

**LE CHOC DISCRIMINATOIRE :  
PRINCIPAL FACTEUR DE LA NON PARTICIPATION PROFESSIONNELLE À LA  
SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DES PERSONNES ISSUES DES MINORITÉS NOIRES,  
PARTICULIÈREMENT DES JEUNES DE  
LA SECONDE GÉNÉRATION.**

Préparé par Guy Drudi , Président  
en collaboration avec  
Anaït Aleksanian et Lazé Leskaj  
Chefs de service à La Maisonnée

MÉMOIRE AU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA PLEINE PARTICIPATION À LA  
SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DES MEMBRES ISSUS DES  
COMMUNAUTÉS NOIRES

Présenté par  
Renée Bourque et Guy Drudi,  
Membres du conseil d'administration du Service d'aide et de liaison pour immigrants,  
La Maisonnée.

## INTRODUCTION.

Dans un article paru en novembre 2002, le Congrès du travail du Canada par l'entremise de son économiste principal, Andrew Jackson, publie un rapport sur la discrimination raciale au Canada.<sup>1</sup> 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 de 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 immigrantes et les immigrants récents sont plus instruits que les autres Canadiens et Canadiennes et que les immigrantes et immigrants antérieurs.

Cette étude rejoint les conclusions d'une recherche publiée également par le Congrès du travail du Canada<sup>2</sup> 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. Cela pouvait tenir à un choix pour certaines personnes, mais il y a lieu de signaler que les membres de minorités visibles étaient sur-représentés 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'administration publique, en dépit de leurs degrés d'instruction élevés.

Le travail constitue le principal levier par lequel les populations immigrantes s'intègrent dans leur nouvelle société d'accueil. Comment expliquer les disparités membres des minorités noires sur le marché du travail? Les difficultés qu'ils rencontrent se présentent particulièrement dans l'évaluation de leurs compétences et dans leur parcours relié à l'intégration en emploi.

---

<sup>1</sup> 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 # 18. 25 pages.

<sup>2</sup> Congrès du travail du Canada (1998). **Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.**

# **1. EXPÉRIENCE DES TRAVAILLEURS ISSUS DES MINORITÉS NOIRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.**

Nous retrouvons deux théories qui traitent de l'évaluation des compétences des travailleurs issus des minorités noires sur le marché du travail: la théorie néo-classique et la théorie de la segmentation des emplois.

## **1.1 La théorie néo-classique**

Le théorie néo-classique postule l'existence d'un marché du travail unique et fluide où il y a une parfaite compétition entre les individus et entre les entreprises pour l'obtention des meilleurs emplois et des meilleurs employés. Si les qualifications des postulants correspondent aux exigences pour occuper l'emploi, la discrimination est juste. Elle est fondée sur le mérite (Jenkins, 1986).

Selon cette théorie, si les travailleurs noirs sont surreprésentés dans les emplois non qualifiés, c'est qu'ils sont moins scolarisés que les blancs; s'ils reçoivent des salaires inférieurs aux travailleurs blancs qui occupent des emplois similaires, c'est qu'ils sont moins performants; s'ils progressent plus lentement dans leur carrière, c'est soit par choix personnel, soit qu'ils ne possèdent pas les expériences pertinentes pour occuper des fonctions à un échelon supérieur. La théorie néo-classique considère que les caractéristiques personnelles des travailleurs (genre, race, ethnie) sont exogènes au marché du travail. (Work, 1984).

Plusieurs critiques sont formulées à l'endroit de l'analyse de la théorie néo-classique relativement à la discrimination dont sont victimes les travailleurs noirs sur le marché du travail. Cette discrimination résulte de l'interaction de deux logiques d'exclusion : la logique de différenciation qui met à l'écart les membres des minorités noires et la logique d'infériorisation qui les maintient dans un état d'infériorité relativement aux membres du groupe majoritaire. (Wieviorka, 1991). Pour rendre compte de l'interaction de ces deux logiques, nous devons recourir à la théorie de la segmentation des emplois.

## **1.2 La théorie de la segmentation des emplois**

Plutôt que d'imaginer un marché du travail unique et fluide, la théorie de la segmentation des emplois conçoit deux marchés du travail : le premier met en jeu des emplois qualifiés bien rémunérés et situés au centre des organisations, c'est le marché primaire; le second contient des emplois résiduels, périphériques aux organisations et faiblement rémunérés, c'est le marché du travail secondaire. Ces deux marchés sont cloisonnés et des mécanismes veillent à ce qu'ils le demeurent. Ces mécanismes sont la formation des stéréotypes, la stigmatisation des travailleurs du marché du travail secondaire et les pratiques de recrutement des gestionnaires (Loveridge et Mok, 1979 ; Jain et Sloane, 1981; Jenkins, 1986; Tomaskovic-Devey, 1993).

Par le processus de stigmatisation, les travailleurs du marché du travail primaire attribuent aux travailleurs du marché du travail secondaire des caractéristiques qui non seulement les différencient par rapport à eux, mais les infériorisent. Ils créent à leur endroit des stéréotypes. Work (1984) et Tomaskovic-Devey (1993) observent que les travailleurs qui appartiennent aux minorités noires occupent principalement les emplois du marché du travail secondaire et lorsqu'ils accèdent au marché du travail primaire, ils sont orientés vers les emplois moins qualifiés et ce, malgré des qualifications équivalentes.

Analysant les pratiques de recrutement des gestionnaires, Jenkins (1986) observe que celles-ci se fondent particulièrement sur deux critères : les aptitudes du candidat à faire le travail et leur capacité à s'intégrer dans l'organisation. Le premier critère repose sur la formation académique, l'évaluation

des qualifications et des expériences de travail antérieures, tandis que le second critère se fonde sur la perception des gestionnaires de la capacité de la personne à se faire accepter et à s'intégrer dans l'équipe de travail.

Pour Jenkins, c'est surtout le second critère qui est déterminant dans le choix du candidat. Les gestionnaires veulent des travailleurs sans problèmes, qui ne causeront pas de problèmes dans l'organisation et qui pourront s'y intégrer rapidement. Les travailleurs noirs sont perçus comme ayant une capacité moindre à s'intégrer dans l'organisation et sont moins embauchés que les travailleurs blancs. (Work 1984 ; Jenkins 1986 ; Thomas et Alderfer 1989). Les gestionnaires évaluent aussi différemment la scolarité, les expériences de travail et les qualifications des travailleurs noirs. La race semble donc être une variable qui prédit le cheminement de carrière des individus dans l'organisation.

Work élabore une liste de qualités positives et négatives que les gestionnaires évaluent chez les travailleurs. Les qualités positives sont : la motivation au travail, l'engagement, la productivité en termes de qualité et de quantité, la convergence des intérêts personnels et ceux de l'organisation, la compétitivité, le travail en équipe, la créativité, l'initiative, l'honnêteté, la loyauté et l'intégrité. Les qualités négatives sont : l'absentéisme au travail, les départs successifs, les griefs, le défi de l'autorité, des politiques et des règles, les activités syndicales, le sabotage, le vol, la malhonnêteté, les accidents de travail, le gaspillage du matériel, les conflits, la mauvaise qualité du travail, le non engagement, la perte de temps. Selon lui, en entrevue de sélection, les travailleurs blancs doivent démontrer qu'ils possèdent les qualités positives tandis que les travailleurs noirs doivent convaincre les gestionnaires qu'ils n'ont pas les qualités négatives (Works, 1984).

Cela produit un impact sur leur intégration en emploi. Différenciés négativement, infériorisés dans leur statut d'emploi et discriminés dans leur accès au marché du travail primaire, les travailleurs noirs sont sujets à moins s'intégrer dans l'organisation et souvent à la quitter, confirmant ainsi les perceptions des gestionnaires. Le comportement des travailleurs noirs semble en accord avec les raisons pour lesquelles on les exclut des postes qualifiés : pour leurs différences culturelles et pour leur manque d'intégration dans l'organisation.

### **1.3 Intégration en emploi des minorités noires**

Selon Jackson (2002), 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 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 compétences acquis à l'étranger 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 officieux qui excluent les travailleurs et les travailleuses racisés.

Les recherches sur l'intégration organisationnelle des travailleurs noirs que nous avons recensées indiquent que les travailleurs noirs passent plus de temps que les travailleurs blancs à se faire accepter dans les entreprises. Souvent situés à des postes de statut inférieur, ils ont un cheminement de carrière différent. Ainsi, la race prédit le cheminement de carrière (Pettigrew 1988 ; Alderfer, Thomas, 1989). Les travailleurs blancs sont présumés compétents, tandis que les travailleurs noirs doivent prouver leurs compétences. (Work, 1984; Copeland, 1988; Millikens, Martins, 1996).

De plus, les travailleurs noirs sont victimes de préjugés, de stéréotypes et de discrimination de la part de leurs coéquipiers et de leurs supérieurs immédiats. Ils ne bénéficient pas de véritables opportunités d'avancement dans l'organisation, ce qui constitue une barrière à leur intégration organisationnelle (Fromkin, 1974 ; Alderfer, Thomas, 1989 ; Greenhaus et al, 1990 ; Jackson et al, 1991; Cox, 1994 ; Millikens, Martins, 1996). Confrontés à ces barrières, les travailleurs noirs sont moins satisfaits de leur carrière que les travailleurs blancs et développent un sentiment d'appartenance moindre à l'organisation (Cox, 1994, Millikens, Martins, 1996).

Au Québec, Teitlebaum (1992) a réalisé une étude exploratoire pour déterminer les difficultés d'intégration à la fonction publique du Québec qui sont inhérentes à l'appartenance à une communauté culturelle (minorité ethnique ou minorité raciale). Ses conclusions sont à l'effet que la discrimination en raison de la langue, du nom, de l'origine ethnique et de la race, constitue le principal obstacle à leur intégration en emploi. La discrimination provient de la clientèle, des collègues de travail et des gestionnaires.

Bourque et Rioux (1991), dans leur étude sur Les barrières à l'emploi pour les québécois des communautés culturelles identifient que l'évaluation des emplois, le processus de recrutement et de sélection des candidats et les pratiques reliées à l'intégration organisationnelle des recrues comportent des biais qui contribuent à maintenir des barrières pour les minorités ethniques et raciales.

Les préjugés et les stéréotypes sont également la source de biais institutionnels dans les systèmes de gestion des ressources humaines. Compte-tenu de leurs différences, les membres des minorités sont perçus par les gestionnaires comme étant moins prévisibles dans leurs comportements que les membres de la majorité; ils sont jugés moins compétents, moins formés, moins capables de s'intégrer dans une équipe de travail et plus susceptibles de provoquer des conflits à l'intérieur de l'équipe. Cette perception et ce jugement, fondés sur les préjugés et les stéréotypes, limitent non seulement leur accès aux emplois offerts dans l'organisation, mais également leur cheminement de carrière, les privant d'une participation pleine et entière à l'organisation et par voie de conséquence, à la société.

## 2. DISCRIMINATION ET SES CONSÉQUENCES.

Dans un rapport publié en 1997, le Haut Conseil à l'intégration de France indique que la discrimination à l'encontre des jeunes d'origine étrangère est une réalité qui se vit en matière de l'emploi, du logement, de l'accès aux services publics et des lieux de loisirs.<sup>3</sup>

Taboada-Leonetti<sup>4</sup> considère que le chômage entraîne l'exclusion des immigrants de la société de production: ils développent et intériorisent une image d'impuissance sociale qui les empêche de jouer un rôle actif et valorisé dans la société. Toutefois, s'ils maintiennent 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.

---

<sup>3</sup> Haut Conseil à l'intégration (1997). **Affaiblissement du lien social, enfermement dans des particularismes et intégration dans la cité.** Rapport au Premier ministre. La documentation française. 110p.

<sup>4</sup> TABOADA-LEONETTI, Isabelle. (1994) « Intégration et exclusion dans la société duale : le chômeur et l'immigré », R.I.A.C. 31/71, pp. 93-103.

La discrimination sur le marché du travail à l'égard des membres des minorités noires contribue à leur exclusion sociale: force de travail pour des emplois subalternes, ils sont exclus des représentations de la société et demeurent absents de son devenir. Plus la discrimination à leur égard s'installe dans le fonctionnement de la société d'accueil, plus se développent des réseaux d'intégration marginaux qui rendent utopique leur intégration à la majorité

La situation s'aggrave pour la deuxième génération qui ne dispose pas d'un espace symbolique alternatif où réaliser leur intégration dans la société. Ils vivent une marginalisation qui les exclut à la fois de leur communauté d'origine et de la majorité avec laquelle ils partagent le pays de leur naissance.

Face à ces pratiques discriminatoire, selon le Haut conseil à l'intégration, les jeunes se replient sur des particularismes ethniques, religieuses ou culturelles 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'appropriier 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 sociaux.<sup>5</sup>

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.

### 3. 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 inférieurisé (jugé moins performant, moins compétent, inadéquat) sur la seule base de son appartenance à un groupe en raison de l'origine ethnique ou nationale, la race, la couleur, la religion, la langue ou le sexe.<sup>6</sup>**

Le Doyen<sup>7</sup> 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), d'avoir une langue maternelle différente, de posséder un accent différent, la consonance du patronyme, la différence de religion, le fait de ne pas avoir d'ancêtre québécois.

L'ordre de ces facteurs varie selon les groupes ethniques mais un fait est à remarquer, c'est que 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

---

<sup>5</sup> Haut Conseil à l'intégration (1997). **Affaiblissement du lien social, enfermement dans des particularismes et intégration dans la cité.**

<sup>6</sup> Drudi Guy (1997) **Défi jeunesse.** Mars

<sup>7</sup> LE DOYEN, A. (1992) **Montréal au pluriel.** Montréal, IQRC, 329 p.

un choc discriminatoire. Nous partageons le point de vue d'Omi et Winant <sup>8</sup>(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'individu. Autrement dit, sans une stratégie d'action globale, à la fois politique, économique et juridique manifestée par des législations, des déclarations et des programmes d'actions ciblés pour enrayer la discrimination et en corriger les effets, on ne peut pas agir efficacement contre le choc discriminatoire et par conséquent agir efficacement pour favoriser l'intégration sociale des immigrants et de leurs descendants.

Les conséquences du choc discriminatoire sont multiples :

- Affaiblissement des structures des familles immigrantes par l'absence de réussite sociale des parents dont le rôle est décisif dans l'encadrement des jeunes et dans la transmission de modèles à suivre. Les parents, exclus du marché du travail, deviennent des modèles disqualifiés pour leurs enfants qui sont à la recherche de modèles de réussite alternatifs. Cela les amènent à contester plus ouvertement l'autorité parentale. Les enfants se recréent une famille à l'extérieur du foyer. Cette situation génère des tensions importantes dans la famille et peut mener à son éclatement.
- L'intervention des services sociaux dans la famille pour suppléer au manque d'encadrement des jeunes. L'examen des statistiques des Centres Jeunesse de Montréal <sup>9</sup>révèle qu'en plus d'être surreprésentés de façon significative comme usagers, 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 liés à la protection sociale que pour des motifs liés à la délinquance 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, Mathews <sup>10</sup> confirme ces effets du choc discriminatoire sur les jeunes des communautés noires. Ainsi les jeunes Québécois d'origine haïtienne, qu'ils soient nés en Haïti ou au Québec « considèrent qu'une des causes menant à un insuccès relatif dans leur recherche d'emploi est le fait de faire partie de la communauté haïtienne ». Pour obtenir un emploi ou même un stage préparatoire à un emploi, ces jeunes estiment qu'« être une compétence égale ne suffit pas, car on leur demande plus ». Ils doivent se vendre auprès des

---

<sup>8</sup> OMNI, 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.

<sup>9</sup> CENTRES JEUNESSE DE MONTRÉAL.( 1996) **Statistiques sur la provenance des usagers dont le pays d'origine n'est pas le Canada**. Montréal,.

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

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. Et s'ils forment une famille, ils sont souvent moins bien équipés pour élever leurs enfants et servir à leur tour de modèles d'intégration sociale.

#### 4. 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. Ce processus a pour résultat le fait que les individus appartenant à ces groupes, sans égard à 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.<sup>11</sup>**

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 façons de faire traditionnelles qui ont cours principalement sur le marché du travail (processus d'embauche, intégration organisationnelle, gestion d'équipe) et dans les services à la clientèle (processus cliniques), plus particulièrement dans 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.

---

<sup>11</sup> Drudi Guy (1997) **Défi jeunesse**. Mars



## **5. LA MAISONNÉE À LA RECHERCHE DE SOLUTIONS : LE MENTORAT.**

Le Service d'aide et de liaison pour immigrants La Maisonnée fut créée en 1979 et s'est donné pour mission de "Faire de tout résident, ancien, nouveau ou de naissance, un citoyen à part entière". Ses services visent à aider les nouveaux et leurs familles à s'installer, à s'adapter et à s'intégrer au Québec afin de favoriser l'exercice de la citoyenneté et de la participation civique et le développement des réseaux sociaux.

Pour ce faire, La Maisonnée offre des services collectifs et individuels reliés à l'accueil et à l'établissement des nouveaux résidents, à leur employabilité et leur insertion en emploi. Elle s'intéresse également aux jeunes de la seconde génération issus de l'immigration afin qu'ils puissent bénéficier d'une mobilité sociale réelle et participer pleinement à la société québécoise. Enfin, elle contribue à établir des réseaux de communication avec la société d'accueil afin de créer des passerelles véritables permettant une intégration sociale pleine et entière des nouveaux résidents et de leurs familles.

Ces dernières années, dans la foulée des services de jumelage qu'elle avait initiés lors de sa fondation, La Maisonnée a instauré une pratique professionnelle qui repose sur le mentorat et qu'elle applique au secteur de l'employabilité et à celui du soutien académique. Le mentorat constitue une forme d'aide efficace qui repose sur une relation individuelle axée sur la mutualité des intérêts entre le mentor et le mentoré. Cette relation se distingue du coaching. Le coaching est destiné au développement d'une compétence particulière (savoir-faire), alors que le mentorat est davantage concentré sur le savoir-être (développement personnel) et le développement de carrière.

Dans le programme de mentorat professionnel, le mentor est donc un professionnel souvent issu du groupe majoritaire qui possède des connaissances et l'expérience nécessaire à une profession et qui a la volonté et le désir d'aider le participant à s'adapter et à s'intégrer au marché du travail. Son mandat est de préparer le mentoré à connaître le marché de l'emploi, préparer curriculum vitae, connaître les techniques de recherche d'emploi, définir son objectif professionnel et acquérir des attitudes positives.

Plus particulièrement, il favorise chez le mentoré l'établissement d'un réseau de contacts en donnant des conseils d'un spécialiste, en suggérant des pistes d'emploi, en offrant la possibilité de faire un stage dans son milieu de travail, en lui permettant d'approfondir des apprentissages déjà effectués, d'acquiescer de l'autonomie, d'utiliser à bon escient ses connaissances, de s'initier aux tâches habituelles et de s'approprier un nouveau style de vie.

De son côté, le nouveau résident issu de l'immigration apporte une vue d'ailleurs, une expérience à ne pas négliger qui peut s'avérer intéressante pour l'entreprise et pour le professionnel lui-même. D'où la mutualité des intérêts et les réseaux de communication bidirectionnels qui favorisent le processus d'intégration professionnelle et sociale des travailleurs des minorités visibles, issus de l'immigration.

Dans le programme de mentorat pour les jeunes issus de l'immigration et minorités visibles – volet éducation, les objectifs sont : augmenter le niveau des résultats scolaires, faire un accompagnement individuel afin de prévenir le décrochage scolaire et d'agir en complémentarité avec le travail de l'école. Les jeunes qui sont suivis dans ce programme, nécessitent un encouragement à poursuivre des études de niveau supérieur, un soutien académique, d'accroître leur confiance en soi et leur motivation à poursuivre leurs études et à se créer un réseau de contacts et de socialisation positive.

Les caractéristiques recherchées pour les mentors sont à travers l'engagement bénévole, être une personne capable d'aider un jeune et disponible pour soutenir le jeune dans le développement de son autonomie académique, personnelle et professionnelle. Ils doivent faire montre d'une maturité relationnelle, d'ouverture d'esprit, d'engagement, d'une capacité de rétroaction, d'un intérêt véritable pour les jeunes et une grande capacité de se remettre en question.

Nos mentors sont issus de différentes origines ethniques (haïtiens, maghrébins, français, québécois) et de différents horizons professionnels (étudiants universitaires, enseignants, fonctionnaires) et ils sont âgés entre 25 et 45 ans. Ils sont jumelés les hommes avec les hommes et les femmes avec les femmes, nous effectuons une vérification rigoureuse pour l'existence des casiers judiciaires et nous les encadrons au moyen d'un suivi régulier auprès des jeunes et des mentors.

Le mentorat volet éducation est une forme originale d'engagement auprès des jeunes qui encourage une plus grande solidarité intergénérationnelle et interculturelle. C'est un soutien personnalisé pour les jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles et une aide à développer un réseau de relations afin de persévérer dans leurs études. Ceux-ci développent des compétences telles que de l'initiative, la persévérance, le sens de l'organisation et des habiletés de communication.

Autrement dit, les deux volets du programme mentorat de La Maisonnée, soutien à l'éducation et insertion professionnelle, se complètent en ce sens qu'ils permettent aux nouveaux résidents issus de l'immigration et des minorités visibles de développer d'une part, leurs compétences à l'emploi et d'accroître leurs réseaux d'insertion professionnelle facilitant ainsi leur insertion en emploi et leur intégration sociale et d'autre part, d'agir comme modèle d'intégration pour des jeunes également issus de l'immigration et des minorités visibles en leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour accéder en toute sécurité aux emplois disponibles sur le marché du travail et de réduire les effets du choc discriminatoire.

## **CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.**

Afin de prévenir les effets du choc discriminatoire tels que la non participation professionnelle à la société québécoise des personnes issues des minorités noires, particulièrement des jeunes de la seconde génération, nous recommandons au Gouvernement du Québec :

- De rendre permanents les programmes de mentorat destinés à l'insertion professionnelle des travailleurs issus de l'immigration et des minorités noires ainsi qu'à la prévention du décrochage scolaire des jeunes issus de l'immigration et en particulier des minorités noires, tels que Québec pluriel.
- D'instaurer, dès le niveau primaire dans les écoles, un programme d'éducation interculturelle à l'intention du personnel scolaire et des jeunes qui désirent s'impliquer dans un programme de mentorat entre pairs comme cela existe dans les écoles où le programme de médiation pacifique est installé.
- De sensibiliser les employeurs sur l'importance de développer un bassin de recrutement des jeunes issus de l'immigration et des minorités noires pour des postes qui seront rendus disponibles à la suite des départs à la retraite des travailleurs actuellement en poste.
- De donner aux différents ministères de la fonction publique du Québec le mandat d'embaucher des travailleurs issus de l'immigration et des minorités noires selon les taux de disponibilité prévus par la Commission des Droits de la personne du Québec.
- De donner mandat à ses ministères d'inscrire dans leurs programmations et offres de services pour la clientèle issue de l'immigration et des minorités noires, une exigence de qualité qui ne consiste pas seulement à établir une égalité d'accès aux services, mais surtout
- à garantir une égalité de résultat dans la satisfaction des besoins et des attentes.

## BIBLIOGRAPHIE

Alder N.J. (1994) Comportement organisationnel. Une approche multiculturelle. Ed. Reynald Goulet, Ottawa 323 p.

Alderfer, C.P., Smith K.K. (1982) "Studying Intergroup Relations, Embedded in Organization" Administrative Science Quarterly, 27, 35-65

Alderfer, C.P., Thomas D.A. (1988) "The Significance of Race and Ethnicity for Understanding Organizational Behavior" in Cooper C.L., Robertson I. (eds) International Review of Industrial and Organizational Psychology, London, Wiley pp. 1-41.

Beauregard G. (1994) L'intégration organisationnelle des membres des minorités visibles au Québec: une approche multidimensionnelle. M.Sc. Relations industrielles Université de Montréal 215 p.

Chicha Pontbriand, Marie-Thérèse (1989) Discrimination systémique. Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi Yvon Blais, Cowansville 183 p.

Chicha-Pontbriand, M.T. (1990), Les jeunes des minorités visibles et ethniques et le marché du travail: une situation doublement précaire, Montréal, C.D.P.Q.

C.D.P.Q. (1988). L'accès à l'égalité dans l'emploi. Guide d'élaboration d'un programme volontaire. Cahiers 1 à 6.

Copeland, L. (1988) "Making the most of cultural differences at the workplace" Personnel, juin, 52-60

Cox Taylor (1994) Cultural Diversity in Organisations: Theory, Research and Practice San-Francisco 314 p.

Fromkin H.L. et al (1974) Integrating the Organization. A Social Psychological Analysis N.Y. 370 p.

Fulk J. (1993) "Social Construction of Communication Technology" Academy of Management Journal. Vol 36 no 5, 921-950

Greenhaus, J.H. et al. (1990) "Effects of Race on Organizational Experience, Job Performance Evaluation and Career Outcomes". Academy of Management Journal vol 33, No 1, 64-86

G.R.E.S. (1992) "Immigration et relations ethniques au Québec : un pluralisme en devenir" dans Daigle G. et Rocher G. Dir. Le Québec en jeu. Comprendre les grands défis P.U.M. Montréal pp 451-481

Helly D. et Ledoyen A.(1994) Immigrés et création d'entreprises, Montréal 1990 I.Q.R.C. Québec 305 p.

Hoffman E. (1985) "The Effect of Race-Ratio Composition on the Frequency of Organizational Communication" Social Psychology Quarterly Vol 48, 1,17-26

Jackson, S.E. et al (1991) "Some Differences Make a Difference : Individual Dissimilarity and Group Heterogeneity as Correlated of Recruitment, Promotions, and Turnover" Journal of Applied Psychology Vol 76, 5, 675-689

- Jain H. Sloane P.J. (1981), *Equal Employment Issues, Race and Sex Discrimination in the United States, Canada and Britain*. Praeger. U.S.A.
- Jelen C. (1991) *Ils feront de bons français. Enquête sur l'assimilation des Maghrébins*. Laffont Paris 233 p.
- Jenkins R. (1986) *Racism and Recruitment. Managers in Organizations and Equal Opportunity in the Labour Market* Cambridge U.P. 280 p.
- Joly J. Boutin D. (1993), *Étude des attitudes et perceptions de la haute direction et du personnel d'encadrement de la fonction publique du Québec face à l'accès à l'égalité. Étude réalisée pour l'Office des ressources humaines. Les Services à la recherche J.T.D. Inc* 78 p.
- Kandola R. (1995) "Managing Diversity : New Broom or Old Hat ?" *International Review of industrial and Organizational Psychology* Vol 10 pp 131-167
- Labelle M. Lévy J.J. (1995) *Ethnicité et enjeux sociaux. Le Québec vu par les leaders de groupes ethnoculturels*. Liber, Montréal 377 p.
- Larskey L.K. (1996) "Toward a Theory of Communication Interactions in Culturally Diverse Workgroups" *Academy of Management Review* Vol 21, No 2 463-491
- Ledoyen A. (1992) *Montréal au pluriel I.Q.R.C.* 329 p.
- Leonard J.S. (1990) "The Impact of Affirmative Action Regulation and Equal Employment Law on Black Employment" *Journal of Economic Perspectives* Vol 4, No 4, pp. 47-63
- Loveridge R.Mok A.L.(1979) *Theories of Labor Market Segmentation*, Martinus Nijhoff, Boston 257 p.
- Millikens F., Martins L.L. "Searching for Common Threads ; Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups" *Academy of Management Review* Vol 21, no 2, 402-433
- Pettigrew T.F. (1988) "Integration and Pluralisme" Katz P.A.et al. *Eliminating Racism, Profiles in Controversy*. Plenum Press. N.Y. pp. 19-30
- Teitlebaum B. (1992) *L'intégration des membres des communautés culturelles à la fonction publique du Québec*. Office des ressources humaines, Gouvernement du Québec, 24 p.
- Thomas R.R. (1990) "From Affirmative Action to Affirming Diversity" dans Gentile Mary C. ed. (1994) *Differences that Work. Organizational Excellence through Diversity*. Havard Business Review Book. U.S.A. pp. 27-46
- Thomas D.A., Alderfer C.P., (1989) "The Influence of Race on Career Dynamics. Theory and Research on Minority Career Experiences" in Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. *Handbook of Career Theory*, Cambridge Univ. Press pp 133-158
- Taboada-Leonetti Isabelle (1994) "Intégration et exclusion dans la société duale : le chômeur et l'immigré" *R.I.A.C.*, 31, 71. 93-103
- Tomaskovic-Devey D. (1993) *Gender and Racial Inequality at Work. The Sources and the Consequences of Job Segregation*. Itaca, N.Y. 212 p.

Watson W.E. et al. (1993) "Cultural Diversity's Impact on interaction Process and Performance: Comparing Homogeneous and Diverse Task Groups" *Academy of Management Journal*, , Vol 36, no 3, 590-602

Wieviorka M. (1991) "L'espace du racisme". Seuil, Paris 252 p.

Work J.W.(1984), *Race, Economics and Corporate America*, Scholarly Resources, Delaware U.S.A. 310p.