

LES IMMIGRANTS ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI : D'UNE INTÉGRATION FONCTIONNELLE À UNE INTÉGRATION INTÉGRALE

par *Alberte Ledoyen*¹

Dans toute société qui accueille des immigrants, le processus migratoire a des impacts politiques, démographiques, économiques ainsi que relationnels. À ces derniers sont rattachées des inégalités sociales dont les migrants font les frais et qui s'observent sur le marché du travail sous forme d'écarts de statut, de ségrégation de la main d'œuvre ethnique ou de concentration de celle-ci dans les sous-secteurs économiques les moins rentables.

Par ailleurs, dans un contexte mondial en mutation, l'économie et les tendances démographiques et politiques actuelles incitent les gouvernements des pays qui accueillent les migrants à intervenir. Ils le font, d'une part, pour contrôler l'immigration en fonction de leurs besoins économiques et de leurs capacités d'absorption de la main d'œuvre, et d'autre part, pour faciliter « l'intégration » des immigrants reçus. C'est ainsi que le Québec intervient dans le processus migratoire en exerçant un certain contrôle sur les caractéristiques des immigrants qu'il reçoit ainsi que par des mesures visant, entre

autres, un meilleur accès de ceux-ci au marché du travail. Toutefois, les défis à relever demeurent importants si tant est que les mesures mises en place visent comme résultat l'intégration des immigrants.

Pas d'intégration réelle au travail sans respect du droit à l'égalité

Depuis 1976, année d'entrée en vigueur au Québec de la Charte des droits et libertés de la personne, l'intégration des immigrants au marché de l'emploi doit s'opérer selon un mode égalitaire.

Selon le sens commun, la notion d'égalité signifie le « *rapport entre citoyens égaux en droit et soumis aux mêmes obligations* ». Au plan juridique, la Charte reconnaît explicitement que le principe d'égalité s'applique aux individus sans distinction, notamment « *de race, de couleur, d'origine ethnique ou nationale* » (article 10).

Dès lors tous disposent des mêmes droits et des mêmes libertés leur conférant, en principe, des chances égales dans leur parcours de vie. Mais une fois acquis le principe d'égalité, chacun dis-

posant d'atouts différents pour le mettre en pratique, l'égalité de fait demeure une utopie. Encore plus pour les immigrants, car ils doivent faire face à des obstacles spécifiques.

Les obstacles à l'intégration

Bien que la détention de ressources personnelles égales ou équivalentes par rapport au potentiel d'insertion au marché du travail devrait déboucher sur des statuts d'emploi égaux ou équivalents, des *obstacles fonctionnels* entravent l'insertion égalitaire de certains immigrants. La méconnaissance de la langue de travail et l'absence de conformité des acquis individuels (diplôme, type d'expérience) aux exigences des institutions du pays d'accueil constituent les exemples les plus évidents.

Les moyens visant à les éliminer ou à en amoindrir la portée sont de même ordre que les obstacles eux-mêmes : apprentissage de la langue, mise à niveau des acquis. Malgré les critiques dont elles sont l'objet et les améliorations souhaitables, des mesures ont été instituées dans le pays d'accueil

1. L'auteure est chercheure à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

pour accélérer l'apprentissage de la langue. Par ailleurs, en conformité avec sa politique d'intégration des immigrants, le Gouvernement québécois, de concert avec les institutions concernées, vient de se déclarer prêt à réviser les critères d'attribution de certains types d'équivalences². Bien que perfectibles, les mesures en place ou projetées dénotent une volonté gouvernementale de faciliter l'intégration fonctionnelle des nouveaux arrivants, et fournissent par ailleurs des fondements objectifs à l'espoir de ces derniers de trouver un travail conforme à leurs capacités.

Toutefois, les immigrants se heurtent à des obstacles plus subtils qui relèvent des représentations et produisent, par discrimination, des inégalités. Nous appelons ici *obstacles relationnels* les barrières érigées, soit par les individus du groupe majoritaire à l'encontre de l'insertion égalitaire de certains groupes d'immigrants, soit encore par les institutions en tant que produits des représentations de la majorité. Les racines de ces obstacles sont de nature idéologique, certains auteurs les attribuent aux inconscients collectifs portés par des « visions du monde » distinctes qui fourniraient la clé des représentations du « Nous » et de son rapport à l'Autre. Dans ce sens, il vaut donc la peine de faire un détour aux fondements idéologiques, soit vers les représentations identitaires qui expliqueraient ces obstacles.

Les représentations identitaires et leurs dérives

Si l'égalité constitue une utopie, l'identité correspond pour sa part à une définition mythique de Soi par rapport à l'Autre. Dès qu'il est question de l'Autre, il est question de Soi. C'est pourquoi la notion d'intégration envahit les discours et peut mener des membres du groupe dit majoritaire à attribuer, aux groupes d'immigrants, différents niveaux de capacité d'intégration ou encore déclarer impossible cette intégration. Dans les deux cas, les balises actuelles ne suffisent pas à éviter que des manifestations d'exclusion se produisent.

Une de ces visions valorise la différence et le maintien des cultures, ce qui milite contre l'acquisition par l'Autre de l'identité majoritaire, voire de la culture majoritaire. L'autre vision, au contraire, valorise la disparition de la différence culturelle dans une identité commune ou supposée telle. Au plan normatif, d'un côté, il faut empêcher l'intégration des cultures minoritaires pour préserver les différences et les identités telles qu'elles se définissent. De l'autre côté, au contraire, l'intégration culturelle est considérée comme objectif à atteindre.

Ces deux visions du rapport à l'Autre, dont la première fonde les sociétés « particularistes » et l'autre les sociétés « assimilatrices », connaissent cependant l'une et l'autre des dérives. Dans le cas des sociétés particularistes, la différence peut être perçue comme un danger de dégénérescence des identités (cultures ou « races »), d'où l'exigence d'exclusion des différences non-compatibles avec le Nous et la « normalité » appa-

rente de l'exclusion. Dans le cas des sociétés assimilatrices qui exigent l'intégration, celle-ci pourra être jugée impossible par les individus qui tiennent leur culture ou leur race pour supérieure et par conséquent non accessible par les Autres qui seraient incapables d'y accéder. D'où la « normalité » de leur exclusion.

Des obstacles dits « relationnels » et spécifiquement liés aux représentations, nommés ici relationnels, vont donc intervenir négativement dans le processus d'intégration fonctionnelle au marché du travail où la compétition pour les places est grande et, conséquemment, les occasions d'exclusion nombreuses.

Les obstacles de nature relationnelle sont les plus problématiques car ils se manifestent à des niveaux difficilement repérables et leurs effets se font sentir à long terme, voire sur plus d'une génération. De plus, des préjugés de type colonialiste ou de type particulariste leur servent d'assise justificative. Dans un cas comme dans l'autre, les victimes récurrentes des comportements d'exclusion sont les groupes d'immigrants dont la culture d'origine, attribuée ou réelle, ou encore « la race », désignant un phénotype particulier, s'écartent le plus de « la norme » telle que vue par la majorité. Voilà pourquoi, malgré plus d'un siècle de lutte contre le phénomène, la discrimination, notamment à l'endroit des « Noirs », persiste.

Les inégalités observées

Les traces des comportements d'exclusion deviennent pour ainsi

2. Le 7 octobre 2002, le Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration annonçait en conférence de presse un programme d'aide personnalisée pour préparer les demandes d'évaluation des diplômes obtenus à l'étranger, ainsi que d'autres actions, dont un projet pilote avec l'Ordre des chimistes du Québec.

dire tangibles lorsqu'on examine les statistiques de l'emploi, notamment par le biais des salaires attribués après contrôle des variables qui peuvent exercer leur influence sur ces derniers. Toutefois, ce seraient surtout, voire même exclusivement, les Noirs et des groupes récents d'immigrants asiatiques qui, lors des derniers recensements, apparaissent nettement défavorisés du point de vue salarial, tant au Québec qu'au Canada. De plus, leur situation relative perdurerait même après 20 ans de séjour, alors que pour les autres groupes, elle aurait disparu³.

Au Québec, des résultats semblables avaient été observés 5 ans plus tôt⁴. Les comportements discriminatoires à l'encontre des individus, rapportés à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse par le biais des plaintes, montrent, et cela régulièrement depuis que cette commission a ouvert ses portes, une forte proportion de plaignants noirs, discriminés au travail pour cette raison. D'autres personnes, associées soit à une « race » particulière, soit à la pauvreté, soit le plus souvent aux deux critères, figurent aussi sur la liste des plaignants et des victimes de discrimination.

Les défis à relever par les mesures adoptées

On a longtemps cru que l'éducation aux droits, assortie de quelques interventions punitives à l'encontre des comportements discriminatoires connus, viendrait à bout de l'exclusion au sens de la Charte.

Toutefois, la prise de conscience de la difficulté de redresser des situations d'inégalités, cumulées par les membres d'un même groupe au fil des années de séjour dans le pays d'accueil, finit par orienter les démarches vers des mesures de redressement d'envergure générale, ne concernant plus les individus lésés dans leurs droits mais les communautés indirectement visées par les comportements discriminatoires. La notion de discrimination systémique est alors entrée sur l'échiquier politique de lutte contre la discrimination coutumière et contre celle inhérente aux sous-systèmes sociaux, dont l'emploi, puisque le travail est le lieu de base où se réalise l'intégration fonctionnelle des immigrants.

Au Québec, les Programmes d'accès à l'égalité instaurent des mesures préférentielles, entre autres⁵

pour ces mêmes « groupes cibles », en particulier dans l'embauche et la promotion. Ces programmes furent conçus comme temporaires, c'est-à-dire jusqu'à ce que soient effacés les écarts entre les groupes ciblés et le groupe dit majoritaire. Ces programmes étaient de quatre types: les programmes volontaires, les programmes imposés suite à une enquête, les programmes gouvernementaux (ministères et organismes), et enfin les programmes d'obligation contractuelle imposés aux entreprises de 100 employés et plus obtenant une subvention ou un contrat de plus de 100 000\$⁶. D'autres mesures et actions furent prises en parallèle par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, notamment des « programmes systémiques » qui visent la correction des sources de conflits dans la société civile⁷.

Une évaluation qui dévoile des difficultés

En 1998, les Programmes d'accès à l'égalité furent l'objet d'un bilan effectué par la Commission des droits de la personne⁸. Lors de cet exercice, la Commission évaluait la performance des programmes en regard des résultats attendus.

Ce bilan montrait qu'un certain optimisme était possible devant les résultats obtenus en rapport avec les « minorités visibles ». Cette catégorie large regroupe plusieurs minorités dites visibles, parmi lesquelles les personnes dites ou qui se disent de race noire. Toutefois des réserves importantes étaient introduites en conclusion.

D'abord, globalement des gains avaient été obtenus en pourcentages, mais il restait du chemin à parcourir

3. Voir Derek Hum et Wayne Simpson, *Possibilités salariales pour les minorités visibles au Canada*, Série de documents de travail sur la Dynamique du revenu et du travail, no de produit 75F0002M, Statistique Canada, 1998.

4. Johanne Boisjoly, Denise Helly et Serge Desrosiers, *Segmentation du marché du travail selon le lieu de naissance*, rapport remis à Emploi et immigration Canada, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, 1992; *Segmentation du marché du travail selon l'origine ethnique*, rapport remis à Emploi et immigration Canada, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, 1993. Les deux rapports précédents analysent les données censitaires de 1986. Voir aussi, à partir de données d'échantillon, Alberte Ledoyen, *Montréal au pluriel, huit communautés ethno-culturelles de la région montréalaise*, Montréal, Documents de recherche no 32, Institut québécois de recherche sur la culture, 1992.

5. Les femmes, les personnes handicapées et les Autochtones sont également ciblés par les programmes.

6. Les normes établies pour la mise en application du Programme d'obligation contractuelle se trouvent dans le Règlement sur les contrats de services du gouvernement (Décret 1500-88, G.O. II, 2 novembre 1988, p. 5463, et amendement) et le Règlement sur la promesse et l'octroi de subventions (R.R.Q. 1981, c. A-6, r.22, modifié par le Décret 332-89, G.O. II, 22 mars 1989, p. 1844.

7. Un programme de recrutement d'étudiants en techniques policières, notamment, est en place dans certains Cégeps et donne d'excellents résultats.

8. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Les programmes d'accès à l'égalité. Bilan et perspectives. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action*, 1998.

Tableau
Évolution du nombre et du taux de présence des membres des communautés culturelles dans l'effectif régulier de la fonction publique

Nombre	Mars 93	Mars 95	Mars 97	Mars 99	Mars 2001
comm. culturelles	1 233	1 169	1 026	942	1 119
effectif rég. total	58 276	55 458	50 354	49 221	51 929
% comm. cult. rég.	2,12 %	2,11 %	2,04 %	1,9 %	2,2 %

Source : Secrétariat du conseil du trésor, Gouvernement du Québec

pour assurer une juste représentation des minorités visibles dans les différentes fonctions et secteurs examinés. Les entreprises du secteur privé, soumises à l'Obligation contractuelle, obtenaient cependant les meilleurs résultats, du moins au niveau des chiffres. Toutefois, les minorités visibles étant un regroupement de diverses origines ethniques ou nationales, il était impossible de connaître les bénéfices retirés par la communauté noire des programmes soumis à l'Obligation contractuelle.

Ensuite, les résultats étaient très mitigés en ce qui concerne le secteur public, où la représentation des « minorités culturelles » telles que ciblées par les organismes de la Fonction publique, s'était très peu améliorée depuis le constat de leur sous-représentation chronique lors de la mise en œuvre des programmes gouvernementaux, par ailleurs soustraits à la surveillance de la Commission. De plus, comme la Fonction publique n'utilise comme cible de ses programmes que les dites « communautés culturelles », les « minorités visibles » se trouvaient complètement noyées dans cette large catégorie, sans parler des minorités noires, elles-mêmes cibles noyées dans les minorités visibles.

La Fonction publique revêt pourtant une importance symbolique capitale, puisque, étant le lieu traditionnel de promotion de la main-d'œuvre « canadienne française »,

l'image d'ouverture ou de chasse gardée qu'elle offre est perçue comme un signe d'acceptation ou de rejet par la main d'œuvre immigrante.

Troisième constat d'importance, dans le bilan précité, la Commission fait remarquer que, là où les programmes ont été effectivement implantés et ont recruté des membres de minorités visibles, un climat peu favorable à l'intégration harmonieuse des membres des groupes cibles pourrait survenir, notamment, l'embauche ou la promotion pourrait s'accompagner dans le quotidien, de perceptions négatives quant à la compétence réelle des personnes choisies, celles-ci étant stigmatisées pour avoir été embauchées ou promues en fonction de leur couleur. Plus grave encore, de telles perceptions déboucheraient sur du harcèlement racial de la part des autres employés. Ceci serait dû, selon la Commission, à une mauvaise compréhension des programmes et de leurs modalités d'implantation.

En vue d'étendre l'impact de tels programmes, la Commission recommandait, outre le renforcement de l'action gouvernementale dans le cadre de la fonction publique, une extension des programmes aux secteurs para et péri publics. Ces recommandations ont été suivies, d'abord, par la définition d'objectifs d'embauche au sein de la fonction publique. Dans un premier temps destinés aux jeunes diplômés et pour

les emplois d'été, ces objectifs ont ensuite été étendus au personnel permanent et temporaire. Pour les deux premières années de leur application, ils ont été atteints. Ensuite, les recommandations de la Commission ont été suivies par l'adoption de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, actuellement en implantation.

Conclusion

Il faut conclure des observations qui précèdent qu'il n'est pas suffisant de penser l'intégration des immigrants en termes de fonctionnalité seulement. Bien que cette première étape doive se réaliser et qu'elle exige pour cela de surmonter de nombreux obstacles, il faut empêcher le renforcement et l'utilisation de ces derniers en tant que prétexte pour exclure les immigrants de l'accès à l'emploi et à tout autre secteur. Autrement, le risque est grand que l'intégration fonctionnelle, au travail comme ailleurs, soit compromise, voire définitivement compromise, et qu'aucun niveau d'intégration ne soit possible. Il est donc impératif que la société, en même temps qu'elle vise « l'intégration » des nouveaux arrivants, s'attaque également aux vieux démons enracinés dans les représentations sociales qui portent ses membres à justifier à leurs propres yeux l'exclusion de ceux qu'ils jugent « non intégrables ». □