

IMPACT DE LA NON-RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE SUR L'IDENTITÉ DES PERSONNES IMMIGRANTES

Situation des personnes issues des minorités noires

par Guy Drudi¹

En novembre 2002, le Congrès du travail du Canada, par l'entremise de son économiste principal, Andrew Jackson, publiait un rapport sur la discrimination raciale au Canada². Ce rapport traite des conclusions récentes concernant la qualité des emplois, les revenus et la pauvreté des travailleurs et travailleuses racisés par rapport aux autres travailleurs et travailleuses du Canada. On y apprend que la discrimination raciale joue un rôle critique dans la création et le maintien de grandes disparités des points de vue de la qualité de l'emploi et de la sécurité économique. Les travailleurs et les travailleuses de couleur ont, en moyenne, une rémunération considérablement moindre et une sécurité économique plus faible que les autres travailleurs et travailleuses, même s'ils ont des niveaux de scolarité plus élevés que la moyenne.

Bien que certains travailleurs et travailleuses racisés ayant des niveaux de scolarité élevés occupent de bons emplois professionnels, de nombreux autres qui ont de

fortes compétences sont confinés dans des emplois à bas salaire, instables et sans avenir. De plus, les écarts économiques entre les personnes immigrantes et tous les autres Canadiens et Canadiennes se sont élargis à mesure qu'a augmenté la proportion de la population immigrante appartenant à des groupes racisés.

Par le passé, les immigrants et les immigrantes rattrapaient rapidement les autres. Cependant, les membres des groupes racisés qui sont venus au Canada pendant les années 1980 n'ont pas encore rattrapé le reste de la population, et ce, malgré le fait que les immigrants et les immigrants récents sont plus instruits que les autres Canadiens et Canadiennes et que les immigrants et immigrants antérieurs.

Selon Jackson, les immigrants ne sont pas limités par leurs capacités, mais par des barrières artificielles qui les empêchent de mettre à profit leur potentiel. Certaines de ces barrières peuvent être érigées intentionnellement, comme dans le cas du racisme flagrant en matière d'embauche et d'avancement. D'autres peuvent être dérivées de systèmes et de procédures dont l'effet est discriminatoire.

La non-reconnaissance des titres et des compétences acquis à l'é-

tranger est un obstacle systémique raciste à l'égalité des chances. La pratique courante consistant à accorder automatiquement la préférence aux personnes postulant un emploi qui ont acquis de l'expérience au Canada en est un autre, comme la dotation d'emplois par voie de réseaux sociaux officiels qui excluent les travailleurs et les travailleuses racisés.

Cette étude rejoint les conclusions d'une recherche publiée également par le Congrès du travail du Canada³ et qui mentionnait qu'en 1998, la proportion des membres de minorités visibles qui avaient obtenu un baccalauréat ou un grade supérieur était de 18,1 %, par rapport à 13,4 % pour le reste de la population. Pourtant, les portes de nombreuses professions demeuraient fermées aux personnes immigrantes instruites; leurs diplômes et leurs compétences n'étaient pas reconnus par les entreprises canadiennes parce qu'ils avaient été obtenus à l'étranger.

De plus, on constatait que les membres de minorités visibles étaient plus susceptibles de travailler à temps partiel plutôt qu'à plein temps. Ils étaient aussi surreprésentés dans les secteurs de la fabrication, du commerce, de l'hôtellerie et de l'alimentation au Canada et sous-représentés dans les secteurs de l'éducation et de l'ad-

1. L'auteur est chercheur en relations interculturelles, faculté d'éducation permanente de l'Université de Montréal.

2. Jackson Andrew (2002), *Le travail vaut-il la peine pour les travailleurs et les travailleuses de couleur ?* Congrès du travail du Canada, Rapport de recherche, no 18, 25 p.

3. Congrès du travail du Canada (1998), *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*.

ministration publique, en dépit de leurs degrés d'instruction élevés.

La discrimination et ses conséquences

Tous les écrits recensés font consensus à ce sujet : l'intégration sociale repose sur l'intégration économique. Taboada-Leonetti⁴ considère que le chômage entraîne l'exclusion des immigrants de la société de production : ils développent et intériorisent une image d'impuissance sociale qui les empêche de jouer un rôle actif et valorisé dans la société. Toutefois, s'ils maintiennent leurs liens avec leurs réseaux d'appartenance, même les immigrants sans emploi peuvent s'intégrer dans leur communauté ethnique. Cependant, exclus d'une participation active à la vie de la majorité, intégrés dans leur communauté ethnique, les immigrants sont perçus par la majorité comme non intégrés.

La situation s'aggrave pour la deuxième génération qui ne dispose pas d'un espace symbolique alternatif où réaliser son intégration dans la société. Elle vit une marginalisation qui l'exclut à la fois de sa communauté d'origine et de la majorité avec laquelle elle partage le pays de naissance. Ainsi l'accès à l'emploi est un des principaux facteurs qui favorise l'intégration sociale des immigrants et de leurs descendants.

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

5. Haut Conseil à l'intégration (1997), *Affaiblissement du lien social, enfermement dans des particularismes et intégration dans la cité*, la documentation française, 110 p.

6. Drudi Guy (1997), *Défi jeunesse*, mars.

ÉCARTS SALARIAUX

	Rémunération annuelle moyenne	
Travailleurs et travailleuses de couleur	\$19 895	
Tous les autres travailleurs et travailleuses	\$23 764	
Écart salarial	\$ 3 869	- 16,3 %
Hommes		
Travailleurs de couleur	\$25 655	
Tous les autres travailleurs	\$30 927	
Écart salarial	\$ 5 272	- 17,0 %
Femmes		
Travailleuses de couleur	\$14 634	
Toutes les autres travailleuses	\$16 612	
Écart salarial	\$ 1 978	- 11,9 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1999.

Face à ces pratiques discriminatoires, selon le Haut conseil à l'intégration en France, les jeunes se replient sur des particularismes ethniques, religieux ou culturels et se construisent des identités de rechange destinées à combler un double vide, celui de la non participation à la vie civique et celui du manque d'espace symbolique alternatif. Cette identité de rechange, artificiellement construite, s'affirme par une volonté de s'approprier les lieux publics. L'objectif est de faire reconnaître cette nouvelle identité dans l'espace urbain, comme par exemple, le port du foulard ou du turban à l'école ou la revendication de lieux de prière par les jeunes musulmans dans les centres sociaux⁵.

Ces stratégies identitaires mises de l'avant par ces jeunes contribuent à nourrir et maintenir les

pratiques d'exclusion de la société à leur endroit et celles-ci contribuent à leur développement : nous sommes dans la spirale du choc discriminatoire.

Le choc discriminatoire

Le choc discriminatoire est de sentir que, sans égard au processus d'adaptation fonctionnelle, sociale ou culturelle de l'individu à son nouvel environnement, sans égard à sa maîtrise des référents ou des codes culturels de la société d'accueil, il est à la fois différencié (distancé, mis à l'écart) et infériorisé (jugé moins performant, moins compétent, inadéquat) sur la seule base de son appartenance à un groupe en raison de l'origine ethnique ou nationale, la race, la

couleur, la religion, la langue ou le sexe⁶.

Ledoyen⁷ a identifié sept facteurs à partir desquels les individus sont considérés comme des étrangers et à ce titre, peuvent faire l'objet du choc discriminatoire de la part des membres de la majorité. Il s'agit du fait d'être né à l'étranger, d'être différent physiquement (couleur de la peau), de posséder un accent différent, de la consonance du patronyme, de la différence de religion, du fait de ne pas avoir d'ancêtres québécois.

L'ordre de ces facteurs varie selon les groupes ethniques. Pour les membres des minorités raciales, et plus spécifiquement les Noirs, la couleur de la peau constitue le premier facteur de différenciation. Cela implique que peu importe le processus d'intégration sociale réalisé par les membres des communautés noires, peu importe s'ils appartiennent à la première, à la deuxième ou à la troisième génération, ils risquent de ressentir un choc discriminatoire. Nous partageons le point de vue d'Omi et Winant⁸ (1986) à l'effet que la race n'est pas une simple caractéristique individuelle mais constitue un mode d'organisation sociale en soi qui donne lieu à un champ autonome de conflits sociaux.

Le choc discriminatoire se manifeste particulièrement dans les secteurs de l'emploi, du logement, de l'éducation et des services publics. À l'inverse du choc culturel qui exige un ajustement individuel au milieu social, le choc discriminatoire exige un ajustement social (sociojuridique et politique) à l'indi-

vidu. Autrement dit, sans une stratégie d'action globale, à la fois politique, économique et juridique manifestée par des législations, des déclarations et des programmes d'actions ciblés pour enrayer la discrimination et en corriger les effets, on ne peut pas agir efficacement contre le choc discriminatoire et par conséquent agir efficacement pour favoriser l'intégration sociale des immigrants et de leurs descendants.

Les conséquences du choc discriminatoire sont multiples :

Affaiblissement des structures des familles immigrantes par l'absence de réussite sociale des parents dont le rôle est décisif dans l'encadrement des jeunes et dans la transmission de modèles à suivre. Les parents, exclus du marché du travail, deviennent des modèles disqualifiés pour leurs enfants qui sont à la recherche de modèles de réussite alternatifs. Cela les amène à contester plus ouvertement l'autorité parentale. Les enfants se recréent une famille à l'extérieur du foyer. Cette situation génère des tensions

COMPARAISON DE SCOLARITÉ DES TRAVAILLEURS NÉS AU CANADA

Instruction	Travailleurs de couleur	Personnes non racisées
Universitaire		
de 25 à 34 ans	47,5 %	26,6 %
de 35 à 64 ans	32,3 %	21,0 %
Inférieure au secondaire		
de 25 à 34 ans	9,8 %	18,2 %
de 35 à 64 ans	23,6 %	29,9 %
Collégiale/de métier/fréquentation universitaire		
de 25 à 34 ans	23,9 %	28,8 %
de 35 à 64 ans	22,5 %	22,6 %
Revenu annuel, de 25 à 64 ans (Travaillant à plein temps à l'année)		
Hommes	\$42 443	\$43 456
Femmes	\$33 519	\$31 150
% du quintile des revenus le plus élevé ayant une instruction universitaire		
Hommes	36,5 %	49,8 %
Femmes	21,8 %	25,6 %

Source : Données du Recensement de 1000 telles que présentées dans *Inégalité d'accès*, de la Fondation canadienne des relations raciales.

7. Ledoyen, A. (1992), *Montréal au pluriel*, Montréal, IQRC, 329 p.

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

importantes dans la famille et peut mener à son éclatement.

L'intervention des services sociaux dans la famille pour suppléer au manque d'encadrement des jeunes. L'examen des statistiques des Centres Jeunesse de Montréal⁹ révèle qu'en plus d'être sur-représentés comme demandeurs de services, les usagers d'origine haïtienne, à l'encontre des perceptions fondées sur des lieux communs, sont davantage suivis par les services sociaux pour des motifs reliés à la protection sociale que pour des motifs reliés à la délinquance, comparative-ment aux autres usagers nés à l'extérieur du Canada et ils sont plus nombreux à être admis en centre d'hébergement.

La stigmatisation des enfants nés de parents immigrés comme étant toujours des étrangers. Les enfants de la seconde ou troisième génération font face aux mêmes difficultés d'intégration que leurs parents et ne font pas l'expérience d'une intégration sociale réussie. En effet, Mathews¹⁰ confirme ces effets du choc discriminatoire sur les jeunes des communautés noires. Ainsi les jeunes Québécois d'origine haïtienne, qu'ils soient nés en Haïti ou au Québec « *considèrent qu'une des causes menant à un insuccès relatif dans leur recherche d'emploi est le fait de faire partie de la communauté haïtienne* ». Ils doivent se vendre auprès des employeurs non seulement en fonction de leurs compétences spécifiques à l'emploi, mais

surtout en fonction du fait qu'ils ne soient pas « Blancs ».

La marginalité des réseaux de support des jeunes issus de l'immigration et leur exclusion de la vie sociale active et participative. Les jeunes issus de l'immigration et particulièrement ceux appartenant aux minorités sont en perte de modèles sociaux positifs. Ils se sentent disqualifiés et ont peu d'espoir de rattraper le peloton formé par les jeunes du groupe majoritaire. Ils développent des structures marginales de soutien social qui amplifient l'écart ressenti entre eux et le groupe majoritaire. Ainsi, voyant que les jeunes diplômés de leur groupe d'appartenance ne réussissent pas à obtenir un travail équivalent à leurs compétences spécifiques, ils abandonnent leurs études et expérimentent une trajectoire occupationnelle discontinue et précaire.

Intégration sociale

L'intégration sociale des membres des minorités ethniques et des minorités raciales est définie comme étant :

« *Un processus circulaire d'interaction continue qui implique à la fois les dimensions reliées à l'adaptation fonctionnelle, l'adaptation sociale et l'adaptation culturelle. Le résultat de ce processus est que les individus appartenant à ces groupes, indépendamment de leur origine ethnique ou nationale, la race, la couleur, la religion, la langue ou le sexe soient reconnus comme étant des acteurs à part entière dans la société. Cela signifie qu'ils possèdent un pouvoir de négociation, une capacité d'action et d'influence sur les enjeux de la société, qu'ils puissent*

se développer à l'intérieur de celle-ci à partir de leurs besoins, de leurs aspirations, de leurs valeurs et de leurs intérêts de sorte qu'ils aient accès à une mobilité sociale, pleine et entière, participant ainsi à tous les secteurs de la vie économique, politique et culturelle de la société ».¹¹

Comme on peut le constater, l'expérience des familles des jeunes issus de l'immigration, particulièrement les jeunes issus des minorités noires, ne les prépare pas à vivre positivement une intégration à la société. Pour sortir de cette impasse produite par la discrimination fondée sur la différence, il faut concevoir notre environnement social comme n'étant plus un ensemble principal homogène en périphérie duquel se retrouvent des sous-ensembles minoritaires juxtaposés. Autrement dit, il faut considérer la diversité des contributions et des façons de faire comme étant une composante permanente de notre environnement actuel.

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

9. Centres Jeunesse de Montréal (1996), *Statistiques sur la provenance des usagers dont le pays d'origine n'est pas le Canada*, Montréal.

10. Mathews, L., *Étude sur les producteurs de comportements racistes lors de l'insertion à l'emploi des jeunes travailleurs de 15 à 29 ans. Volet 2, six groupes ethniques minoritaires visibles*, L'indice, MCCL, 1996, 82 p.

11. Drudi Guy (1997), *Défi jeunesse*, mars.