a trait aux cinq années d'expérience de conduite exigées par la STCUM pour embaucher des femmes immigrantes.

⁶⁹ Il est intéressant de noter que la direction régionale de Laval du MRCI signalait une chronique dans le *Courrier Laval* du 11 juin 2000 dans laquelle elle affirmait ceci : « Des immigrants COMPÉTENTS représentent une SAINTE concurrence ».

Des fois, on entend dire que les Québécois ont de la difficulté à être acceptés en techniques policières parce que les écoles privilégient les gens des minorités visibles et les femmes; alors, ceux qui veulent devenir policiers finissent par croire qu'ils sont refusés parce qu'ils sont blancs. (entrevue n° 8)

Voici un autre commentaire qui va dans le même sens que les deux précédents :

La discrimination positive, c'est un couteau à double tranchant parce qu'à compétence égale on va engager l'immigrant alors qu'il y avait peut-être une femme très compétente qui n'a pas eu le poste parce qu'elle n'était pas immigrante. (entrevue n° 10)

Dans une enquête menée auprès d'une cinquantaine de fonctionnaires québécois, Carolle Simard a constaté une division au sein des fonctionnaires de l'État québécois quant à la pertinence des programmes d'accès à l'égalité comme outil d'insertion économique des immigrants :

En effet, beaucoup de fonctionnaires refusent que les immigrants soient traités différemment du reste de la population et bénéficient de services spécifiques. Sur ce point, deux courants s'opposent. S'appuyant sur le principe d'égalité de traitement de tous les citoyens, certains refusent de considérer les immigrants comme une clientèle spécifique et s'élèvent contre la mise en place de programmes qui leur soient destinés. De tels programmes sont perçus comme des privilèges abusifs et jugés discriminatoires à l'égard des personnes nées ici. Quant aux tenants du second courant, ils conviennent que les immigrants peuvent avoir besoin d'une période d'adaptation avant de participer pleinement à la société d'accueil. Ils jugent utiles les programmes d'accès à l'égalité non seulement pour enrayer les pratiques discriminatoires à l'égard des nouveaux arrivants, mais également pour les aider à se tailler une place au sein du monde du travail⁷⁰.

Récemment, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a publié un bilan des programmes d'accès à l'égalité au Québec. Malgré les lacunes dans l'application actuelle de cette mesure, la Commission considère que ces programmes demeurent nécessaires pour corriger la situation des personnes faisant partie de groupes plus fréquemment victimes de discrimination. Elle propose de consolider et d'élargir les programmes d'accès à l'égalité à toutes les entreprises de taille importante⁷¹. Peu après, le Conseil des relations interculturelles (CRI) recommandait pour sa part qu'une loi sur l'équité en emploi soit adoptée et que cette loi s'applique notamment à toutes les catégories d'emploi, y compris les postes occasionnels, les stages et les emplois pour étudiants⁷². Depuis, le ministre des Relations avec les citoyens et de l'immigration a déposé le 16 juin 2000 à l'Assemblée nationale le projet de loi no 143, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne. Comme le mentionnent les notes explicatives du projet de loi, cette loi vise à favoriser, pour les femmes, les autochtones et les personnes faisant partie d'une « minorité visible », l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, des organismes municipaux, des organismes scolaires et des organismes du secteur de la santé et des services sociaux qui emploient 100 personnes ou plus. Si ce projet de loi est adopté, on peut supposer qu'il changera considérablement le visage de la fonction publique dont les bureaux sont situés à Laval.

⁷⁰ Simard, *op. cit.*, p. 161-162.

⁷¹ CDPDJ, *op. cit.*, p. 139-149.

⁷² Québec, Conseil des relations interculturelles, *L'équité en emploi. De l'égalité de droit à l'égalité de fait. Avis présenté au ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration*, par Régent Chamard, Montréal, Conseil des relations interculturelles, octobre 1999, p. 120-124.

En fait, la question des programmes d'accès à l'égalité touche à un enjeu de taille, à savoir l'intégration des immigrants au Québec dans un contexte de pénurie d'emplois de qualité (permanents, bien rémunérés, syndiqués, etc.). Quelle place sommes-nous prêts à faire à l'autre⁷³, l'immigrant, surtout quand celui-ci est différent de la majorité?

Proposition des participants⁷⁴

Augmenter la présence des immigrants et des personnes appartenant à une minorité visible dans les différentes sphères d'activité lavalloises.

⁷³ En référence au titre de l'ouvrage de Carolle Simard portant sur la perception que les fonctionnaires québécois ont de la clientèle immigrante.

⁷⁴ Il est à noter que les participants à l'étude n'ont pas été invités à faire des propositions relativement aux programmes d'accès à l'égalité.

Recommandations et conclusion

Les observations et les opinions des intervenants du milieu ont permis de mieux saisir la problématique générale de l'intégration des immigrants au marché du travail lavallois et de faire état des propositions des participants. En cours d'analyse, nous avons constaté quatre autres problèmes qu'il vaut la peine de mentionner.

Constat 1 : lacunes au sujet des données sur la clientèle immigrante

Les participants de l'étude sont généralement mal informés des caractéristiques de leur clientèle immigrante. Deux observations peuvent être faites à partir du profil que nous avons brossé de la clientèle immigrante des organismes consultés. La première, c'est l'absence d'information sur quelques éléments clés de l'intégration, à savoir le pays de naissance, la catégorie d'admission et la durée de séjour (année d'immigration). La seconde a trait au caractère disparate de certains renseignements recueillis (comme l'âge). Soulignons toutefois que le Centre des femmes de Laval recueille de l'information sur toutes les variables déterminantes de l'intégration, à l'exception de la catégorie d'admission.

Recommandation n°1

S'entendre avec les partenaires du marché du travail sur l'information à recueillir auprès de la clientèle immigrante afin d'avoir un meilleur profil de celle-ci.

Constat 2 : les immigrants non francophones d'âge moyen ayant perdu leur emploi et les personnes d'origine haïtienne et arabe éprouvent davantage de difficulté que les autres

Avec les changements technologiques et les restructurations d'entreprises, plusieurs immigrants de longue date qui s'étaient insérés dans le secteur manufacturier ou de la construction à leur arrivée ont perdu leur emploi. Ces personnes, pour la plupart dans la quarantaine ou au début de la cinquantaine, n'ont pas bénéficié des programmes de francisation et elles ne connaissent pas le français. Souvent peu scolarisées, elles nécessitent une intervention spécifique. De plus, devant la persistance du virage technologique actuel, il est probable que cette clientèle aille en augmentant.

Par ailleurs, comme on l'a mentionné plus haut, les immigrants des minorités visibles affichent un taux de chômage beaucoup plus élevé que celui de l'ensemble de la population lavalloise⁷⁵. De plus, ces communautés semblent davantage être l'objet de stéréotypes et de pratiques discriminatoires qui ont pour effet de les marginaliser socialement.

Recommandation n°2

Investiguer plus à fond les difficultés éprouvées par ces clientèles et les prioriser dans les interventions à mener.

⁷⁵ Dominique Agossou, *op. cit.*, p. 52.

Constat 3 : la méconnaissance de CAMO-Personnes immigrantes

Nous avons pu observer que la très grande majorité des participants ne connaissent pas CAMO-Personnes immigrantes et à plus forte raison les activités d'immersion professionnelle en entreprise, un programme qui permet aux immigrants scolarisés d'acquérir une première expérience de travail au Québec par un stage rémunéré d'une durée de trois à six mois et de bénéficier d'un suivi personnalisé de la part d'un conseiller en insertion.

Recommandation n°3

Organiser une rencontre mettant en présence les responsables de CAMO-PI et l'ensemble des organismes lavallois touchés par la problématique de l'intégration des immigrants au marché du travail afin d'échanger sur les différents éléments de cette problématique et sur les moyens à se donner en région pour mieux intervenir auprès de cette clientèle.

Constat 4 : les besoins de formation des intervenants

Comme l'ont mentionné certains participants de l'étude, les intervenants manquent d'information pour intervenir efficacement auprès de la clientèle immigrante. Ils sont bien conscients qu'ils doivent être mieux formés et outillés. Ce constat rejoint les préoccupations d'une thèse de doctorat portant sur l'analyse des dimensions culturelles à considérer chez les intervenants et leurs outils d'intervention à l'intérieur des pratiques en orientation et en employabilité⁷⁶.

Recommandation n°4

Diffuser une meilleure information sur les formations existantes et concevoir des outils d'information appropriés représente un premier pas dans ce sens. Dans l'annexe 2, nous avons répertorié un certain nombre de ressources à connaître, mais cette problématique touche des dimensions beaucoup plus fondamentales de l'intervention.

⁷⁶ Liette Goyer, *Analyse des pratiques en développement de carrière des spécialistes en orientation et en employabilité en contexte de diversité culturelle*, thèse de doctorat inédite, département des sciences de l'éducation, Université du Québec à Montréal, à paraître.

Conclusion

Cette étude cherchait à mieux connaître la problématique des immigrants qui désirent intégrer le marché du travail de la région de Laval. L'enquête visait d'abord à acquérir une connaissance des principaux éléments de problématique à l'intégration des immigrants en région. Les témoignages de 19 représentants d'organismes non gouvernementaux de Laval touchés par la problématique de l'intégration socioprofessionnelle ont permis de constater que la méconnaissance du français, la difficulté à faire reconnaître ses acquis scolaires et expérimentiels, et la discrimination sont les obstacles les plus fréquents auxquels font face les immigrants dans leur processus d'intégration au marché du travail lavallois. Les entrevues ont également fait ressortir d'autres problématiques plus spécifiques telles que le manque de ressources financières pour accéder à une formation ou aux organismes non gouvernementaux pouvant les aider dans leur cheminement vers l'emploi, le manque de places en garderie à Laval, les préjugés à l'égard des « minorités visibles », notamment à l'endroit des communautés haïtienne et arabe, le manque d'information sur les ressources existantes, les besoins de formation des intervenants et, enfin, la faible représentation des « minorités visibles » au sein des organismes publics et parapublics lavallois. L'enquête visait également à dégager des pistes de solution et à identifier des éléments visant à améliorer le service à la clientèle immigrante.

Notre étude tombe à point. En effet, plusieurs réformes en cours, ou prévues dans un avenir prochain, auront vraisemblablement un impact sur l'intégration des immigrants au marché du travail de la région de Laval au cours des prochaines années. Soulignons entre autres l'inauguration récente d'un *Carrefour d'intégration*, en remplacement du COFI actuel, la nouvelle offre de francisation par le MRCI, la mise en place d'une nouvelle structure de concertation par le MRCI entre les différents partenaires et le dépôt en juin 2000 d'un projet de loi qui élargira l'application des programmes d'accès à l'égalité déjà existants. Notons également la tenue à l'automne 2000 d'un *Forum national sur la citoyenneté et l'intégration*.

Deux consultations, en particulier, sont à signaler. La première concerne le *Plan triennal d'immigration* du gouvernement; selon toute vraisemblance, le Québec (et Laval par le fait même) accueillera beaucoup plus d'immigrants d'ici 2003⁷⁷. La seconde consultation conduira à l'élaboration du prochain plan stratégique de développement de la région de Laval pour 2000-2005. Nous avons constaté que le *Document déclencheur sur les enjeux de développement de la région de Laval* accordait peu de visibilité à la problématique immigrante. On pourrait même ajouter qu'il minimise la diversité ethnique du territoire. En effet, dans le document déclencheur, on peut lire ceci : « Au plan de l'immigration, le recensement de 1996 fait voir que 85 % des répondants sont non immigrants [...] »⁷⁸. Il est grand temps que les partenaires se sensibilisent davantage aux enjeux de l'immigration auxquels Laval, comme ville importante dans le contexte métropolitain, aura à faire face. Il serait donc souhaitable qu'un enjeu spécifique à l'intégration des immigrants figure dans le prochain plan stratégique régional compte tenu des défis que pose cet enjeu pour le développement économique de la région de Laval. Le moment est donc propice à la réflexion sur la place qu'on est prêt à faire à l'autre, dans la deuxième ville en importance du Québec.

⁷⁷ En mai dernier, Québec a dévoilé un plan d'action composé de quatre scénarios en matière d'augmentation du nombre d'immigrants. Le ministre a suggéré de faire grimper ce nombre, d'ici 2003, à 36 000, 40 000, 45 000 ou 55 000 immigrants. Chaque scénario comporte également des objectifs en termes de connaissance du français (de 49 à 53 % des immigrants admis devront connaître le français au moment de leur admission). Source : Québec, ministère des Relations avec les citoyens et de l'immigration, *L'immigration au Québec 2001-2003 – Un choix de développement*, Québec, MRCI, mai 2000, 24 p.

⁷⁸ CONSEIL RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE LAVAL, *Planification stratégique régionale, « Cap sur le développement durable », Document déclencheur, Les enjeux de développement de la région de Laval*, Moniconsult, en collaboration avec le CRD-Laval, avril 2000, p. 81.

Annexe 1 : Liste des organismes consultés

Membres du Forum régional de concertation du recours d'Emploi-Québec aux organismes externes

Atelier de tri des matières plastiques recyclables du Québec, Pierre Dubreuil
Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval, Robert Goyette
Centre de recherche d'emploi Laval, Danielle Lemire et Isabelle Landry
Centre des femmes de Laval, Louise Pelletier et Nathalie Trottier
Centre régional de récupération et de recyclage de Laval, Jocelyne Arbic
Gestion Consillium Plus inc., Diane Garceau
Groupe Priorité Travail, Yvette Gagnier et Jacinthe Legault
L'Arrimage, André Patenaude
L'Association Midi-Quarante inc., Réjeane Blier
Option-Travail, Micheline Lecomte
Plasmont international, Diane Gendron

Partenaires communautaires du MRCI

Carrefour d'intercultures de Laval, Catherine Limperis
Centre de recherche d'emploi Laval, Danielle Lemire et Isabelle Landry
Service des loisirs du Bon-Pasteur, Régine Major

Autres organismes

Centre communautaire Val-Martin, Sylvie-Anne Guy
Centre d'intégration sociale et professionnelle de Laval, Lydia Nouneh
Liaison interculturelle Saint-François, Yves Placide

Annexe 2 : Des ressources à connaître

Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI)

Le secteur Immigration et Établissement informe, recrute et sélectionne des ressortissants étrangers en fonction des besoins démographiques, économiques et socioculturels du Québec, et il favorise l'établissement de ces personnes (Rapport annuel 1998-1999, p. 31). Il compte une direction régionale Laval-Laurentides-Lanaudière. Le secteur Immigration et Établissement administre plusieurs programmes d'aide financière, s'adressant majoritairement aux ONG. En 1998-1999, le MRCI a accordé 582 500 \$ aux organismes de Laval-Laurentides-Lanaudière en regard de ces programmes. Site Internet : <http://www.mrci.gouv.qc.ca>.

Le Conseil des relations interculturelles (CRI)

Le Conseil des relations interculturelles est un organisme qui a été mis sur pied par le gouvernement du Québec en 1984 pour conseiller le ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration dans la planification, la coordination et la mise en œuvre des politiques gouvernementales relatives aux relations interculturelles et à l'intégration des immigrants. En plus d'effectuer de nombreuses recherches (disponibles gratuitement), le CRI publie un Bulletin et organise plusieurs activités spéciales, dont la Semaine d'actions contre le racisme. À noter qu'en 2001 la semaine aura pour thème La Ville : lieu d'exclusion et d'inclusion. Téléphone : (514) 873-8501. Site Internet : <http://www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca>.

CAMO-Personnes immigrantes

Le comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes a pour mission de promouvoir l'intégration au travail des personnes immigrantes et d'assurer leur maintien en emploi. C'est un lieu de concertation et un lieu de référence qui réunit des représentants des secteurs privé, public et parapublic, du mouvement syndical et du milieu communautaire. CAMO-PI dispose également d'une banque de données, dont un Répertoire de consultants en gestion de la diversité pour les entreprises intéressées à engager et à gérer du personnel de diverses cultures. Pour plus d'information, voir le site Internet de l'organisme : www.camo-pi.qc.ca.

Le Carrefour Laval-Laurentides-Lanaudière

Un nouveau carrefour d'intégration desservant la Rive-Nord de Montréal a été inauguré à l'été 2000. Le carrefour Laval-Laurentides-Lanaudière succède au COFI de Laval pour offrir des services d'accueil et orienter les immigrants vers des établissements donnant des cours de français. Téléphone : 681-4805.

Les partenaires lavallois du MRCI

Le Carrefour d'interculturalités de Laval

Il s'occupe du programme d'accueil et d'établissement des immigrants (PAEI). Son mandat est d'accueillir les nouveaux arrivants. Téléphone : 688-2933.

Le Centre de recherche d'emploi Laval

Il s'occupe du programme de soutien à l'insertion en emploi (PSIE). C'est entre autres un organisme d'aide à l'insertion des immigrants. Il offre plusieurs services : information pratique sur le fonctionnement du marché du travail, organisation de stages de travail, counseling d'orientation individuel, centre de documentation, etc. Téléphone : 664-4278.

Le Service des loisirs du Bon-Pasteur

Il s'agit d'un organisme d'aide à la francisation des immigrants (PAFI). Il organise des cours de français à temps partiel (alphabétisation, français langue seconde, animation en français pour enfants). Téléphone : 669-2151.

Les autres ressources

La Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier (CSSWL)

Le Service de l'éducation des adultes de la CSSWL est reconnu entre autres pour ses cours spécialement adaptés à la clientèle immigrante. Il offre deux programmes de formation pour femmes immigrantes : l'un en bureautique et l'autre en couture industrielle. Téléphone : 688-2933.

Le Comité aviseur sur les relations interculturelles de Montréal (CARIM)

Le CARIM a été mis sur pied par la Ville de Montréal en 1990. Son rôle consiste entre autres à conseiller le maire sur les politiques municipales à mettre en œuvre afin de favoriser l'intégration et la participation des membres des communautés ethnoculturelles à la vie politique, économique, sociale et culturelle de Montréal. Pour plus de renseignements, voir le site Internet de l'organisme : www.ville.montreal.qc.ca/carim.

La politique interculturelle de Saint-Laurent

Saint-Laurent a adopté en mars 2000 une politique interculturelle dont le principal objectif est de soutenir l'harmonie et la diversité. Comme le mentionne l'affiche promotionnelle, « À Saint-Laurent, nous affichons nos couleurs... interculturelles. » Consciente des enjeux posés par la diversité culturelle, Saint-Laurent a retenu quatre objectifs : 1) Adopter la règle de l'accommodement raisonnable; 2) Faciliter l'adaptation des divers groupes culturels à la société d'accueil; 3) Favoriser le rapprochement interculturel; et 4) Développer le partenariat. Information : M. Pierre Lambert, président de la Commission du développement communautaire, culturel et de la famille.

Le certificat d'intervention en milieu multiethnique

Le certificat d'intervention en milieu multiethnique est offert à la faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal. Il s'agit d'un programme multidisciplinaire qui vise à former des intervenants aptes à réussir leurs interventions auprès de personnes issues de cultures différentes. Information : Nicole Cardinal, responsable du programme, téléphone : (514) 343-7492.

Le certificat en éducation interculturelle

Le certificat en éducation multiculturelle est un programme de 30 crédits offert par le département des sciences de l'éducation de l'UQAM. Il vise entre autres le perfectionnement des personnes préposées à l'accueil aux minorités dans les services sociaux et publics afin qu'elles puissent mieux réaliser leur tâche d'accueil, d'animation et d'information. Information : (514) 987-3612.

La chaire Concordia-UQAM en études ethniques

La chaire a pour mandat d'assurer la coordination et la diffusion de recherches, d'enseignement et de services à la collectivité dans le domaine des relations ethniques. Elle organise chaque année des séminaires, des conférences et des activités ponctuelles. Cette année, la série de conférences portait sur le thème suivant : *Programmes d'accès à l'égalité et discrimination : bilan, enjeux et perspectives*. Information : www.unites.uquam.ca/chaire-ethnique/

Information organismes travail (INFORG Travail)

Il s'agit d'un excellent outil d'information sur les ressources d'aide à l'intégration au marché du travail. Ce site Internet répertorie tous les organismes d'aide à l'intégration au marché du travail situés dans la région Chaudière-Appalaches. Très bien construit et facile d'utilisation, le site permet de faire une recherche alphabétique, géographique, par type de clientèles ou encore par type de services offerts. Par exemple, le classement par type de services offerts propose les cinq thèmes suivants : 1) Choix professionnel; 2) Démarrage d'entreprise; 3) Acquisition de compétences; 4) Recherche d'emploi; et 5) Maintien en emploi. L'élaboration d'un outil semblable pour la région de Laval faciliterait certainement la recherche d'information sur les services existants, tant de la part des intervenants que des immigrants eux-mêmes. Information : www.inforgtravail.qc.ca

Les outils d'intervention interculturelle

A Workshop Guide to Multiculturalism in Literacy. Le guide est destiné aux professeurs et aux tuteurs bénévoles en alphabétisation. Il comprend tout le matériel nécessaire à la mise sur pied d'une session d'information d'une demi-journée portant sur les stéréotypes à l'égard de différentes communautés et sur les défis du multiculturalisme en éducation (vidéo, jeu questionnaire, transparents, notes à distribuer, etc.). Bien qu'il soit rédigé en langue anglaise et qu'il repose sur la notion de « multiculturalisme », son contenu pourrait être facilement adapté à d'autres clientèles. Personne-ressource : Edgar Arsenault, responsable des services aux élèves, Formation générale en français, Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier, téléphone : (450) 688-2933.

Bibliographie

AGOSSOU, Dominique. 1^{er} trimestre 2001. *Les immigrants de la région de Laval : une clientèle prioritaire. Un portrait statistique de la population immigrante de Laval*. Laval, Emploi-Québec Laval et Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier, 62 p.

BARRETTE, Christian, Édith GAUDET et Denyse LEMAY. *Guide de communication interculturelle*. 2^e éd., Saint-Laurent (Québec), Éditions du Renouveau Pédagogique, 1996 (1993), 188 p.

BERTOT, Jocelyne et André JACOB. 1991. *Intervenir avec les immigrants et les réfugiés*. Montréal, Éd. du Méridien, 235 p.

CAMO-PI. *Partenaires pour l'intégration à l'emploi des personnes immigrantes*. Document de réflexion pour le Forum organisé par le Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes, Montréal, 23 novembre 1999, 37 p.

CONSEIL RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE LAVAL. Avril 2000. *Planification stratégique régionale, « Cap sur le développement durable », Document déclencheur, Les enjeux de développement de la région de Laval*. Moniconsult, en collaboration avec le CRD-Laval, 85 p.

CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE DE LAVAL. Printemps 1999. *Le mouvement communautaire lavallois : une force aidante efficace et rentable*, Résumé de la recherche sur les groupes communautaires lavallois, Laval, 21 p.

GOYER, Liette. À paraître. *Analyse des pratiques en développement de carrière des spécialistes en orientation et en employabilité en contexte de diversité culturelle*. Thèse de doctorat inédite, département des sciences de l'éducation, Université du Québec à Montréal.

HARVEY, Julien. 1994. « L'intégration des immigrants » dans *Traité des problèmes sociaux*. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, p. 923-944.

JACOB, André. 1991. *Le racisme au quotidien*. Montréal, CIDIHCA, 212 p.

LEDOYEN, Alberte. 1992. *Montréal au pluriel : huit communautés ethno-culturelles de la région montréalaise*. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 329 p.

PINARD, Rolande. 2000. *Formation, travail, emploi : des jeunes s'expriment*. Emploi-Québec Laval et Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval, 89 p.

Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Décembre 1998. *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et perspectives. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action*. Par Monik Bastien et Louise Caron-Hardy. Montréal, CDPDJ, 149 p.

Québec, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration. Juillet 1993a. *L'immigration et le marché du travail : quelques mesures pour favoriser l'intégration des nouveaux travailleurs immigrants : avis présenté à la ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration*. Par Jean-François Manègre. Montréal, CCCI, 71 p.

Québec, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration. Juillet 1993b. *L'immigration et le marché du travail : un état de la question*. Par Jean-François Manègre. Édition révisée, Montréal, CCCI, 173 p.

Québec, Conseil des relations interculturelles. Octobre 1999. *L'équité en emploi. De l'égalité de droit à l'égalité de fait. Avis présenté au ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration*. Par Régent Chamard. Montréal, Conseil des relations interculturelles, 129 p.

Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité. 1998. *Le marché du travail et la mise en œuvre de la Politique active du marché du travail à Laval*. Par Bernard Landry et Diane Bélanger. Gouvernement du Québec, MES, Direction régionale de Laval, 104 p.

Québec, ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles. Juillet 1995 (révisé novembre 1995). *Une revue des études québécoises sur les facteurs d'intégration des immigrants*. Par Victor Piché et Liane Bélanger. Montréal, MAIICC, coll. NOTES ET DOCUMENTS, N° 5, 52 p.

Québec, ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles. Mars 1996. *Le racisme au quotidien : éléments d'un diagnostic*. Par Marie McAndrew et Maryse Potvin. Montréal, MAIICC, coll. NOTES ET DOCUMENTS, N° 13, 183 p.

Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration. Avril 1992. *La première année d'établissement d'immigrants admis au Québec en 1989 : portraits d'un processus*. Par Jean Renaud, Alain Carpentier, Gisèle Ouimet et Catherine Montgomery. Québec, MCCI, 77 p.

Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration. 1993. *Barrières à l'emploi pour les Québécois des communautés culturelles*. Par Renée Bourque et Lise Rioux, coll. ÉTUDES ET RECHERCHES, N° 4, 57 p.

Québec, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. Avril 1996. *Contraintes et facteurs favorables à l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail*. Par Johanne Dumont et Paula Santos. Québec, MRCI, 50 p.

Québec, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. Février 1997. *L'emploi des jeunes : un enjeu de société*. Par Myriame El Yamani. Québec, MRCI, 43 p.

Québec, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. 1998. *Une action concertée pour une francisation réussie : orientations gouvernementales*. Québec, MRCI, 29 p.

Québec, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. Août 1999. *Les minorités visibles au Québec, Recensement 1996*. Coll. ÉTUDES, RECHERCHES ET STATISTIQUES, N° 3, Montréal, MRCI, 134 p.

Québec, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. Avril 2000. *Rapport annuel 1998-1999*. Québec, MRCI, 75 p.

Québec, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. Mai 2000. *L'immigration au Québec 2001-2003 – Un choix de développement*. Québec, MRCI, 24 p.

Québec, Société québécoise de développement de la main-d'œuvre de Montréal. Février 1994. *Les besoins de développement de la main-d'œuvre immigrante de Montréal*. Par Daniel Lalonde. Montréal, SQDMM, 151 p.

RENAUD, Jean. 1992. « Un an au Québec. La compétence linguistique et l'accès à un premier emploi », *Sociologie et sociétés*, vol. XXIV, n° 2, p. 131-142.

ROBICHAUD, Denis. Avril 1999. *L'entrepreneuriat immigrant : revue de la littérature*. Montréal, chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, cahier n° 99-05, 37 p.

SIMARD, Carolle. 1998. *La place de l'autre. Fonctionnaires et immigrants au Québec*. Montréal, Fides, 171 p.

SIMARD, Myriam. 1995. « La régionalisation de l'immigration. Les entrepreneurs agricoles immigrants dans la société rurale québécoise », *Recherches sociographiques*, vol. 36, n° 2, p. 215-242.

