

EMPLOI ET IMMIGRATION DANS LA CAPITALE NATIONALE

Vivre ensemble a rencontré **Hélène Bouchard**, du Groupe intégration travail (GIT), **Yuho Chang**, des Services d'orientation et d'intégration au travail de Québec (SOIT) et **Rachid Raffa**, membre de l'Association des fonctionnaires issus des communautés culturelles et du Centre culturel islamique de Québec. Le GIT est un organisme spécialisé en employabilité depuis 1988. Il offre des techniques de recherche d'emploi à la population, dont une clientèle immigrante francophone (65 % originaire de France) ou pouvant s'exprimer en français. Le SOIT existe depuis plus de 16 ans. Il offre des services de counseling, d'orientation, de référence aux employeurs et d'acquisition des compétences nécessaires aux nouveaux arrivants.

Vivre ensemble : Quel est l'état du marché du travail dans la région de Québec ? La conjoncture favorise-t-elle un accueil plus grand des nouveaux arrivants à Québec comme le voudraient les objectifs du gouvernement du Québec ?

Rachid Raffa : La réalité de la région de Québec, c'est le poids de la fonction publique et la faiblesse du tissu industriel. C'est aussi l'absence d'une volonté des milieux économiques et politiques de créer de toute pièce une capacité de rétention des gens ici. La fonction publique qui est l'employeur majeur à Québec a failli à ses engagements de recruter un minimum de gens d'origines diverses,

minorités visibles, anglophones et autochtones. Depuis 10 ans, l'importance des immigrants au sein de la fonction publique diminue au lieu d'augmenter. Cela donne un signal assez négatif aux employeurs du secteur privé.

Yuho Chang : Les décideurs gouvernementaux croyaient qu'en allant chercher une main d'oeuvre très spécialisée, ils allaient la garder dans la région. Mais ça ne se passe pas ainsi. Les immigrants vont là où il y a du travail. Il y a 5 ou 6 ans, les informaticiens se trouvaient facilement un emploi dans la région, indépendamment de leur origine. Avec la chute de la bourse, tout le secteur de la haute

technologie et de la télécommunication a du mal à replacer les gens qui ont été mis à pied. Ce projet gouvernemental d'attirer beaucoup d'immigrants dans la région est donc compromis. Dès la première année, le nombre d'arrivées prévu n'a pas été atteint et la deuxième année, c'est la stagnation. Les trois ans vont terminer sans qu'on ait réalisé les objectifs annoncés.

Hélène Bouchard : La reconnaissance de la scolarité est aussi problématique. On a souvent des gens qui sont hautement qualifiés qui se présentent sur le marché du travail. Ils doivent obtenir des équivalences formelles et officielles de leur formation. Pour une famille qui arrive avec seule-

ment quelques économies, cette démarche représente un déboursé d'argent important. Et plus on est qualifié, plus cela coûte cher. Cette démarche implique aussi de longues attentes car les délais sont importants.

RR : Remarquons qu'il n'y a qu'une seule personne à Québec qui s'occupe des équivalences. Elle est débordée. Ce n'est pas de la mauvaise volonté mais il y a des cas urgents qu'elle ne peut pas traiter dans les brefs délais.

YC : Si on ne développe pas le secteur manufacturier dans la région de Québec, on ne pourra jamais attirer une main d'œuvre immigrante significative. Les gens ne viennent pas s'installer pour vivre de l'aide sociale, ils viennent s'installer pour travailler.

HB : Et puis il faut qu'il y ait une cohérence entre le message donné quand ils quittent là-bas et la réalité québécoise. On leur dit qu'ils vont avoir du travail dans leur domaine mais ce n'est pas toujours aussi évident que cela.

RR : Dans la communauté musulmane, on travaille beaucoup à l'intégration et à la rétention mais les gens très qualifiés quittent Québec. L'environnement politique et économique n'est pas très favorable, sans compter la discrimination que subissent les membres de ma communauté. Vous avez des exemples de personnes qui en-

voient leur curriculum vitae sous leur nom et qui ne reçoivent pas de réponses ou reçoivent des réponses négatives. Ils le renvoient sous un nom « pure laine » et on les reçoit à bras ouverts pour une entrevue. Je tiens à dire, par ailleurs, que la plupart des gens qui ont quitté Québec, l'ont quitté la mort dans l'âme parce qu'il y a une qualité de vie appréciable ici. Ils ne voulaient pas aller vivre à Montréal ou à Toronto.

VE : Quels sont les autres obstacles à l'intégration économique des nouveaux arrivants à Québec ?

RR : Les autres expériences, celles à l'étranger, ne sont pas considérées. On a beau travailler ailleurs pendant 20 ans dans une usine comme tourneur, ici, cela n'est pas reconnu : il paraît que ça tourne à l'envers ici. Et c'est le cercle vicieux !

HB : Il faut presque enlever toutes traces de passé à l'extérieur du Québec sur le curriculum vitae. Je me souviendrai toujours d'un monsieur qui est venu me rencontrer. Il avait une formation juridique dans son pays d'origine et il travaillait 70 heures par semaine là-bas. En arrivant ici, il est allé se chercher un perfectionnement. Mais il n'a tout de même pas trouvé de travail. Son fils de 18 ans a fait une formation collégiale en informatique ici. Il a donc dû faire obligatoirement un stage et s'est ensuite immédiatement trouvé du

travail. Le père qui avait de l'expérience et qui était un travailleur incroyable n'arrivait pas à entrer dans le système. Il portait la responsabilité de faire vivre sa famille mais c'était son fils de 18 ans qui apportait un salaire à la maison.

VE : Le SOIT rencontre régulièrement des employeurs. Est-ce qu'il y a moyen de faire changer les perceptions des employeurs sur les compétences et les expériences acquises à l'extérieur ?

YC : La plupart des employeurs sont ouverts. Lorsqu'ils ont besoin de certaines compétences qu'ils ne trouvent pas dans la région, ils prennent en considération les gens que nous leur référons. Les difficultés rencontrées concernent davantage la communication interculturelle avec ces employés d'origine étrangère. Il y a aussi des employeurs qui n'ont aucune expérience avec des personnes immigrantes et qui sont méfiants. Par contre, on rencontre parfois aussi des employeurs qui sont animés par des préjugés raciaux. Dans les centres d'achat de grande superficie de la région de Québec, vous allez voir peu de personnes des minorités visibles qui travaillent à la caisse enregistreuse ou parmi les vendeurs, sous prétexte que la clientèle n'est pas habituée à se faire servir par elles.

VE : L'accès au marché de l'emploi est donc plus facile pour

Pour en savoir plus

En octobre 2001, la Ligue des droits et libertés (Section de Québec) a publié une recherche très intéressante, réalisée par Valentin-Lubuto Mutoo, qui s'intitule *La discrimination raciale à l'égard des minorités visibles sur le marché du travail et son impact sur la rétention de ces populations dans la communauté urbaine de Québec (CUQ)*.

Il est possible de se procurer cette recherche en s'adressant à

Ligue des droits et libertés
212, rue Franklin
Québec, Qc
G1K 2G1

certaines communautés que pour d'autres ?

YC : J'ai fait une petite étude de statistiques de l'organisme pour voir comment se passe l'obtention d'emploi selon les communautés. Les plus défavorisées sont définitivement les communautés noires. Sur dix clients d'origine européenne, quatre auront un emploi à la fin de tout le processus d'intégration que nous proposons, ce sera 3.5/10 pour les Asiatiques et les Arabes mais ce ne sera que 2.5/10 pour les Noirs.

RR : Si vous êtes une femme portant le hijab et si vous êtes Noire de surcroît, il vaut mieux rester chez vous. Je connais une dame ayant des compétences professionnelles très poussées dans un domaine de pointe qui a dû renoncer à son hijab pour être enfin recrutée par une université.

Elle le portait par conviction. Ce n'est pas une petite fille à laquelle on a imposé ce foulard sur la tête. Ce fut un choix très difficile et douloureux pour elle. Son attitude et ses compétences étaient pourtant les mêmes avec ou sans port du hijab. Dans une recherche de La ligue des droits et libertés à Québec, réalisée avant le 11 septembre, 35 % des employeurs avouaient ne pas vouloir recruter d'arabes. Ce chiffre est très conservateur puisqu'il fallait avoir le courage d'affirmer ses préjugés raciaux.

VE : Le 11 septembre a-t-il eu des conséquences sur les services offerts aux populations immigrantes ?

YC : Énorme ! Certains employeurs ont appelé le lendemain du 11 septembre pour que nous ne leur référions pas d'arabes. Les

clients nous appelaient pour qu'on change leur nom.

RR : Les données du directeur de l'État civil indique une augmentation phénoménale des demandes de musulmans qui ont changé leur nom après le 11 septembre. Ceux qui s'appelaient Mohamed, qui pour nous est un nom sacré, ou ceux qui s'appelaient Oussama réclamaient un nom occidental. Imaginer le traumatisme du petit garçon qui est dans une école primaire et à qui ses parents vont dire que dorénavant il ne s'appelle plus Mohamed mais Alain. Pourquoi nier une partie de soi, raser les murs... C'est lourd de sens pour un adulte mais encore plus pour un enfant. Un nom forge une identité, distingue des autres et on nie cette réalité par un changement de nom à l'État civil.

VE : Est-ce qu'il y a des initiatives prises par vos organisations auprès des employeurs qui ont permis une plus grande ouverture aux gens issus de l'immigration ?

YC : On a réalisé cette année un projet de régionalisation en collaboration avec un organisme de Montréal pour des immigrants qui n'ont pas de travail à Montréal. Ils viennent faire une visite d'exploration de la région et rencontrer des employeurs d'ici. Certains d'entre eux ont obtenu un emploi après cette rencontre. Le service de référence aux employeurs fait aussi un important travail de sensibilisation aux compétences des immigrants. On organise aussi

des rencontres entre des employeurs de la région et des chercheurs d'emploi d'origine immigrante. On invite les employeurs à expliquer leurs exigences et leurs besoins mais aussi à transmettre des éléments de la culture nord-américaine du travail. Les chercheurs d'emploi peuvent poser des questions aux employeurs de la région. Cet échange se fait dans une atmosphère amicale et permet une meilleure connaissance mutuelle.

VE : Et quelles sont les initiatives qui relèvent des immigrants eux-mêmes ?

HB : De notre côté, à travers les clubs de recherche d'emploi, nous aidons les immigrants à construire leur réseau de contacts. Ainsi une participante, qui était ingénieure civile, a bénéficié d'une référence à travers une collègue dont le conjoint était dans le domaine et qui l'a mis en lien avec le patron d'une entreprise. Et elle a ainsi

trouvé du travail. C'est souvent difficile de trouver un emploi seul et une organisation comme la nôtre peut contribuer à briser cet isolement.

RR : Il y a aussi un pas à faire de la part des gens de communautés culturelles discriminés. Il faut que les associations se fassent mieux connaître. Ainsi, depuis deux ans, le centre culturel islamique fait une journée portes ouvertes et on accueille des centaines de personnes dans notre petite mosquée. Par ailleurs, il faut aussi inciter les immigrants à faire du bénévolat. Les gens vont connaître Mohamed, par exemple, et découvrir qu'un arabe peut être autre chose qu'un batteur de femmes ou un violeur. Qu'on le veuille ou non l'immigrant doit faire le premier, le deuxième et le troisième pas. Il ne faut pas hésiter à aller vers les gens. On a cassé du bois sur la société d'accueil avec raison mais y a aussi un pas à faire de notre côté pour se faire connaître.

YC : On ne doit pas en effet mettre tout sur la tête des accueillants et sur la société d'accueil. Les immigrants doivent être sensibilisés à la nécessité de la reconstruction identitaire qu'ils ont à réaliser. Même si c'est douloureux, il faut faire un tri dans ses valeurs qui ne correspondent pas toujours à la réalité occidentale. Il y a certains éléments qui doivent être abandonnés, d'autres qui seront gardés et d'autres encore qui devront être négociés avec la société d'accueil en vue de faire des compromis ou des accommodements raisonnables : l'expression de la culture des droits et libertés. Il faut travailler avec les différents niveaux de l'identité culturelle pour assurer à la fois le mieux-être de la personne et l'harmonie avec la société d'accueil. □

(Entrevue réalisée par Élisabeth Garant)

Tableau de statistiques 2000, SOIIT Québec

Origine continentale	Europe	Asie	Amérique latine	Maghreb	Afrique noire
Nombre de dossiers	252	42	81	78	103
Nombre de placés	116	16	28	26	27
Taux de réussite	46 %	38 %	35 %	33 %	26 %