

64

*L'intégration et le maintien en  
emploi des personnes membres  
de la CSQ issues de  
l'immigration*

**Recherche sur l'intégration et le maintien en emploi des  
personnes issues de l'immigration**

**Par  
Souhila Mehiaoui**

**Étudiante à la maîtrise en relations industrielles de l'École de  
relations industrielles de l'Université de Montréal**

**Sous la direction de  
Nicole de Sève  
Conseillère CSQ**

**Mai 2013**

## Table des matières

<b>Avant-propos</b> .....	<b>5</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Méthodologie</b> .....	<b>6</b>
1.1. Profil des participants.....	7
1.1.1. Pays d'origine et années de résidence au Québec .....	7
1.1.2. Langue maternelle.....	8
1.1.3. Connaissance des langues officielles.....	8
1.1.4. Niveau de scolarité .....	9
1.1.5. Statut d'emploi.....	9
1.2. Faits saillants par groupe .....	10
1.2.1. Personnel de soutien de la commission scolaire de la Pointe-de-l'Île .....	10
1.2.2. Éducatrices des centres de la petite enfance .....	10
1.2.3. Personnel des organismes communautaires et de développement de la main-d'œuvre .....	11
1.2.4. Professionnelles et professionnels de l'éducation de la Montérégie.....	11
<b>2. Résultats de la recherche</b> .....	<b>12</b>
2.1. Parcours migratoire et intégration à la société d'accueil .....	12
2.1.1. Le choix du Québec comme terre d'accueil.....	12
2.1.2. Identité, immigration et stratégie d'adaptation à la société d'accueil .....	13
2.2. La nature des difficultés rencontrées sur le marché du travail .....	14
2.2.1. La barrière de la langue.....	14
2.2.1.1. La connaissance du français.....	15
2.2.1.2. La langue maternelle comme atout et sujet de discorde.....	16
2.2.2. Soutien et information.....	17
2.2.2.1. L'asymétrie de l'information .....	17
2.2.2.2. Les activités d'intégration.....	18
2.2.2.3. L'importance des réseaux .....	19
2.2.3. Déqualification et requalification .....	20
2.2.3.1. La non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience étrangère ...	23

2.2.3.2. Requalification et choix de la profession .....	25
2.2.4. Préjugés, stéréotypes et discrimination .....	27
2.2.4.1. Discrimination religieuse .....	29
2.2.4.2. L'amplitude de la discrimination .....	30
2.3. Conditions de travail et emploi .....	31
2.3.1.1. L'accès à l'emploi et le processus de recrutement.....	31
2.3.1.2. Le maintien en emploi .....	33
2.4. La gestion de la diversité dans le milieu de travail .....	33
2.4.1.1. La perception de la diversité ethnoculturelle et les processus de son intégration dans le milieu de travail.....	34
2.4.1.2. Le processus d'accommodement.....	38
2.4.1.3. La formation en interculturel.....	40
2.4.1.4. Rôle du gestionnaire et de la direction .....	41
2.4.1.5. Rôle du syndicat.....	41
<b>Conclusion.....</b>	<b>41</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>44</b>

## **Avant-propos**

En mai 2008, le Conseil général de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) adoptait le plan de travail du Groupe de travail sur l'intégration des personnes issues de l'immigration. Ce dernier découlait d'une résolution adoptée par le Congrès de 2006, dont le mandat était notamment :

- a) De déterminer les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi des personnes issues de l'immigration, et ce, dans le but de dégager des pistes de solution ;

Afin de mener à bien ce projet, la Centrale a demandé à une étudiante à la maîtrise de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, Souhila Mehiaoui, de procéder à une enquête et de mener des groupes de discussion en ses rangs. Cette note de recherche présente le résultat de ces groupes de discussion tenus au printemps et à l'automne 2012. La recherche était coordonnée par Nicole de Sève, conseillère aux dossiers sociopolitiques de la CSQ.

Les auteures tiennent à remercier les syndicats qui ont généreusement accepté de collaborer à cette recherche et qui ont facilité les rencontres entre la chercheuse, Mme Mehiaoui, et leurs membres, et elles remercient également Julie Tremblay et Cynthia Calise au secrétariat et Micheline Jean à la révision linguistique.

Nicole de Sève  
Conseillère  
CSQ

## Introduction

Lors du Congrès de la CSQ en 2006, les syndicats affiliés demandaient à la Centrale de mener une recherche dans le but de déterminer les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi des personnes issues de l'immigration, et ce, dans l'objectif de dégager des pistes de solution.

Une mise à jour des informations concernant les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi des personnes issues de l'immigration dans la société québécoise a été réalisée à la lumière des statistiques publiées par Statistique Canada en 2009. En suivi de cette dernière, la CSQ a convenu de mener des groupes de discussion auprès de ses membres issus de l'immigration. Le présent rapport expose les résultats de cette étude qui doit tenir compte d'un certain nombre d'éléments, notamment :

- Une tendance vers l'hétérogénéité des milieux de travail ;
- La responsabilité d'assurer un milieu de travail exempt de discrimination et de racisme ;
- Une augmentation de la clientèle et des usagères et des usagers issus de différentes communautés ethnoculturelles ;
- La prise en compte de la particularité de chaque groupe et la réalité dans laquelle il intervient ;
- L'identification des embûches entravant une intégration réussie sur le plan professionnel ;
- La sensibilisation de la population aux bénéfices d'un milieu de travail diversifié.

## 1. Méthodologie

L'enquête s'adressait aux membres de la CSQ nés à l'extérieur du Canada et elle portait sur leur expérience d'intégration à l'emploi. Quatre groupes de discussion ont été constitués et chaque rencontre était d'une durée moyenne de 120 minutes. Un formulaire de consentement à l'enquête<sup>1</sup> leur a été remis et ce dernier assurait la confidentialité des renseignements fournis<sup>2</sup>. Les groupes de discussion se sont déroulés de la manière suivante : la présentation des objectifs de la recherche, la remise d'un court questionnaire permettant de tracer un portrait des personnes rencontrées et la tenue d'une discussion semi-dirigée entre les membres présents. Les groupes étaient généralement composés de 6 à 7 personnes, à l'exception du groupe

---

<sup>1</sup> Voir en annexe.

<sup>2</sup> Le rapport utilise des noms fictifs afin d'assurer l'anonymat des personnes interrogées.

des professionnelles et des professionnels de l'éducation, qui n'était formé que de 3 personnes.

## 1.1. Profil des participants

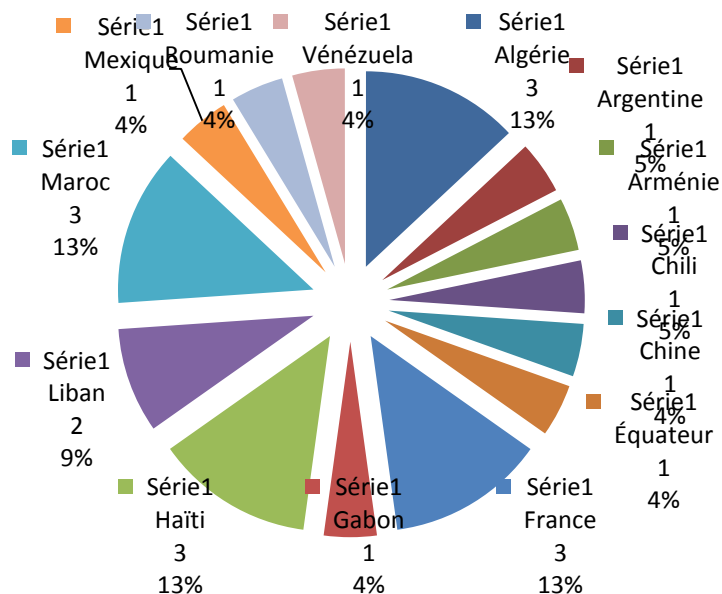
### 1.1.1. Pays d'origine et années de résidence au Québec

Nous avons interrogé 23 personnes dans le cadre de cette enquête, dont 17 femmes et 6 hommes, qui se distribuent ainsi :

- 3 personnes résidant au Québec depuis 1 à 3 ans ;
- 3 personnes résidant au Québec depuis 4 à 6 ans ;
- 6 personnes résidant au Québec depuis 7 à 10 ans ;
- 1 personne résidant au Québec depuis 17 à 20 ans ;
- 9 personnes résidant au Québec depuis plus de 20 ans.

Parmi ces personnes, 17 ont obtenu leur citoyenneté canadienne, 5 sont résidents permanents et 1 bénéficie d'un permis de travail. Quant à leur lieu d'origine, les personnes interrogées viennent principalement du Maghreb et du Moyen-Orient (35 %), d'Amérique du Sud et des Antilles (35 %), d'Europe (22 %), d'Afrique subsaharienne (4 %) et d'Asie (4 %). Le graphique ci-dessous présente en détail les pays d'origine des membres rencontrés :

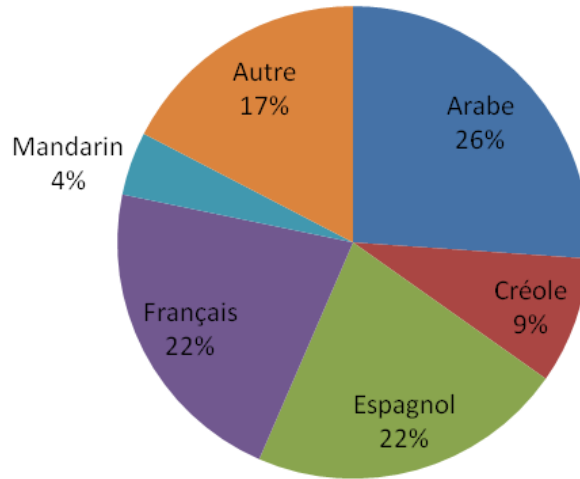
**Graphique 1 : Pays d'origine**



### 1.1.2. Langue maternelle

Nos résultats démontrent que la langue maternelle de 26 % des personnes rencontrées est l'arabe, 22 % l'espagnol, 22 % le français, 9 % le créole, 4 % le mandarin et 17 % affirment parler une autre langue, soit l'amazigh ou l'arménien.

**Graphique 2 : Langue maternelle**



### 1.1.3. Connaissance des langues officielles

En ce qui concerne l'usage du français, 57 % des personnes interrogées avaient une connaissance de la langue française avant de s'établir au Québec et 35 % celle des deux langues officielles du Canada à leur arrivée. Cependant, seulement 2 personnes ne connaissaient pas bien le français.

**Tableau 1 : Connaissance des langues officielles**

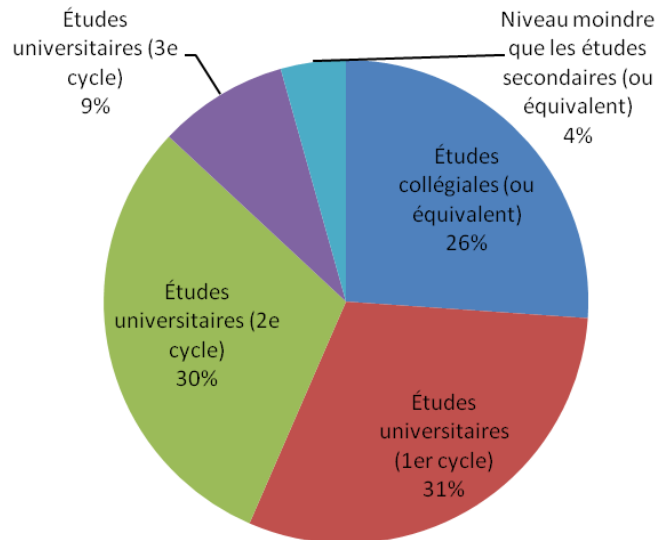
Connaissance des langues officielles	Total	Pourcentage %
Anglais	1	4
Français	13	57
Les deux langues	8	35
Aucune des deux langues	1	4
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100</b>



#### 1.1.4. Niveau de scolarité

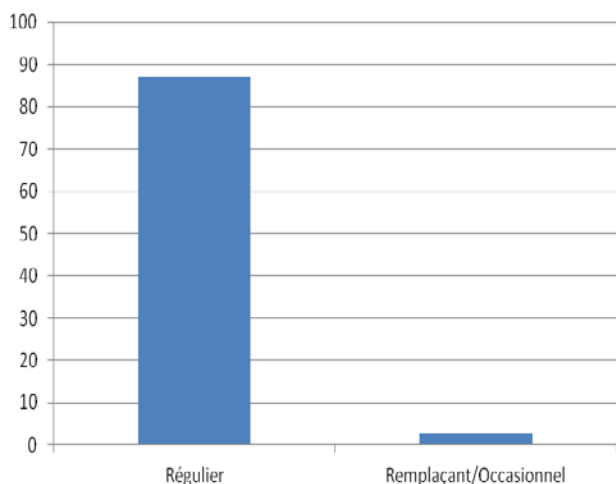
Quant au niveau de scolarité atteint dans le pays d'origine, 1 personne a atteint un niveau moindre que le diplôme d'études secondaires ; 26 % des personnes participantes détiennent un diplôme d'études collégiales ; 68 % ont effectué des études universitaires, dont 31 % au 1<sup>er</sup> cycle, 30 % au 2<sup>e</sup> cycle et 7 % au 3<sup>e</sup> cycle universitaire.

**Graphique 3 : Niveau de scolarité le plus élevé atteint dans le pays d'origine**

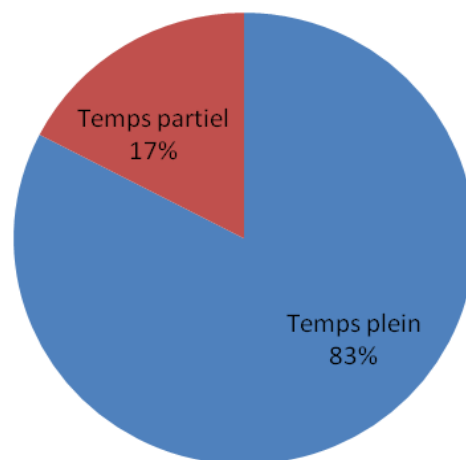


#### 1.1.5. Statut d'emploi

La majorité des personnes interrogées, soit 87 % (20/23), ont un statut permanent et 13 % (3/23) sont embauchées de façon occasionnelle pour effectuer des remplacements. Notons également que 83 % (19/23) travaillent à temps plein et 17 % (4/23) à temps partiel.



**Graphique 4 : Nature du contrat**



**Graphique 5 : Statut d'emploi**

## 1.2. Faits saillants par groupe

Nous avons rencontré 4 groupes appartenant à des syndicats locaux de la CSQ, soit le personnel de soutien de la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île, des éducatrices de centres de la petite enfance (CPE), le personnel des organismes de développement de la main-d'œuvre de la région de Montréal ainsi que les professionnelles et professionnels de l'éducation de la Montérégie. Les faits saillants suivants témoignent de la diversité des groupes rencontrés et de la particularité de chaque milieu de travail.

### 1.2.1. Personnel de soutien de la commission scolaire de la Pointe-de-l'Île

- Les personnes interrogées sont très satisfaites de leur intégration.
- Elles n'exercent pas la même profession.
- Elles travaillent dans un milieu culturellement très diversifié (collègues et élèves).
- La non-reconnaissance des diplômes est, selon elles, la principale lacune du système québécois.
- Elles relatent peu d'incidents discriminatoires à leur endroit, mais certaines personnes affirment en être témoins.

### 1.2.2. Éducatrices des centres de la petite enfance

- Il s'agit d'un échantillon essentiellement féminin : un seul éducateur était présent lors du groupe de discussion.
- Elles occupent le même emploi.

- Il y a une forte présence d'éducatrices d'origine maghrébine.
- Elles ont été victimes ou témoins d'hostilité importante pour un motif culturel ou religieux.
- Selon elles, la discrimination est récurrente dans leur milieu de travail.
- Elles réitèrent l'importance du syndicat dans la lutte contre la discrimination.

### **1.2.3. Personnel des organismes communautaires et de développement de la main-d'œuvre**

- Il s'agit d'un groupe récemment syndiqué (depuis 2 ou 3 ans).
- Les membres de ce groupe affirment que le fait d'être issu de l'immigration a facilité leur embauche au sein de leur organisme.
- La connaissance d'une troisième langue est un atout pour occuper leur emploi actuel.
- Les demandeurs d'emploi issus de l'immigration constituent leur principale clientèle, ce qui les rend parfaitement conscients des difficultés que rencontre cette population à l'embauche.

### **1.2.4. Professionnelles et professionnels de l'éducation de la Montérégie**

- Les personnes interrogées sont hautement qualifiées (par exemple, Ph. D. en psychologie) et ont pratiqué la psychologie dans leur pays d'origine (exercé la même profession ou de façon équivalente).
- Selon elles, l'Ordre des psychologues du Québec agit significativement dans le but d'assurer l'intégration des psychologues issus de l'immigration.
- Elles sont très satisfaites de leur intégration au travail et à la société québécoise.
- Même si les professionnelles et les professionnels issus de l'immigration sont peu nombreux en Montérégie, les personnes rencontrées n'ont pas mentionné de problèmes entravant leur intégration dans leur région.
- D'après ce groupe, c'est le maintien en emploi qui constitue la plus grande problématique pour les Québécoises et les Québécois appartenant aux minorités ethnoculturelles.

## 2. Résultats de la recherche

Les groupes de discussion ont permis de déterminer certains facteurs permettant d'expliquer les principales difficultés vécues par les personnes issues de l'immigration et membres de la CSQ. Les caractéristiques de l'emploi et du groupe sont importantes à considérer, c'est la raison pour laquelle nous avons porté une attention particulière aux thèmes suivants : le parcours migratoire, la nature des difficultés rencontrées sur le marché du travail, les conditions de travail ainsi que la diversité dans le milieu de travail.

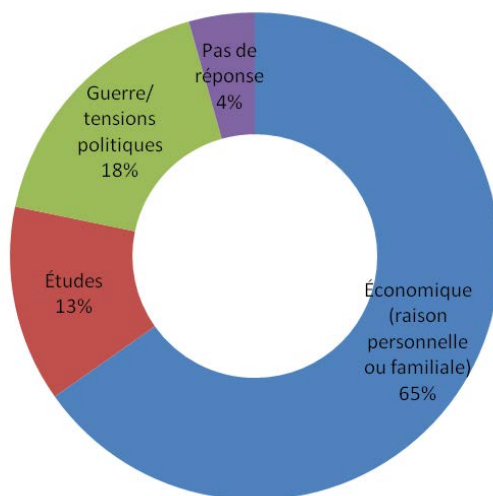
### 2.1. Parcours migratoire et intégration à la société d'accueil

#### 2.1.1. Le choix du Québec comme terre d'accueil

L'immigration est un projet qui s'enracine dans la volonté de l'individu à améliorer ses conditions de vie hors de son pays d'origine. Souvent incités à quitter leur terre natale pour des raisons économiques, sociales ou politiques défavorables, plusieurs ont choisi le Québec dans l'espoir de commencer une nouvelle vie.

Nous avons recensé les différents motifs qui permettent d'illustrer les causes ayant incité les personnes que nous avons rencontrées à émigrer. On constate clairement que les raisons économiques sont la cause principale des cas (65 %), suivies par les tensions politiques (18 %) et le projet de poursuivre des études (13 %).

**Graphique 6 : Motifs d'émigration**



La plupart des personnes rencontrées dans le cadre de cette recherche ont choisi le Canada comme terre d'accueil. Par la suite, pour la majorité, s'installer au Québec a été un choix réfléchi découlant d'une décision personnelle ou familiale. Une psychologue scolaire, arrivée il y a plus de 8 ans, nous décrit son parcours :

Pour immigrer, via le Québec, était beaucoup plus court, la démarche était plus simple au niveau du temps et au niveau des documents, des choses à présenter. C'était plus clair [...] C'est pour cela qu'on s'est dit que c'est plus facile du côté du Québec [...] Mon mari est chimiste et on a appris qu'il y a plusieurs industries chimistes justement concentrées au Québec [...] C'est facile de choisir maintenant que nous avons ces deux aspects-là, et c'est comme ça qu'on a procédé pour venir au Canada.

Une éducatrice en service de garde d'origine sud-américaine, établie au Québec depuis plus de 7 ans, nous raconte que son mari s'est installé d'abord à Toronto, en Ontario. Ensuite, il a trouvé un emploi dans la ville de Québec, où il a retrouvé quelques compatriotes. La petite famille a été réunie une fois que le mari a acquis une certaine stabilité en emploi.

Avant leur arrivée au Canada, une éducatrice de CPE et son mari ont entrepris leurs démarches en requérant l'aide d'un consultant en immigration. Originaires d'Algérie, un pays ayant le français comme deuxième langue officielle, ils ont opté pour le Québec en espérant trouver rapidement un emploi, compte tenu de l'absence de la barrière linguistique dans leur cas.

Sa collègue, également d'origine maghrébine, raconte que son objectif était de poursuivre ses études universitaires au Québec, étant donné qu'elle maîtrisait bien la langue française. Une fois diplômée, elle a rencontré son mari et ils ont fondé une famille.

Pour trois des personnes interrogées, c'est le contexte politique conflictuel de leur pays d'origine qui les a incitées à quitter leur terre natale. Le Québec leur semblait un choix propice pour entamer une nouvelle vie : « Je suis arrivée avec mon fiancé, c'est aussi la guerre qui nous a poussés à partir, on voulait construire notre nid dans un endroit où l'on va être tranquilles », affirme une conseillère en emploi originaire du Moyen-Orient, établie au Canada depuis plus de 20 ans.

En résumé, hormis le désir de s'instruire, de travailler ou de vivre dans un pays paisible, le processus d'immigration est généralement un projet réfléchi et peut être teinté par différentes motivations.

### **2.1.2. Identité, immigration et stratégie d'adaptation à la société d'accueil**

Quand un individu immigré, son bagage culturel peut être nettement différent du système de valeurs de la société d'accueil. L'intégration à ce nouveau monde peut alors s'avérer difficile dans certains cas, exigeant parfois la redéfinition de son identité. Lors de nos groupes de discussion, le facteur temporel<sup>3</sup> représentait un élément fondamental permettant d'expliquer les mécanismes utilisés par les personnes

---

<sup>3</sup> « Temps écoulé entre l'arrivée au nouveau pays d'accueil et l'intégration socioprofessionnelle » (Béji et Pellerin, 2010, p. 564).

immigrantes au cours de leur processus d'intégration à la nouvelle société d'accueil et dans le but d'améliorer leur situation.

Même s'il semble parfois difficile de surpasser les barrières culturelles, l'adaptation requiert une période de temps raisonnable afin d'expérimenter les aléas de ce nouveau mode de vie. D'après les personnes interrogées, le temps joue un rôle important quant à la connaissance du système et l'apprentissage des nouveaux codes culturels, des valeurs et des normes de la société d'accueil : « Les codes sociaux qui sont cachés, ça prend du temps à les découvrir », affirme un éducateur de centre de la petite enfance. Les représentations sociales, n'étant pas les mêmes, les idées, les interactions et les relations se transformeront à travers le temps.

Selon une participante d'origine chilienne, la flexibilité est la caractéristique principale qui favorise une insertion socioculturelle réussie. À son avis, il est favorable pour la personne immigrante de diversifier les rencontres avec des individus de plusieurs origines culturelles, incluant le groupe majoritaire. Ainsi, la diversité des idées, des pensées et des modes de vie permettra de faciliter son insertion à la société où elle peut évoluer.

Les personnes que nous avons rencontrées estiment qu'il est dans leur l'intérêt de créer des liens hors de leur communauté d'origine afin de s'intégrer et de se développer. Sinon, les conséquences de la ghettoïsation peuvent entraver une intégration adéquate à la société d'accueil. Ce que ces personnes nous ont dit, c'est que l'intégration suppose la valorisation des caractéristiques culturelles de l'ensemble des citoyens, en instaurant une relation de respect mutuel, basée sur l'ouverture et la tolérance de l'autre.

## **2.2. La nature des difficultés rencontrées sur le marché du travail**

Si le Québec sélectionne les personnes immigrantes en fonction de leurs qualifications et de leurs compétences, ces dernières sont supposément reconnues comme étant aptes à s'intégrer facilement à la société québécoise, du moins sur le plan socioéconomique (Eid, 2012). Pourtant, il est surprenant de constater que les personnes immigrantes sont souvent marginalisées sur le marché de l'emploi. Plusieurs études relatent les difficultés qui peuvent entraver l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes, qui se reflètent non seulement par la non-reconnaissance de leurs diplômes et de leurs expériences professionnelles acquis dans le pays d'origine, mais également la dévalorisation de la qualité de leur scolarité de la part de l'employeur (Schellenberg et Maheux, 2007 ; Kustec, Thompson et Xue, 2007 ; Green et Worswick, 2002). Parmi les autres obstacles étayés dans la littérature, signalons la méconnaissance de la langue, l'accès limité à l'emploi ainsi qu'à la dépendance au soutien gouvernemental et à l'aide financière.

### **2.2.1. La barrière de la langue**

### 2.2.1.1. La connaissance du français

Les recherches à propos de l'intégration des personnes immigrantes sur le marché du travail démontrent que la méconnaissance des langues officielles est un problème fréquemment soulevé. Ainsi, 66 % des employeurs mentionnent que le manque de compétences linguistiques représente une difficulté majeure pour l'embauche des personnes immigrantes (Centre syndical et patronal du Canada, 2004). Selon l'Institut de la statistique du Québec, pour la période 2004 à 2008, 58,2 % des nouvelles personnes arrivantes pouvaient au moins communiquer dans l'une des deux langues officielles du Canada (Bastien et Bélanger, 2010). Cela rejoint adéquatément nos résultats (voir tableau 1) qui démontrent que 57 % de nos participantes et de nos participants parlaient le français avant de s'établir au Québec.

Une autre étude, réalisée par Statistique Canada en 2005, indique qu'au moins 55 % des personnes immigrantes déclarent « parler bien ou très bien » la langue française, et ce, dans les 6 mois suivant leur arrivée. Ce pourcentage passe à 73 % après 4 ans. Pour ce qui est de l'anglais, 40 % des personnes immigrantes le parlent « bien ou très bien » dans les 6 premiers mois et 54 % après 4 ans. Le contexte minoritaire d'un Québec français en Amérique du Nord fait en sorte que la francisation des personnes immigrantes revêt une importance considérable dans le discours public au Québec (Eid, 2012) et leur intégration au travail dépend fortement de leur maîtrise de la langue française.

Lors de la présente étude, parmi les personnes interrogées, peu ont indiqué que leur méconnaissance du français a été un obstacle à leur intégration. Dans un cas, la barrière linguistique a empêché une personne d'exercer sa profession pendant une période de 8 ans. Diplômée d'une université anglophone, elle ne pouvait trouver un emploi dans son domaine après ses études, car il n'y avait pas d'ouvertures. Son grand intérêt pour ce domaine l'a incitée à suivre des cours de français. Dès qu'elle a été embauchée, son employeur lui a offert des cours de perfectionnement dans le but d'améliorer son français.

Pour les personnes immigrantes francophones, la connaissance de la langue française était considérée comme un facteur favorisant un accès rapide sur le marché du travail, maximisant ainsi leurs chances de trouver un emploi rapidement une fois qu'elles sont installées. Ce ne fut pas nécessairement toujours le cas :

Dans notre dossier, c'était prévu qu'on aille en Alberta [...] On a parlé de ça et puis on a dit que nous, on est francophones, on aimerait mieux aller au Québec parce qu'on parle français plus qu'anglais [...] On a dit qu'on s'installe au Québec. On parle français, on se sentira plus à l'aise. C'est sûr qu'on trouvera du travail plus rapidement, alors que ce n'était pas vrai, nous informe une éducatrice en CPE d'origine maghrébine.

Si, de façon générale, la connaissance de la langue n'a pas été un problème majeur pour les personnes répondantes, certaines ont toutefois mentionné qu'il était difficile de s'habituer au vocabulaire et à l'accent québécois :

Il n'y avait pas trop la barrière de la langue, mais rien n'empêche que le vocabulaire n'est pas toujours le même, [rires]. Effectivement, il y a des mots qui sont difficiles, puis quand on tombe avec des gens du Lac-Saint-Jean, puis qu'un Québécois à côté nous dit : « As-tu tout compris ? non ! » [rires], avance une technicienne spécialisée.

#### 2.2.1.2. La langue maternelle comme atout et sujet de discorde

Le recours à la langue maternelle est parfois considéré comme un atout dans le soutien apporté à la personne immigrante nouvellement arrivée et qui ne maîtrise pas le français. D'un côté, la connaissance d'une langue étrangère constitue un avantage pour communiquer et accompagner la clientèle issue de l'immigration dans son intégration. Cependant, de l'autre côté, elle fait l'objet d'une remise en cause même dans un milieu de travail diversifié.

Comme l'indique Chiasson (1998), la langue constitue une importante problématique sur laquelle il faut se pencher sur le plan de la communication interculturelle. Il incombe à la direction de définir les limites et de mieux encadrer l'usage d'une langue autre que le français dans le milieu de travail. Lors de nos entrevues, ce ne sont pas toutes les personnes participantes qui ont démontré une ouverture à l'usage de la langue maternelle au travail pour faciliter l'intégration des usagères et des usagers ou des élèves appartenant aux communautés ethnoculturelles. En effet, le fait de connaître une deuxième langue est valorisé, voire encouragé, dans certains milieux de travail, alors que dans d'autres, elle attise les débats et les conflits quant à l'usage de la langue maternelle sur les lieux de travail, surtout entre les collègues.

Une conseillère en emploi d'origine maghrébine indique recevoir souvent des chercheurs d'emploi de la même origine qu'elle. Elle estime que lorsque ces derniers découvrent son nom, ils se permettent de lui parler en arabe. Bien que l'entrevue se déroule en français, elle mentionne que la direction l'a déjà avertie de ne pas utiliser sa langue maternelle lorsqu'une usagère ou un usager s'adresse à elle dans cette langue. D'après elle, cela est strictement culturel comme comportement et elle estime que certaines nouvelles personnes arrivantes n'ont pas eu le temps d'intérioriser les codes culturels de la société d'accueil :

Parce que chez nous ça se fait, il y a des mots où tu te permets de les dire comme *Salam*, *Hamdollah*, etc. C'est juste par sympathie et quand le client devine que t'es arabe ou que t'as un nom arabe, il va essayer de te parler en arabe, c'est culturel, ça se fait chez nous, mais ici on m'a déjà fait la remarque « de ne pas s'adresser aux usagers dans la langue arabe », affirme-t-elle.



La problématique de la langue maternelle dépend du milieu de travail, de sa culture et du type d'usagères et d'usagers. Dans le cas où l'ethnicité est forte sur le plan d'un environnement, la langue maternelle est davantage perçue comme un facteur facilitateur dans la communication entre le professionnel et la personne immigrante (Chiasson, 1998). Dans notre étude, le recours à une langue autre que le français se produit surtout dans les classes d'accueil.

Une éducatrice en service de garde d'origine haïtienne nous raconte qu'il y a des parents qui ne parlent pas bien le français dans l'école où elle travaille. Cette école abrite de nombreuses classes d'accueil. Il arrive que certains parents de la même nationalité lui posent la question en créole. Elle ne voit aucun inconvénient à aider un parent ou un enfant à utiliser sa langue maternelle s'il ne maîtrise pas encore la langue officielle du pays.

D'ailleurs, lors de notre entretien avec les professionnelles et les professionnels de l'éducation, ces derniers ont témoigné du fait que la langue maternelle est un incontournable dans leur profession pour aider les élèves en difficulté et leurs parents à dépasser les lacunes de communication. Cela rejoint les observations de Chiasson (1998), à savoir que dans le milieu scolaire pluriethnique, la connaissance de la culture d'origine et de la langue maternelle dans la relation d'aide est une habileté prisée par leur employeur. Celui-ci serait conscient de la richesse apportée par le personnel issu de l'immigration en termes d'économie de coûts pour des frais de traduction par exemple, mais également pour déceler les problèmes réels vécus par les élèves des communautés ethnoculturelles. Le contact avec un professionnel de la même origine peut faciliter cette relation et favorise la réalisation d'un meilleur diagnostic :

Parce que c'est la langue qui rapproche. La direction me convoque pour faire de la traduction dans l'école où il y a des classes d'accueil. Je suis très sollicitée pour l'espagnol, pour régler des situations de difficultés, parce que les gens n'arrivent pas à comprendre qu'est-ce que l'enseignante demande, qu'est-ce que l'enfant comprend, qu'est-ce que les parents comprennent ! Il y a des interruptions dans la communication [...] « Je suis très contente que la commission scolaire vient de nous acheter le WISC 4 [en version espagnole], c'est notre principal test pour travailler avec les enfants en difficulté d'apprentissage », nous informe une psychologue scolaire.

## **2.2.2. Soutien et information**

### **2.2.2.1. L'asymétrie de l'information**

L'étude du processus migratoire démontre que le manque d'information sur le marché du travail constitue un irritant majeur pour les personnes rencontrées. Celles-ci ont l'impression d'être soit dupées, soit trompées par rapport à la réalité qui les attendait une fois en sol canadien. Bon nombre de personnes répondantes imputent la

responsabilité au gouvernement de les avoir mal informées avant d'entamer les procédures d'immigration :

Avant de faire les démarches, j'ai assisté à une séance d'information sur le Canada, c'était beaucoup [...] On disait : « Vous allez trouver du travail, on a besoin de vous. » J'étais charmé, quoi !, affirme un conseiller en emploi d'origine algérienne.

La multiplication des renseignements, parfois contradictoires, crée une méfiance chez les nouvelles personnes arrivantes, ce qui risque de les éloigner de l'information pertinente à leur propre situation (Sounack, 2010).

Il arrive souvent que la personne immigrante soit confrontée à une asymétrie de l'information, qui est de nature changeante et qui évolue constamment dans le temps. Par exemple, si une future personne immigrante acquiert des renseignements sur le marché d'emploi québécois en 2007 et n'émigre que quelques années plus tard, il arrive souvent que les besoins du marché aient changé, considérant les changements structurels ou économiques pouvant survenir. Encore une fois, l'effet temporel est déterminant dans le processus d'insertion.

#### 2.2.2.2. Les activités d'intégration

En ce qui concerne leur insertion au marché du travail québécois, les personnes immigrantes en recherche d'emploi nouvellement installées au Québec participent généralement à une activité d'intégration d'une durée d'une semaine, offerte par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). L'ensemble des personnes interrogées n'a pas bénéficié de ce service. Aussi, plusieurs estiment que l'aide fournie par les organismes gouvernementaux est insuffisante, voire déficiente :

On est pas mal parachuté, effectivement. [...] On va où ? On fait quoi ? Il n'y a pas personne qui vient nous dire : « Bon, toi dans ton domaine, vu ton diplôme, tu peux aller frapper à telle ou telle porte. » Mais on se débrouille là. On arrive, pis [...] On n'est pas relié à personne, on n'a pas un numéro pour rejoindre quelqu'un si jamais [...], on n'a pas d'agent d'immigration, je ne sais pas, mais quelqu'un, un visage qui nous permet de dire : « Hey, là je fais quoi, je vais où, non ! Après ça, c'est bye-bye ! », stipule une éducatrice spécialisée.

Les renseignements concernant l'intégration se divisent en deux volets : des informations d'intégration sociale et citoyenne dans le but d'acquérir des connaissances sur le plan de l'histoire, de la culture, du système d'éducation, du transport, du logement, des droits fondamentaux, des coutumes et des valeurs de la société d'accueil et plus encore, ainsi que des informations relatives à l'intégration en emploi portant sur les lois et les normes du travail, les organismes de soutien, les indicateurs économiques relatifs au taux de chômage, aux taux d'emploi, le salaire, etc. (Béji et Pellerin, 2010).

La majorité de nos répondantes et de nos répondants témoignent de la carence du deuxième type d'informations. L'absence de suivi en ce qui a trait à leur intégration socioprofessionnelle génère une grande insatisfaction chez certains : « On peut parler de négligence ! », affirme un technicien en travaux pratiques d'origine roumaine. L'autre élément soulevé, ce n'est pas la source d'information, mais les conséquences d'une information incomplète ou partiellement erronée sur l'accès à l'emploi. Il va sans dire que ce manque de soutien engendre beaucoup de stress à la nouvelle personne arrivante qui, non seulement, doit s'intégrer à une culture différente, mais aussi composer avec un nouveau mode de vie et subvenir à ses besoins :

On s'est débrouillé, on est là où on est maintenant, par nous-même dans le fond, parce que mon expérience à moi, il n'y avait personne qui m'a aidé, personne ! [...] C'est tout un stress, personne ne t'aide [...] L'immigrant, il n'est pas bien encadré. Ce n'est pas vrai ! clame une éducatrice en service de garde.

#### 2.2.2.3. L'importance des réseaux

Certaines personnes interrogées témoignaient des opportunités offertes aux personnes immigrantes pour recommencer leur nouvelle vie. La contribution des associations et des organismes spécialisés en employabilité a facilité l'intégration, et plusieurs personnes ajoutent qu'il faut frapper aux bonnes portes et qu'il faut faire preuve d'initiatives dans ce processus d'insertion. Une éducatrice de CPE, venue du Mexique il y a plus de 20 ans, raconte avoir pris beaucoup d'initiatives pour favoriser son insertion sociale et professionnelle. Elle affirme que les organismes communautaires l'ont longuement aidée dans ce processus : « J'en ai fait des recherches. Je ne suis pas restée les bras croisés à attendre », ajoute-t-elle.

Le réseau personnel, dans le cas des personnes immigrantes nouvellement arrivées, constitue un point référentiel important dans l'acquisition de l'information pertinente pour l'intégration sociale et professionnelle. La majorité d'entre elles ne peuvent s'appuyer sur un riche réseau professionnel et institutionnel à leur arrivée et les amis et les connaissances sont généralement le premier réseau vers lequel elles vont se tourner. La théorie des réseaux sociaux de Granovetter (1973) fait référence aux liens développés par un individu pour atteindre certains objectifs.

Dans un contexte d'immigration, la personne immigrante se tournera vers des réseaux communautaires ethniques pour accroître sa capacité à augmenter son capital social (Bourdieu, 1980 ; Putnam, 2000). Cependant, si le capital social agit comme un facteur de rapprochement entre les individus de la même communauté et renforce leur lien identitaire, les liens à l'extérieur de cette communauté d'origine s'avèrent plus bénéfiques pour échapper à l'enclave ethnique (Li, 2004). Ces réseaux externes à la communauté d'origine favorisent l'obtention de nouvelles sources d'information pour

aider les personnes immigrantes à accéder à un emploi dans le but d'améliorer leur situation socioprofessionnelle (Mercklé, 2004). Bien que le réseau formel (amis, famille, connaissances de la communauté d'origine) ait constitué un soutien inestimable pour une conseillère en emploi d'origine européenne, un conseiller en rééducation prévient des conséquences de la ghettoïsation qui entrave clairement une intégration réussie dans la société d'accueil :

L'adaptation et l'accommodation se faisaient au fur et à mesure, mais pas avec la communauté d'origine [...] Quand il y a toujours toute la communauté qui est insérée quelque part, il n'y a pas d'évolution, il n'y a pas de développement, raconte un conseiller en rééducation d'origine africaine.

L'absence de réseaux sociaux et professionnels est un obstacle de taille limitant les personnes nouvellement installées dans la société d'accueil à intégrer le marché de l'emploi, ainsi qu'à trouver un poste correspondant à leurs qualifications (Renaud et Fortin, 2004). Comme démontré par Chicha (1998), au moins 70 % des employeurs affirment avoir recours au bouche à oreille comme méthode de recrutement. Dans la même lignée, Béji et Pellerin (2010) démontrent que les réseaux institutionnels et communautaires doivent être amenés au premier plan pour mieux outiller l'immigration dans son intégration socioprofessionnelle.

### **2.2.3. Déqualification et requalification**

La déqualification, ou le déclassement, désigne la non-concordance entre le plus haut diplôme obtenu et le niveau de la qualification requis pour l'exercice d'une profession. On peut également qualifier ce phénomène de surqualification d'une personne hautement qualifiée occupant un emploi moyennement ou peu qualifié (Chicha et Deraedt, 2009, p. 6). Ce décalage entre le niveau de scolarité et les exigences du poste occupé affecte particulièrement les personnes immigrantes (Pecoraro, 2005), une situation qui s'avère durable et réelle selon Sloane (2007).

Le tableau 2 démontre que l'emploi exercé présentement correspond, pour la majorité des personnes interrogées, au niveau d'éducation acquis dans le pays d'origine. En nous appuyant sur les données fournies par Service Canada, nous avons pu vérifier si les personnes occupaient des emplois correspondant à leurs qualifications. Celles et ceux qui ont poursuivi des études secondaires ou collégiales occupent un emploi correspondant à leurs qualifications. Il en est de même pour les détentrices et les détenteurs d'un diplôme universitaire de 3<sup>e</sup> cycle en psychologie, sachant que le poste de psychologue de l'éducation<sup>4</sup> requiert un diplôme doctoral. Chez les personnes répondantes ayant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle, une seule personne occupe un poste qui répond aux exigences de l'emploi de conseiller(ère) en intégration sociale<sup>5</sup>. Les autres personnes interrogées sur cette question semblent être surqualifiées pour le

---

<sup>4</sup> [http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi\\_avenir/statistiques/4151.shtml](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/4151.shtml)

<sup>5</sup> [http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi\\_avenir/statistiques/4213.shtml](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/4213.shtml)

poste qu'elles occupent : éducatrice en service de garde<sup>6</sup>, emploi de bureau : secrétaire/assistant(e) administrative/réceptionniste<sup>7</sup>, technicien(ne) en informatique<sup>8</sup>, technicien(ne) en travaux pratiques, technicien(ne) spécialisé(e)<sup>9</sup>. En ce qui concerne le niveau universitaire de 2<sup>e</sup> cycle, 2 personnes sont nettement surqualifiées pour le poste d'éducatrice de CPE et celui d'emploi de bureau : secrétaire/assistant(e) administrative/réceptionniste.

---

<sup>6</sup> [http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi\\_avenir/statistiques/4214.shtml](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/4214.shtml)

<sup>7</sup> [http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi\\_avenir/statistiques/1221.shtml](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1221.shtml)

<sup>8</sup> [http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi\\_avenir/statistiques/2281.shtml](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/2281.shtml)

<sup>9</sup> [http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi\\_avenir/statistiques/4215.shtml](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/4215.shtml)

**Tableau 2 : Emploi occupé présentement selon le niveau de scolarité atteint dans le pays d'origine**

Niveau de scolarité atteint dans le pays d'origine	Emploi actuel										
	Conseiller(ère) en emploi	Conseiller(ère) en Intégration sociale	Conseiller(ère) en rééducation (psychologue stagiaire)	Éducatrice de CPE	Éducatrice en service de garde	Emploi de bureau : Secrétaire /Assistant(e) administrative / Réceptionniste	Psychologue de l'éducation	Technicien(enne) en informatique	Technicien(enne) en travaux pratiques	Technicien(enne) spécialisé(e)	Total
Niveau moindre que les études secondaires (ou équivalent)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Études collégiales (ou équivalent)	0	0	0	5	1	0	0	0	0	0	6
Études universitaires (1 <sup>er</sup> cycle)	0	2	0	0	1	1	0	1	1	1	7
Études universitaires (2 <sup>e</sup> cycle)	2	1	0	2	0	1	1	0	0	0	7
Études universitaires (3 <sup>e</sup> cycle)	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>23</b>

Il était important aux fins de l'enquête de vérifier si le poste occupé dans le pays d'origine est le même<sup>10</sup> que celui exercé présentement. La personne ayant le plus travaillé dans son domaine compte au moins 15 ans d'expérience, alors que celle détenant le moins d'expérience dans son domaine n'a pratiqué son emploi (même emploi exercé actuellement) que 3 ans avant de s'établir au Québec. Toutefois, 14 personnes n'ont pas travaillé dans leur pays d'origine.

<sup>10</sup> Le répondant peut également interpréter « même profession » comme emploi équivalent (même domaine).

**Tableau 3 : Exercice de la profession si la même que celle exercée dans le pays d'origine**

<b>Exercice de la profession si la même que celle exercée dans le pays d'origine (en années)</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage %</b>
3	1	4
4	2	9
5	1	4
6	1	4
10	1	4
12	1	4
14	1	4
15	1	4
Pas de réponse (ou ne s'applique pas)	14	61
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

#### 2.2.3.1. La non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience étrangère

La problématique de la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle est centrale pour la plupart des personnes immigrantes. Trop souvent les employeurs n'ont pas les outils adéquats pour procéder à l'évaluation de la valeur réelle de formation acquise à l'étranger, avec pour conséquence le rejet de la candidature des chercheuses et des chercheurs d'emploi nouvellement immigrés (RHDC, 2005). Selon plusieurs études, l'absence de moyens efficaces d'évaluation des diplômes et de l'expérience acquise à l'étranger devrait être un levier crucial afin de mieux préparer les employeurs à accueillir les nouvelles personnes immigrantes (Kanas, Tubergen et Von Der Lippe, 2009). Il s'agit d'un problème majeur pour les personnes interrogées qui se disaient très déçues de la passivité du Québec de ne pas reconnaître adéquatement la vraie valeur des diplômes acquis à l'étranger.

Le tableau 4 démontre que le diplôme a été reconnu seulement dans 48 % des cas (11/23), alors que pour 30 % (7/23) de ces personnes, il s'agit d'une reconnaissance partielle. Par exemple, le diplôme universitaire d'une éducatrice spécialisée ayant étudié en France a été reconnu comme un DEC au Québec : « Ce qui veut dire qu'on me l'a enlevé. Pour moi, je le vis comme ça, des années d'études, donc des responsabilités, donc du salaire, tout ça, ça rentre en ligne de compte », raconte-t-elle.

Bien qu'il soit peu fréquent que le MICC ne reconnaisse pas la scolarité acquise à l'étranger (13 %, soit 3/23), un retour aux études est souvent requis. Nous aborderons cette problématique plus loin dans ce rapport.

**Tableau 4 : Reconnaissance du diplôme selon le niveau de scolarité atteint dans le pays d'origine (en %)**

Reconnaissance du diplôme	Niveau de scolarité atteint dans le pays d'origine					
	Études collégiales (ou équivalent)	Études universitaires (1 <sup>er</sup> cycle)	Études universitaires (2 <sup>e</sup> cycle)	Études universitaires (3 <sup>e</sup> cycle)	Niveau moindre que les études secondaires (ou équivalent)	Total
Non	9	0	4	0	0	13
Oui	4	22	13	9	0	48
En partie	9	4	13	0	4	30
Pas de réponse (ou ne s'applique pas)	4	4	0	0	0	9
Total	26	30	30	9	4	100

L'exigence de l'expérience de travail acquise au Canada est un autre obstacle à l'insertion professionnelle des personnes immigrantes et constitue une source de discrimination sur le marché du travail. Ces dernières n'ont pas le sentiment que les employeurs sont ouverts à l'idée de leur accorder au moins une première occasion pour faire leurs preuves en emploi, question de prouver leurs compétences (Weiner, 2008).

Un conseiller en emploi d'un organisme d'intégration des personnes immigrantes explique que l'expérience de travail canadienne n'est qu'un prétexte quand l'employeur ne veut pas engager un candidat :

Déjà, s'il prend la peine de t'appeler pour une entrevue, c'est parce qu'il aime ce qu'il voit sur le C. V., mais c'est l'entrevue qui va déterminer s'il te prend ou pas, et là, dès que l'autre candidat après est meilleur, il va te sortir comme quoi tu n'as pas assez d'expérience québécoise. Moi, je leur dis, il faut savoir se vendre et vendre son C. V., sinon ça reste un bout de papier. C'est ce que je leur dis, affirme-t-il.



Selon lui, les personnes immigrantes peinent à développer une stratégie proactive, considérant leur manque de connaissance du marché du travail québécois. Les organismes de développement de la main-d'œuvre jouent un rôle crucial quant à la préparation des personnes immigrantes, dans l'objectif de trouver un emploi correspondant le mieux à leurs qualifications. Depuis quelques années, il a été régulièrement question de l'inadéquation entre le domaine de la formation des personnes immigrantes et l'expérience de travail acquise à l'étranger ainsi que les besoins du marché du travail québécois (Chicha et Charest, 2008 ; Chanoux 2009). La non-reconnaissance des acquis et du bagage expérientiel par les institutions et les ordres professionnels accentue amplement la problématique d'une intégration professionnelle réussie des personnes issues de l'immigration :

Quand on arrive ici, on n'a pas d'expérience canadienne. On n'en a pas, justement, on vient d'arriver [rires]. On a besoin de quelqu'un qui nous donne la possibilité de la faire cette expérience canadienne là », indique une psychologue de l'éducation.

#### 2.2.3.2. Requalification et choix de la profession

Compte tenu de l'exigence de certains emplois, le retour aux études pour une éventuelle requalification est inévitable pour la majorité des personnes immigrantes. Pour celles et ceux qui ont dû retourner aux études, au moins 5 personnes ont obtenu un diplôme en deçà de celui acquis dans le pays d'origine. Cela dit, nous pouvons constater que le but de ce retour aux études est légitimé par l'obtention d'une qualification comportant moins de temps de réalisation, avec plus de débouchés sur le marché du travail. C'est sur le plan de l'attestation d'études collégiales (AEC) et des certificats que les résultats attirent notre attention. Le tableau 5 donne un aperçu du diplôme obtenu au Québec selon le niveau de scolarité atteint dans le pays d'origine.

**Tableau 5 : Diplôme obtenu au Québec selon le niveau de scolarité atteint dans le pays d'origine**

Niveau de scolarité atteint dans le pays d'origine	Diplôme obtenu au Québec							
	DES	AEC	DEC	Certificat	Bac	Maîtrise	Pas de réponse (ou ne s'applique pas)	Total
Études collégiales (ou équivalent)	0	2	1	2	1	0	0	6
Études universitaires (1 <sup>er</sup> cycle)	0	1	0	0	1	2	3	7
Études universitaires (2 <sup>e</sup> cycle)	0	2	0	0	0	1	4	7
Études universitaires (3 <sup>e</sup> cycle)	0	0	0	1	0	0	1	2
Niveau moindre que les études secondaires (ou équivalent)	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>23</b>

Certaines personnes répondantes indiquent qu'à force d'être confrontées à des échecs récurrents quant à l'obtention d'un **premier emploi au Québec**, elles jugeaient parfois nécessaire de ne pas mentionner certains titres et certains diplômes dans leur curriculum vitae, afin de maximiser leurs chances d'être convoquées pour une entrevue d'embauche. Cette stratégie fut adoptée après plusieurs mois de recherche d'emploi suivant leur arrivée. D'ailleurs, ce sont les participantes et les participants hautement qualifiés qui mentionnent qu'avoir un diplôme d'études supérieures leur a nui dans leur recherche d'emploi :

Pourquoi j'avais commencé à travailler dans l'association? Parce que j'enlevais beaucoup de choses, parce que s'ils auraient vu que j'avais un Ph. D en psychologie, je n'aurais jamais eu ce poste-là. Il ne fallait pas avoir un doctorat pour faire ce travail-là. Mais finalement, on apprend. Oui, dans la vie de tous les jours, et c'est comme ça que finalement on s'adapte, affirme une psychologue scolaire.

Concernant les demandes de travail, j'en ai eu à postuler, j'avais même diminué le diplôme jusqu'au baccalauréat, à un certain moment tu diminues, tu diminues, jusqu'à la maîtrise, mais là!, ajoute un conseiller en rééducation, possédant également un doctorat en psychologie.

Il s'avère que **l'âge** à l'arrivée est aussi un facteur important dans la stratégie adoptée sur le marché du travail (retour aux études, réorientation professionnelle dans les emplois où il y a une pénurie de main-d'œuvre, etc.), compte tenu du fait que cela retarderait davantage leur insertion à la vie économique (Boudarbat et Boulet, 2010) :

Quand elle [sa sœur] est arrivée ici, elle avait de la misère à trouver de l'emploi dans son domaine et jusqu'à présent, elle est là depuis onze ans. Elle a étudié, elle a fait une formation d'un an et demi. Ça n'a rien donné [...] Elle attendait, elle faisait n'importe quel travail, n'importe où. Là, récemment, elle s'est demandé ce qu'elle allait faire? Elle s'est dit, infirmière, c'est demandé, il y a une pénurie. Mais je trouve que c'est dommage! À son âge, elle n'est pas jeune, elle a 42 ans. Recommencer, déjà qu'elle a étudié au Maroc, elle avait un très bon emploi. C'est ça que je trouve très difficile, c'est quand on vient et qu'on est dans un âge où c'est difficile de recommencer les études ou de faire des études universitaires, raconte une éducatrice en CPE d'origine maghrébine.

Pour la plupart, le retour aux études fut envisagé comme une **obligation** et non pas comme un choix. Les personnes interrogées mentionnent que les études coûtent très cher au Québec, et elles estiment que l'aide est insuffisante pour encourager les personnes immigrantes à se requalifier dans les premiers mois de leur arrivée :

Mon mari a fait trois ans de cégep à temps plein. Je dois dire que ce n'était pas facile [...] J'avais mon fils, j'avais des couches, du lavage. Je n'avais pas l'argent

pour acheter des couches parce qu'il payait ses études. C'était cher, très cher pour payer les études à l'université. Sauf que, il ne le faisait pas par plaisir, il le faisait parce qu'il était obligé, raconte une éducatrice en CPE d'origine algérienne.

Bien que cela soit méconnu, il est intéressant de constater que l'impact de la **hausse des droits de scolarité** pourrait désavantager significativement les personnes immigrantes désirant retourner sur les bancs d'école.

En ce qui a trait au choix de la profession exercée présentement, les **besoins de main-d'œuvre**, dans certains secteurs d'emploi, ont incité les personnes immigrantes à se réorienter vers ceux-ci. D'une part, une minorité a opté pour un domaine où il était facile d'obtenir un emploi, considérant les exigences minimales requises pour occuper le poste. D'autre part, les répondantes et les répondants ont mentionné que leur emploi actuel est soit équivalent ou le même que celui exercé dans le pays d'origine, étroitement lié à leur vocation. Une conseillère en intégration sociale d'origine arménienne se dit heureuse de travailler dans un organisme d'aide pour les personnes immigrantes, car cela lui permet d'utiliser ses compétences en psychologie interculturelle. Pour une éducatrice de CPE, la profession qu'elle exerce émanait d'un deuxième choix, à défaut de ne pas avoir les moyens et la possibilité de retourner aux études :

Ce métier-là est un très beau métier. Les enfants, chaque fois qu'on arrive, avec le sourire, les bras ouverts, ils nous accueillent. Sauf que, c'est sûr que si j'avais les moyens ou si j'avais l'argent, c'est sûr que je vais aller me perfectionner. La profession d'éducatrice ou d'éducateur, ce n'est pas un métier chez nous, ajoutet-elle.

D'après ce qui ressort de nos groupes de discussion, la priorité était accordée au conjoint lorsqu'une requalification était devenue nécessaire pour occuper un emploi, une **stratégie de la famille immigrante** bien documentée dans la littérature. Il n'est pas rare que les membres féminins de notre échantillon soulignent qu'elles devaient mettre le projet de retour à l'école ou de recherche d'emploi sur la glace afin de s'occuper des enfants lorsque le conjoint décidait de se requalifier :

C'est un sacrifice que fait l'immigrant quand il arrive ici. Tu arrives avec ton mari. Tu te dis ou moi je vais aller étudier pour 3 ans ou 5 ans, ou c'est lui qui va étudier. C'était mon cas à moi aussi [...] Je lui ai dit : « Non, toi vas-y », parce qu'on avait un bébé, indique une autre éducatrice en CPE, également d'origine maghrébine.

#### **2.2.4. Préjugés, stéréotypes et discrimination**

La discrimination au travail est un problème majeur pour les sociétés occidentales (OCDE, 2008). De nombreux indicateurs, tels que le taux de chômage élevé, le taux

d'emploi faible chez certains groupes, la disparité salariale quant au genre et la précarité des emplois féminins témoignent des inégalités persistantes dues à la ségrégation. Malgré les nombreux efforts déployés pour son élimination, la discrimination est présente sous différentes formes et dans de nombreux lieux de travail. Conformément à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, qui interdit toute forme de discrimination fondée sur la race, la langue, l'origine ethnique, la religion, le sexe, le handicap, la grossesse, l'orientation sexuelle et plus encore, de nombreuses études convergent vers la dénonciation d'une discrimination systémique omniprésente sur le marché du travail (Chicha, 1999). Elle est définie par :

Une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte (Cour suprême du Canada dans le jugement ATF c. C.N, 1987, dans Chicha, 1989, p.85).

Souvent, la discrimination est une notion mal interprétée, voire sous-évaluée ou niée, au sein de la population (Lee-Gosselin, 2009). Les préjugés et les stéréotypes constituent la toile de fond de la discrimination, qui risque de perdurer à travers les générations. On parle de stéréotypes lorsque les individus sont définis par rapport à des caractéristiques relatives à leur origine ethnique ou à leur appartenance culturelle, laissant l'observateur négliger les autres traits ou composantes que dégage leur personnalité. Un préjugé est un jugement préconçu qui se manifeste par « une aversion ou une peur de l'autre en raison de sa différence » (Chicha, 2002).

Ce qui ressort de cette enquête, c'est qu'en général, les personnes interrogées ont une perception positive de leur intégration au travail. Peu d'incidents liés à la discrimination ont été soulevés. Toutefois, il n'est pas rare qu'elles soient témoins d'actes discriminatoires vécus par leurs collègues :

C'est peut-être les personnes qui ont vécu ou qui vivent des choses qui ne sont pas ici. Mais moi, je les vois, il y a beaucoup de gens qui se font [harcèler] [...] Que ce soit pour la tenue vestimentaire, que ce soit pour la façon de travailler ou bien juste l'apparence. Malheureusement, je les vois. [...] Ça jouait sur le moral, c'était comme quasiment du harcèlement psychologique. Et ils voulaient quitter l'emploi à cause de ça. Et c'était des gens qui venaient, avaient des diplômes et tout. Donc, ils étaient bien préparés, mais ils ne savaient pas quoi faire. C'était difficile chaque jour, quand ils arrivaient à travailler, il y en avait qui pleuraient même. Ça, je l'ai vu et ça se voit, c'est évident, témoigne une éducatrice en service de garde d'origine sud-américaine.

Nous constatons que certaines personnes interrogées ont déjà été victimes de racisme dû à leur couleur de peau ou à leur religion. Ainsi, une éducatrice de CPE d'origine haïtienne affirme avoir entendu une collègue s'alarmer lorsque son employeur a embauché des « personnes de couleur ». Ailleurs, une autre éducatrice, d'origine

maghrébine, témoigne avoir été choquée par l'allégation d'une collègue qui se disait inquiète du fait que son milieu accueillait davantage d'éducatrices de confession musulmane.

Bien que les préjugés et les stéréotypes perdurent dans le temps, il n'est pas impossible de les démystifier à travers l'échange et la rencontre avec l'autre. Par exemple, les personnes que nous avons rencontrées attestent que leurs collègues québécois sont devenus plus tolérants et plus curieux envers les autres cultures en les côtoyant :

S'ils prennent le temps de te connaître et d'en savoir plus sur la culture ils vont s'ouvrir [...] c'est dans les valeurs de la personne. Si tu commences à t'ouvrir et à faire vraiment connaître ta culture, ils vont s'ouvrir à toi et être accueillants même [...] Maintenant, ils vont regarder ta façon de travailler et non pas ton origine, indique une éducatrice de CPE.

#### 2.2.4.1. Discrimination religieuse

La religion semble constituer un facteur de discrimination récurrent dans la sphère de l'emploi (Jamil, 2012). Les personnes interrogées stipulent que ce sont leurs collègues portant le voile islamique qui ont le plus de difficulté à s'intégrer dans leur milieu de travail. En demandant si les incidents liés à la religion étaient plus fréquents, la majorité des participantes et des participants sont en accord avec l'idée que c'est plutôt la religion qui pose problème dans leur milieu. Ce sont les femmes musulmanes voilées qui sont les plus touchées par les actes d'hostilité :

Moi, j'ai remarqué par rapport à la tenue vestimentaire, j'en vois plus vers les Arabes, la communauté arabe, parce que nous, on a justement une éducatrice qui est voilée qui a commencé, dans le fond en n'étant pas voilée, et ensuite elle s'est voilée. Il y a eu une réaction par rapport au personnel, par rapport aux parents qui ont plus réagi, affirme une éducatrice de CPE d'origine mexicaine.

Une autre éducatrice d'origine maghrébine remarque une nette différence de traitement entre elle, qui ne porte pas le voile, et ses collègues voilées. Elle avoue que les musulmanes « dérangent » dans son milieu de travail. Cette tendance a été aussi remarquée lors des autres groupes de discussion, où l'on pouvait repérer un discours défavorable à l'égard des membres de la communauté musulmane :

Dans le milieu où je travaille, je trouve que je ne suis pas raciste, loin de là. Je trouve qu'un enfant qui est musulman, un enfant garçon, si moi je donne une conséquence, il ne va pas m'écouter. Ça, j'ai de la difficulté. C'est la réalité maintenant, parce que moi où je suis, je peux te dire sur 21 élèves, j'en ai 15 qui sont musulmans. Donc pour moi c'est difficile. Je n'étais pas élevée de cette façon-là [...] Ce n'est plus pareil. On dirait qu'il y a moins de Québécois, des vrais Québécois je veux dire là. Ce n'est pas comme avant. On dirait que tout ça

change maintenant. Ça, j'ai de la difficulté [...] moi ça m'importe peu. Moi, c'est mes enfants, qu'est-ce qu'ils vont vivre après ? Mes enfants et les enfants de mes enfants. C'est à ça que je pense. Parce que plus tu vas, plus il y a des musulmans ici. Pis je trouve qu'ils ont beaucoup de place, puis ils ont beaucoup de permissions, affirme une éducatrice en service de garde d'origine équatorienne.

Ce que ces témoignages révèlent, c'est que le stéréotype racial se forme par l'idée que nous nous faisons d'un comportement d'un groupe d'individus, associés à des caractéristiques qui leur sont propres, soit leur physiologie, leur race, leurs coutumes et plus encore. Prenons l'exemple des événements du 11 septembre 2001, une crise ayant causé un effet négatif sur les rapports interculturels et sur l'immigration, qui « est passée d'un enjeu de *low politics* (démographie et main-d'œuvre) à un enjeu de *high politics* (relations internationales, sécurité) » (Labelle, 2005). Présentement, au Canada, la xénophobie et le racisme envers les personnes de diverses nationalités ne sont pas des sujets écartés dans les médias, surtout lorsqu'il s'agit des communautés musulmane et asiatique (Helly, 2005).

#### 2.2.4.2. L'amplitude de la discrimination

L'amplitude du phénomène de la discrimination relatée dans la littérature atteste du caractère fréquentiel de cette dernière. Lors de notre tour de table, plusieurs personnes semblaient sensibles à l'égard du jugement porté envers elles. Elles affirment qu'elles sont souvent amenées à justifier leurs actes, en soulignant que la société d'accueil en demande beaucoup aux Néo-Québécois. D'après elles, les personnes issues de l'immigration doivent faire un travail impeccable et doivent doubler leurs efforts pour mériter leur place :

Parfois, on se dit est-ce que c'est pas trop ? Il y a des remarques qu'on nous fait et à un certain moment [...] il faut savoir qu'on nous juge par rapport aux actes qu'on pose. Ce qu'un Québécois fera, on va moins l'analyser par rapport à ce que toi, l'immigrant, tu feras [...] Quand vous faites convenablement votre travail, prenez le temps de le faire, au moins, s'il y a quelque chose qu'on peut vous reprocher ce n'est pas le travail. Quand le travail est bien fait, les autres choses sont des futilités, affirme un psychologue de l'éducation d'origine africaine.

D'après les constats que nous avons pu faire à la suite des discussions de groupe, lorsque le milieu de travail est très diversifié, il semblerait que le climat de travail soit très agréable, lorsqu'il y a l'absence d'un groupe majoritaire. Cela favorise amplement la bonne entente ainsi que le rapprochement entre les individus. Toutefois, le climat de travail peut s'avérer désagréable, lorsqu'on se retrouve avec deux groupes majoritaires en nombre (par exemple, Québécois et Maghrébins), ce qui amplifie la création de réseaux sociaux homogènes (cliques). Nous avons observé ce phénomène surtout chez le groupe des éducatrices des centres de petite enfance et celles travaillant dans les services de garde. L'étude de Tajfel (1981) sur la comparaison sociale a permis de

démontrer que la catégorisation sociale est la condition minimale pouvant mener à la discrimination (« nous » contre « eux »). L'acceptation de la différence est possible à travers le dialogue et l'échange culturel.

### **2.3. Conditions de travail et emploi**

Les politiques d'immigration du Québec et du Canada ont pour objectif de combler notamment le déficit démographique, en faisant appel à une main-d'œuvre plus qualifiée, permettant de pallier les lacunes existantes sur le marché du travail, principalement en raison d'une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs d'emploi. Cependant, une fois cette main-d'œuvre disponible, les personnes immigrantes parviennent difficilement à trouver un l'emploi dans la spécialité de leur choix (Zietsma, 2010).

#### **2.3.1.1. L'accès à l'emploi et le processus de recrutement**

D'après les personnes interrogées, il a été relativement facile pour elles de dénicher l'emploi qu'elles occupent présentement. Bien que plusieurs personnes aient postulé directement aux offres d'emplois publiées sur Internet, plusieurs d'entre elles affirment avoir eu l'information par des connaissances qui travaillent à l'interne. Une éducatrice en service de garde mentionne qu'elle a été embauchée la journée même de son entrevue. Cela a été également le cas pour une technicienne spécialisée qui indiquait avoir été très sollicitée pour l'emploi qu'elle exerce à la commission scolaire. En revanche, un conseiller en rééducation mentionne que la recherche d'emploi a été un exercice de longue haleine. C'est grâce aux recommandations de sa superviseure de stage qu'il a pu se tailler une place dans son milieu de travail actuel. En ce qui a trait aux participantes et aux participants du groupe de développement de la main-d'œuvre, une conseillère en emploi mentionne que le fait d'appartenir à une minorité ethnoculturelle a favorisé son embauche. Une affirmation partagée par l'ensemble de ses collègues.

À la lumière de ce qui a été présenté dans la littérature, les perspectives de carrière offertes aux personnes immigrantes permettent aux employeurs de combler les besoins de main-d'œuvre. Toutefois, certaines pratiques sociales ou organisationnelles limitent leur accès aux ressources et aux promotions intéressantes (Bastien et Bélanger, 2010). La discrimination raciale à l'embauche constitue « toute décision d'un recruteur d'écarter une candidature, intentionnellement ou non, sur la base de l'origine, de la "race" ou de la couleur d'un candidat, et ayant pour effet de priver la ou les personnes visées des mêmes chances que les autres candidats d'être évalués sur la seule base de leurs qualifications, de leurs compétences et de leurs expériences pertinentes ». (Eid, 2012)

L'étude d'Oreopoulos (2009), appuyée sur la soumission de curriculum vitae fictifs, a démontré la présence de discrimination basée sur l'origine ethnique ou raciale, lorsque le nom du candidat est à consonance étrangère. Il s'avère que ce type de

discriminations est fréquent à l'étape du recrutement, car au moins 40 % des candidates et des candidats ayant un nom à consonance anglaise se voyaient conviés à une entrevue d'embauche, comparativement à ceux ayant un nom d'origine asiatique.

Selon Bastien et Bélanger (2010), ce phénomène pourrait être expliqué par le fait que :

Les employeurs associent possiblement un nom étranger à de moindres aptitudes à communiquer dans une des langues officielles, mais cette différence semblait persister même pour les candidats ayant fait leurs études et acquis leur expérience au Canada et donc bien intégrés à la société canadienne (Bastien et Bélanger, 2010).

Plusieurs gestionnaires justifient l'absence de membres des minorités ethnoculturelles dans l'organisation comme preuve de leur désintérêt pour les postes en entreprise, ou par leur indisponibilité dans les bassins de recrutement (Lee-Gosselin, 2009). Cela démontre que l'information sur les postes à pourvoir ne parvient pas adéquatement aux membres des minorités, entraînant la création d'un cercle vicieux d'exclusion qui tend à se renforcer. Les candidats issus des minorités ethniques doivent donc doubler leur soumission de candidatures pour augmenter leur chance d'être convoqués à une entrevue d'embauche. Par exemple, la population noire de Boston et de Chicago doit avoir huit années d'expérience professionnelle de plus que les Américains blancs pour obtenir une chance d'être rappelée pour un emploi (Bertrand et Mullainathan, 2004, dans OCDE, 2008). Eid (2012) fait le même constat en étudiant le nom de famille comme facteur de discrimination à l'embauche, où il vaudrait mieux se nommer « Bélanger » que « Traoré ».

D'après un technicien en informatique, l'étape de l'entrevue est très signifiante pour les candidats provenant des communautés ethnoculturelles diverses. Cela signifie que s'ils ont été convoqués, le nom ne dérange pas autant cette organisation. En conséquence, ce chercheur d'emploi issu de l'immigration a la chance de prouver ses compétences. Il estime que la rencontre permet de déconstruire les préjugés à un certain niveau, car si l'individu correspond au profil recherché, dans la majorité des cas, le nom de famille n'est plus important :

Il y a 40 ans, il n'y avait pas de préjugés chez les Canadiens, ni les Québécois [...] Quand je remplissais une application, je mettais mon nom et j'en ai rempli, je ne sais pas combien ! [...] Alors là, j'ai dit : « Je vais changer. » Je mettais Roger Vadim. J'ai eu beaucoup de réponses. Donc, je ne veux pas faire de présomptions, ou une supposition, mais j'ai réalisé que quand ils voient un nom de famille arabe, il me semble, peut-être que je me trompe, qu'il y a des préjugés [...] Les gens ne veulent rien savoir de toi [...] Si c'est juste le nom, ils auraient choisi un Québécois, raconte-t-il.



### 2.3.1.2. Le maintien en emploi

Dans la mesure où l'étape de l'accès à l'emploi est franchie, le maintien en emploi peut s'avérer être un enjeu de taille pour les personnes issues de l'immigration. Bien que nos répondantes et nos répondants attestent leur satisfaction envers leurs conditions de travail en général, ils relatent que la permanence est à l'origine des relations houleuses entre les collègues réguliers et ceux ayant un statut irrégulier ; elle donne naissance à des actes d'hostilité à l'égard des personnes immigrantes.

La plupart des participantes et des participants ne songent pas à quitter leur emploi actuel dans les 12 prochains mois. Certains désirent même y rester jusqu'à leur retraite. Ce sont surtout les femmes qui attestent leur satisfaction envers leurs conditions de travail, notamment sur le plan de la flexibilité de l'horaire de travail dont jouissent certaines.

Nous constatons également que seule une minorité de participantes et de participants admet avoir souligné un intérêt envers un poste demandant davantage de responsabilités. Dans certains cas, il n'y a pas réellement de possibilités d'avancement dans le poste occupé. Bien que le volet de la rémunération n'ait pas été abordé lors de nos rencontres, le salaire constitue le principal facteur défavorable pour le personnel des organismes de développement. D'après leurs témoignages, si les employées et les employés de ces organismes envisagent de quitter leur emploi, c'est simplement pour obtenir un meilleur salaire.

La recherche de Chrétien, Arcand, Tellier et Raymond (2009) auprès des employées et des employés de la fonction publique révèle que ces personnes issues de l'immigration « sont moins sujets à quitter la fonction publique que l'ensemble des fonctionnaires » (immigrants : 9,3 % comparativement à 13,4 % pour l'ensemble de la population). Toutefois, ces derniers démontrent plus d'insatisfaction en ce qui concerne l'accomplissement personnel, leur attachement instrumental et moral qui demeurent plutôt faibles, en plus de démontrer un plus faible taux d'engagement organisationnel. En ce qui concerne la rémunération, les plans d'avancement de carrière et les avantages sociaux, le taux de satisfaction est également bas. Notons que parmi les avantages d'un milieu de travail diversifié, il y aurait des effets positifs non seulement sur l'attraction, mais également sur la rétention des employés de diverses origines culturelles (Bellard, 2005).

## 2.4. La gestion de la diversité dans le milieu de travail

L'intégration des personnes immigrantes et des membres de minorités ethnoculturelles sur le marché du travail demeure un enjeu crucial pour le Québec. Depuis quelques années, nous assistons à une diversité plus flagrante en termes de culture, de nationalité et de religion des Néo-Québécois, sachant que plus de 6 millions de personnes, soit 19,8 % de la population canadienne, sont nées à l'étranger (Statistique Canada, 2008 ; Dewing, 2009). La population des minorités visibles pourrait augmenter,

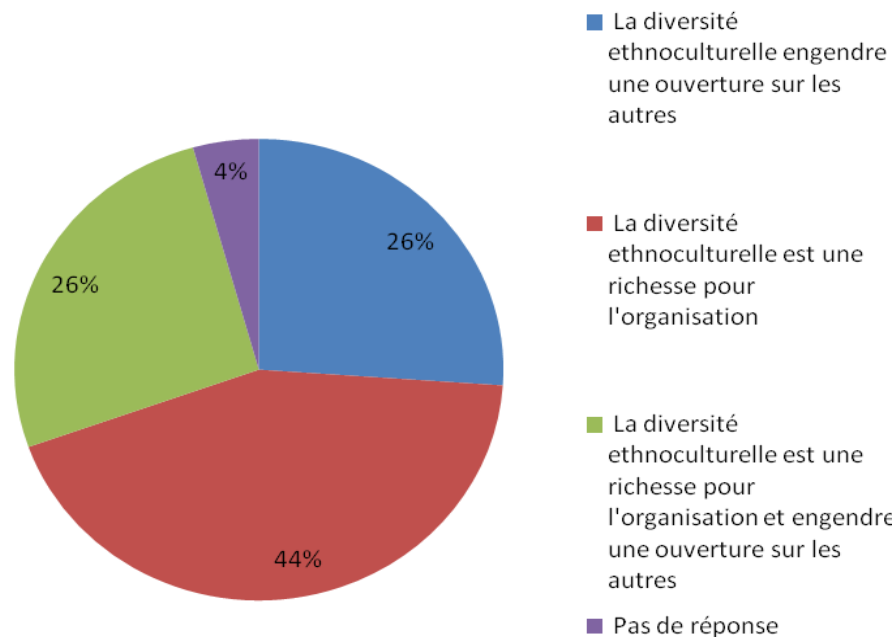
pour atteindre 8,5 millions de personnes d'ici 2017, soit jusqu'à 111 % comparativement au pourcentage enregistré en 2001 (Bélanger et Caron-Malenfant, 2005, p.19).

Dans une optique d'amélioration des conditions de travail et de promotion d'un milieu sain et exempt de discrimination, tout en veillant au respect de l'égalité des chances, les employeurs ont intérêt à mieux gérer la diversité présente dans leur organisation. Il devient important de s'interroger sur les problèmes causés par la diversité et les solutions envisageables pour instaurer une meilleure équité.

#### 2.4.1.1. La perception de la diversité ethnoculturelle et les processus de son intégration dans le milieu de travail

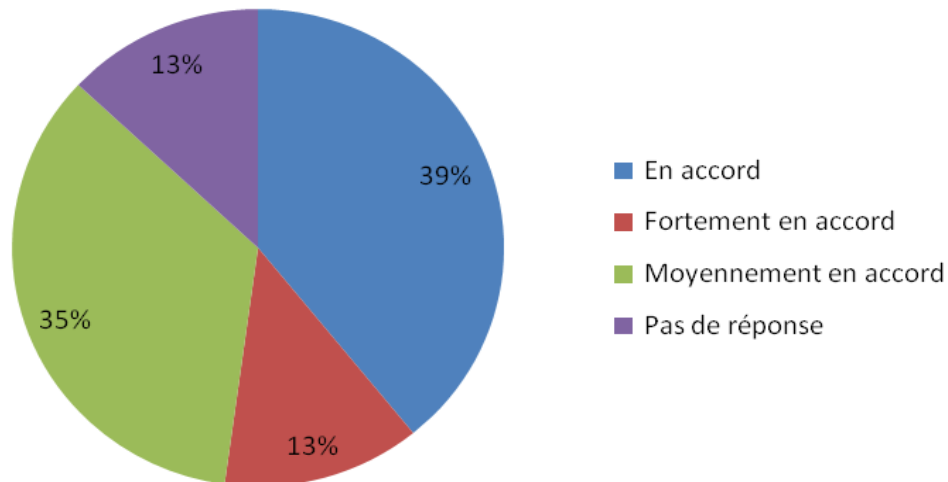
Dans cette partie, nous avons interrogé les participantes et les participants quant à leur perception de la diversité ethnoculturelle dans leur milieu de travail respectif (voir graphique 7). Il est évident que, pour eux, cette diversité constitue une richesse pour l'organisation. Nous constatons que 26 % indiquent qu'elle engendre une ouverture chez les autres et 44 % estiment qu'elle est non seulement une richesse pour l'organisation, mais engendre également une ouverture sur les autres cultures.

**Graphique 7 : Perception de la diversité ethnoculturelle en milieu de travail**



Nous nous sommes attardés sur la satisfaction des participantes et des participants envers leur intégration dans leur milieu de travail. Nous constatons dans le graphique 8, qu'en général, les personnes interrogées se disaient satisfaites ou très satisfaites dans 52 % des cas ; 35 % sont moyennement satisfaites et 13 % se sont abstenues de répondre à cette question.

**Graphique 8 : Satisfaction envers l'intégration des minorités ethnoculturelles dans le milieu de travail (en %)**



En prenant en considération la profession qu'elles exercent présentement, nous constatons que le groupe des éducatrices des centres de la petite enfance constitue le groupe le moins satisfait (17,4 %). Les personnes<sup>11</sup> ayant répondu « fortement en accord » occupent les postes de psychologues de l'éducation (incluant psychologue stagiaire) (8,8 %), ainsi que de personnel de bureau (4,4 %) (voir tableau 6).

---

<sup>11</sup> Il est cependant important de considérer la taille limitée de l'échantillon dans l'interprétation de ces résultats.

**Tableau 6 : Satisfaction envers l'intégration des minorités ethnoculturelles (%) selon l'emploi actuel**

Emploi actuel	Satisfaction envers l'intégration des minorités ethnoculturelles (%)				
	Fortement en accord	En accord	Moyennement en accord	Pas de réponse	Total
Conseiller(ère) en emploi	0	4,4	4,4	0	8,7
Conseiller(ère) en intégration sociale	0	8,7	0	4,4	13
Conseiller(ère) en rééducation (psychologue stagiaire)	4,4	0	0	0	4,4
Éducatrice(teur) CPE	0	8,7	17,4	4,4	30
Éducatrice(teur) en service de garde	0	4,4	4,4	4,4	13
Emploi de bureau : Secrétaire/ Assistant(e) administratif(ve)/Réceptionniste	4,4	4,4	0	0	8,7
Psychologue de l'éducation	4,4	0	4,4	0	8,7
Technicien(enne) en informatique	0	4,4	0	0	4,4
Technicien(enne) en travaux pratiques	0	0	4,4	0	4,4
Technicien(enne) spécialisé(e)	0	4,4	0	0	4,4
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Nous observons dans le tableau 7 que les répondantes et les répondants venant de l'Afrique subsaharienne, de l'Amérique du Sud et des Antilles sont très satisfaits de leur intégration en milieu de travail, alors que les personnes venant du Maghreb et du Moyen-Orient se disent, dans 17 % des cas, « moyennement en accord » avec cette affirmation. Nous remarquons également que 9 % des Sud-Américains et Antillais, ainsi que 9 % des Européens indiquent la même réponse. Toutefois, 9 % des personnes provenant de l'Amérique du Sud et des Antilles, 4 % de l'Asie, 13 % de l'Europe et 13 % du Maghreb et Moyen-Orient se disent tout de même « en accord » pour reconnaître que leur employeur fait le nécessaire pour intégrer les personnes issues de l'immigration.

**Tableau 7 : Satisfaction envers l'intégration de l'employeur selon la région de provenance (en %)**

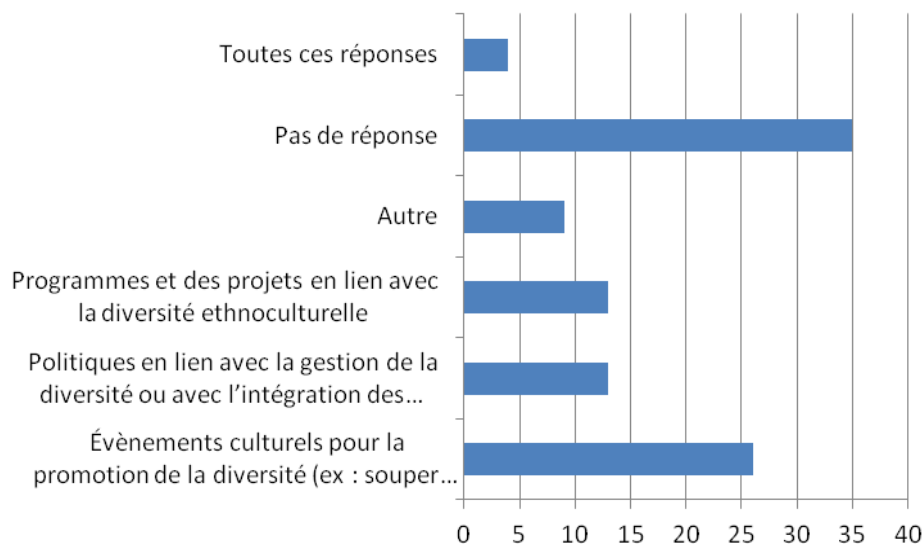
Région de provenance	Satisfaction envers l'intégration de l'employeur				
	Fortement en accord	En accord	Moyennement en accord	Pas de réponse	Total
Afrique subsaharienne	4	0	0	0	4
Amérique du Sud et Antilles	9	9	9	9	35
Asie	0	4	0	0	4
Europe	0	13	9	0	22
Maghreb et Moyen-Orient	0	13	17	4	35
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

D'après les personnes rencontrées, les processus auxquels a recours généralement leur employeur pour intégrer la diversité sont les suivants :

- Organiser des évènements culturels pour la promotion de la diversité (par exemple, un souper interculturel, un défilé de mode traditionnelle, etc.) (26 %) ;
- Implanter des politiques en lien avec la gestion de la diversité ou avec l'intégration des minorités ethnoculturelles (13 %) ;
- Mettre en place des programmes ou des projets en lien avec la diversité ethnoculturelle (13 %) ;
- Utiliser des politiques ou des pratiques pour la promotion de la diversité dans leur milieu de travail (4 %).

Cependant, 35 % des répondantes et des répondants se sont abstenus de répondre à cette question (voir graphique 9).

**Graphique 9 : Processus d'intégration de la diversité au travail (en %)**



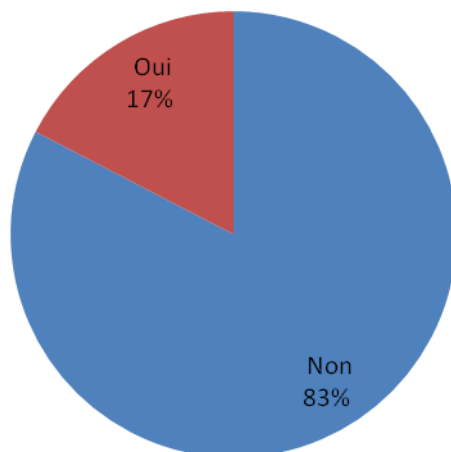
#### 2.4.1.2. Le processus d'accommodement

Depuis la commission Bouchard-Taylor, la notion d'« accommodement raisonnable » soulève un fervent débat dans la société civile. Plusieurs questions ne cessent de se poser compte tenu de l'incompréhension à l'égard des coutumes des personnes issues de communautés ethnoculturelles, un sujet qui préoccupe les employeurs et les syndicats quant à l'intervention à privilégier une fois confrontés à un cas d'accommodement. Ce dernier n'est pas un principe propre à l'origine ethnoculturelle d'un individu, il fait référence plutôt à :

[...] un effort de compromis substantiel pour s'adapter à une personne (ou à un groupe) afin d'éliminer ou d'atténuer un effet de discrimination directe ou indirecte, sans toutefois subir de contrainte excessive. Cette notion s'applique à toute personne pouvant être victime de discrimination en raison de son apparence à un groupe social ou à cause de ses caractéristiques sur le plan physique ou sexuel (handicap, sexe, orientation sexuelle, âge, origine ethnique, etc.) (Cornet et Warland, 2008, p. 106).

Dans le cadre de cette enquête, il nous semblait pertinent de savoir si les personnes interrogées ont eu recours à des demandes d'accommodement pour un motif culturel ou religieux. Seulement 4 personnes, soit 17 %, affirment avoir déjà soumis une telle demande.

**Graphique 10 : Demande d'accommodement ou de dérogation en lien avec votre culture ou votre religion (en %)**



Dans le cas où une personne effectuait une telle demande, celle-ci a été accordée 3 fois sur 4. Un seul refus a été souligné dans nos résultats. De plus, la fréquence de ces demandes ne dépasse pas 1 fois pendant une période de 12 mois, sauf dans le cas d'une personne qui affirme avoir sollicité un accommodement pour un motif relié à un aspect culturel ou religieux. Une fois de plus, il est impossible de connaître l'ampleur des demandes, considérant l'échantillon restreint de nos participantes et de nos participants.

**Tableau 8 : Fréquence des demandes et accord de l'employeur**

Fréquence des demandes	Demande accordée		
	Non	Oui	Total
Une fois	0	3	3
Deux fois	0	1	1
Pas de réponse	19	0	19
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>23</b>

La nature de la demande est importante à considérer : 2 demandes étaient reliées à la célébration d'une fête religieuse et 2 autres visaient à prolonger des vacances pour aller dans le pays d'origine. Cela démontre que le concept d'accommodement n'est pas totalement compris.

**Tableau 9 : Fréquence et nature de la demande**

Fréquence des demandes	Nature de la demande			
	Obtention d'un congé pour la célébration d'une fête religieuse	Autre	Pas de réponse	Total
Un	1	2	0	3
Deux	1	0	0	1
Pas de réponse	0	0	19	19
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>23</b>

Enfin, les personnes participantes ayant présenté ces demandes proviennent de la région du Maghreb et du Moyen-Orient (3 demandes sur 8 participantes et participants issus de cette région), généralement pour la célébration d'une fête religieuse, et d'Amérique du Sud et des Antilles (1/8) pour un prolongement de congé.

**Tableau 10 : Nature de la demande selon la région de provenance**

Région de provenance	Nature de la demande			
	Obtention d'un congé pour la célébration d'une fête religieuse	Pas de réponse (ou le participant a répondu NON à la question 16)	Autre	Total
Afrique subsaharienne	0	1	0	1
Amérique du Sud et Antilles	0	7	1	8
Asie	0	1	0	1
Europe	0	5	0	5
Maghreb et Moyen-Orient	2	5	1	8
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>23</b>

#### 2.4.1.3. La formation en interculturel

La formation en interculturel est fondamentale pour favoriser la sensibilisation et le changement d'attitudes dans les milieux de travail, qui accueillent de plus en plus de main-d'œuvre issue de diverses nationalités (Wrench, 2007). Opter pour des pratiques et initiatives novatrices demande parfois l'implication de divers acteurs. Les actions liées à la conduite du processus de changement nécessitent le soutien, l'appui et la participation active de l'équipe dirigeante, des instances syndicales et des partenaires communautaires. Ce type de formations n'a pas été offert aux personnes que nous



avons rencontrées. Bien que cette activité de formation soit intéressante pour comprendre les enjeux de la diversité et permettre d'intervenir sur le changement de comportements à tous les niveaux, certaines personnes affirment que seuls quelques gestionnaires ont pu y avoir accès.

#### 2.4.1.4. Rôle du gestionnaire et de la direction

En dépit de la volonté des employeurs à intégrer le personnel de diverses origines ethnoculturelles, une intégration réussie dépend fortement de la volonté de la direction à vouloir offrir à son personnel un milieu de travail inclusif et égalitaire. Il ne s'agit pas de recourir à des privilèges propres aux personnes de l'immigration en écartant d'autres groupes. Les initiatives doivent découler d'une intention de faciliter une insertion favorable au développement de l'organisation et de créer un lieu de travail dans lequel chaque individu a le sentiment de faire partie intégrante de son milieu.

Plusieurs employeurs québécois ne sont pas prêts aux changements, selon une conseillère en emploi rencontrée dans le cadre de cette enquête. D'après les personnes interrogées, la situation des personnes des communautés culturelles est méconnue par les employeurs, qui ne sont pas conscients des répercussions de l'inégalité vécues par cette population. D'après elles, lorsqu'il y a un incident relié à la discrimination, il y a peu de correctifs qui sont apportés pour corriger la situation. Cette passivité est néfaste pour assurer une ouverture à la diversité afin de favoriser un milieu de travail tolérant et harmonieux.

#### 2.4.1.5. Rôle du syndicat

Les participantes et les participants sont très favorables aux actions du syndicat dans sa lutte contre la discrimination. Ils disent que ce dernier joue un rôle crucial dans l'intégration des minorités ethnoculturelles en emploi et à l'effet de leur donner plus d'assurance. Une éducatrice de CPE, qui est également déléguée syndicale, affirme qu'en étant une issue de l'immigration, son implication au sein de son syndicat lui donne davantage de confiance pour s'exprimer. Alors que pour une psychologue de l'éducation hispanophone, l'appui reçu de la part de son syndicat pour le perfectionnement du français l'a énormément aidé dans l'exercice de son travail.

## **Conclusion**

L'insertion professionnelle des personnes issues de l'immigration est un moyen privilégié favorisant leur intégration à la vie sociale et économique du Québec. Or, si l'accès à un emploi constitue une première barrière à laquelle est confrontée la nouvelle personne arrivante, les questions relatives à la connaissance de la langue française, à la reconnaissance des acquis et de l'expérience étrangère, au respect mutuel des diverses cultures qui composent la société québécoise, ainsi que la lutte contre la discrimination et le racisme sont au cœur des enjeux actuels en matière de diversité

ethnoculturelle. La prise de conscience de ces difficultés constitue un premier pas dans la réussite de l'intégration, tel un projet de bien-être collectif.

L'enquête que nous avons menée auprès de certains groupes de discussion réunissant des membres de la Centrale des syndicats du Québec nous a permis de réaliser qu'en règle générale, les personnes interrogées sont satisfaites de leur intégration dans leur milieu de travail. Cette recherche a surtout permis de déterminer certains éléments nous aidant à mieux connaître les obstacles à l'intégration en emploi vécus par nos membres :

- L'absence d'information fiable sur la société québécoise en provenance du gouvernement et du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles concernant le marché du travail ;
- La difficulté à avoir accès à des services d'intégration sociale et professionnelle à la société québécoise ;
- L'absence de réseaux sociaux et professionnels permettant une meilleure intégration au marché du travail québécois ;
- L'insuffisance des mesures d'accompagnement et de suivi dans le parcours d'insertion dans la société québécoise ;
- La non-reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger et des expériences professionnelles ;
- La non-concordance entre le plus haut diplôme obtenu et le niveau de qualification requis pour l'exercice d'une profession ;
- Les processus de recrutement qui favorisent la discrimination systémique ;
- Les manifestations de discrimination, particulièrement à l'égard des membres de la communauté maghrébine qui affichent leurs convictions religieuses.

Cependant, nous constatons que le français, langue du travail, ne pose pas de problème dans les milieux interrogés.

En général, les personnes interrogées se disent bien intégrées dans leur milieu de travail. Elles témoignent cependant qu'elles vivent des tensions liées aux stéréotypes entre les personnes immigrantes et celles qui ne le sont pas, et entre les personnes immigrantes de diverses origines ethniques.

Ces obstacles à l'intégration rejoignent les informations qui ressortent des recherches sur la réalité des personnes immigrantes et nous démontrent une fois encore que ces personnes doivent être mieux accompagnées dans leur projet migratoire. Force est de

constater que l'intégration se réalise par l'adaptation aux nouveaux codes culturels et aux valeurs de la nouvelle société. Le temps est aussi un facteur non négligeable dans l'insertion des personnes immigrantes.

L'identification de ces obstacles doit permettre à une organisation syndicale, comme la CSQ, de développer les mécanismes facilitant cette intégration, de manière à ce que les milieux de travail reflètent de plus en plus la diversité ethnoculturelle de la société québécoise.

## Bibliographie

AGOCS, C., et C. BURR (1996). « Employment Equity, Affirmative Action and Managing Diversity: Assessing the Differences », *International Journal of Manpower*, vol. 17 n° 4/5, p. 30-45.

BAGGIO, S. (2006). *Psychologie sociale : concepts et expériences*, De Boeck, 222 p.

BASTIEN, N., et A. BÉLANGER (2010). « Recension de politiques et expériences d'intégration en emploi des immigrants dans trois grandes RMR canadiennes d'immigration », *INRS*, rapport n° 5 (juin), 56 p.

BÉJI, K., et A. PELLERIN (2010). « L'intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux », *Revue Relations industrielles*, vol. 65, n° 4, p. 562-583.

BÉLANGER, A., et É. CARON-MALENFANT (2005). « Diversité ethnoculturelle au Canada : perspectives pour 2017 », *Tendances sociales canadiennes*, vol. 79, n° 1, p. 18-22.

BELLARD, E. (2005). *HR Today*, <http://www.pspindex.ch/hrtoday/fr/>, (Consulté le 23 mai 2011).

BENDER, A.-F. (2004). « Égalité professionnelle ou gestion de la diversité. Quels enjeux pour l'égalité des chances ? » *Revue française de gestion*, 151 p.

BERTRAND, M., et S. MULLAINATHAN (2004). « Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination », *American Economic Review*, vol. 95, n° 1, p. 991-1013.

BOUDARBAT, B., et M. BOULET (2010). « Un diplôme postsecondaire canadien : un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants ? », *Institut de recherche en politiques publiques*, n° 8 (septembre), 28 p.

BOURDIEU, P. (1980). « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 31 (septembre), p. 2-3.

BRUNA, M.-G., et M. CHAUVET (2010). « La diversité, levier de performance... sous condition de management », *Chaire Management & diversité*, n° 2, Université Paris-Dauphine, 34 p.

CASSEL, C. (1996). « A Fatal Attraction? Strategic HRM and the Business Case for Women's Progression at Work », *Personnel Review*, vol. 25, n° 5, p. 51-66.

CENTRE SYNDICAL ET PATRONAL DU CANADA (2004). *Guide du CSPC sur l'immigration et les pénuries de compétences*, Ottawa, 33 p.

CHANOUX, P. (2009). « La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) des personnes immigrantes, vue sous l'angle de la discrimination », dans EID, Paul (dir.). *Pour une véritable intégration. Droit au travail sans discrimination*, Fides, p. 35-51.

CHIASSON, N. (1998). « Le soutien à l'intégration et la formation aux compétences interculturelles », *Revue québécoise de psychologie*, vol. 19, n° 3, p. 251-267.

CHICHA, M.-T., et É. CHAREST (2008). « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux », *Choix IRPP*, vol. 14, n° 2, (mars), 52 p.

CHICHA, M.-T., et E. DERAEDT (2009). *Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève*, Cahiers des migrations internationales, n° 97, Bureau international du travail, 90 p.

CHICHA, M.-T. (1998). *Les programmes d'accès à l'égalité soumis à l'obligation contractuelle du Québec*, Rapport de recherche au ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Montréal.

CHICHA, M.-T. (2002). « La gestion de la diversité : l'étroite interdépendance entre l'équité et l'efficacité », *Effectifs*, vol. 5, n° 1, p. 18-27, <http://www.portailrh.org/effectif/fichedemo.aspx?p=324165> (Consulté le 5 juin 2011).

CHRÉTIEN, L., G. ARCAND, G. TELLIER, et J. RAYMOND (2009). « Pour favoriser la rétention du personnel : Doit-on se préoccuper de diversité? » Communication présentée au Colloque international de l'École de Management Strasbourg de l'Université de Strasbourg, Strasbourg, 13 p.

COMITÉ D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE POUR LES PERSONNES IMMIGRANTES (CAMO-PI) (2011). *Consultation sur la planification pluriannuelle de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015*, <http://www.camo-pi.qc.ca/pdf/avis/ConsultationCAMOPI.pdf> (Consulté le 5 juin 2012).

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE (2010). *Loi sur l'accès à l'égalité dans des organismes publics : rapport triennal 2007-2010*, [http://www.cdpcj.qc.ca/publications/Documents/Rapport\\_triennal\\_PAE\\_2007\\_2010.pdf](http://www.cdpcj.qc.ca/publications/Documents/Rapport_triennal_PAE_2007_2010.pdf) (Consulté le 10 août 2012).

CORNET, A., et G. RONDEAUX (1998). « Les programmes de gestion de la diversité : l'idéologie de la différence en GRH. Une opportunité pour les femmes ? », 9<sup>e</sup> Congrès de l'AGRH, tome 1, p. 414-422.

CORNET, A., et P. WARLAND (2008). « Gérer quelle diversité ? », *GRH et gestion de la diversité*, Paris, Dunod, p. 5-44.

CORNET, A. (2002). « L'égalité en entreprise et l'approche différenciée de la main-d'œuvre : quels fondements normatifs et quels impacts pour la gestion ? », *Revue Management International*, HEC Montréal, vol. 7, n°1, novembre.

DEWING, M. (2009). « Canadian Multiculturalism », *Bibliothèque du Parlement, division des affaires sociales*, <http://www.parl.gc.ca/Content/LOP/ResearchPublications/prb0920-e.pdf> (Consulté le 12 août 2012).

DUBÉ, C. (2008). « Gestion de l'accommodement : Un défi d'application au-delà du droit », *Gestion*, vol. 33, n° 2, (été), p. 48- 52.

EID, P. (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultat d'un « testing » mené dans le grand Montréal*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, [http://www.cdpcj.qc.ca/publications/Documents/etude\\_testing\\_discrimination\\_emploi.pdf](http://www.cdpcj.qc.ca/publications/Documents/etude_testing_discrimination_emploi.pdf) (Consulté le 10 novembre 2012).

ELLIS, C., et J.A. SONNENFELD (1994). « Diverse Approaches To Managing Diversity », *Human Resource Management*, vol. 33, 79-110 p.

GRANOVETTER, M. (1973). « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, n° 78, p. 1360-1380.

GREEN, D., et C. WORSWICK (2002). *Entry Earnings of Immigrant Men in Canada: The Roles of Labour Market Entry Effects and Returns to Foreign Experience*, Department of Economics, University of British Columbia.

HELLY, D. (2005). « Les politiques canadiennes d'immigration sont-elles exportables en France et en Europe ? », Institut français des Relations internationales, 16 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2012). *Population du Québec, 1971-2011*, [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/struc\\_poplt/qc\\_1971-20xx.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/struc_poplt/qc_1971-20xx.htm) (Consulté le 12 mai 2012).

JAMIL, U. (2012). « La discrimination subie par les Musulmans en Ontario », *Commission ontarienne des droits de la personne*, <http://www.ohrc.on.ca/fr/la-croyance-la-libert%C3%A9-de-religion-et-les-droits-de-la-personne-num%C3%A9ro-sp%C3%A9cial-de-diversit%C3%A9/la-discrimination-subie-par-les-musulmans-en-ontario> (Consulté le 13 décembre 2012).

KANAS, A., F. VAN TUBERGEN, et T. VAN DER LIPPE (2009). « Immigrant Self Employment Testing Hypotheses About the Role of Origin- and Host Country Human Capital and Bonding and Bridging Social Capital », *Work & Occupation*, vol. 36, n° 6, (août), p. 181-205.

KUSTEC, S, E. THOMPSON et L. XUE (2007). « Foreign Credentials : The Tools for Research », *Canadian Issues* (printemps), p. 26-30.

LABELLE, M. (2005). « Le défi de la diversité au Canada et au Québec », *Options politiques* (mars-avril), p. 92-97.

LEE-GOSSELIN, H. (2009). « Les PAÉ – est-ce une solution adaptée pour l'intégration des minorités visibles et culturelles au travail? Pour une véritable intégration », *Droit au travail sans discrimination*, Montréal, Fides, p. 217-239.

LI, P. (2004). « Social Capital and Economic Outcomes for Immigrants and Ethnic Minorities », *RIMI*, 5 (2), 171-190.

MERCKELÉ, P. (2004). *Sociologie des réseaux sociaux*, Paris, les Éditions La Découverte.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (2008). « Le prix des préjugés : la discrimination au travail fondée sur le sexe et l'appartenance ethnique », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, p. 157-221.

OREOPOULOS, P. (2009). « Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market ? A Field Experiment with Six Thousand Résumés », *Metropolis British Columbia, Working paper series, n° 9-03*: [mbc.metropolis.net/wp\\_2009.html](http://mbc.metropolis.net/wp_2009.html) (Consulté le 20 septembre 2012).

PECORARO, M. (2005). « Les migrants hautement qualifiés », dans HAUG W. et P. WANNER (dir. de publication), « Migrants et marché du travail », *Office fédéral de la statistique*, Neuchâtel, p. 71-109.

PUTNAM, R. D. (2000). *Bowling Alone : The Collapse and Revival of American Community*, New York, Simon and Schuster.

RENAUD, J., et S. FORTIN (2004). « Stratégies d'établissement en contexte montréalais: une diversité de modalités? », RENAUD, J., A. GERMAIN, et X. LELOUP (dir.), *Racisme et discrimination. Permanence et résurgence d'un phénomène invouable*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 31-59.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (2005). *Rapport sommaire des séances d'engagement pour des milieux de travail sans racisme*, <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/racism/docs/Summary-Report-2005.pdf> (Consulté le 12 mai 2012).

ROSEN, B., et K. LOVELACE (1994). « Fitting Square Pegs into Round Holes, Diversity Management Programs », *HR Magazine*, (janvier), vol. 39, n° 1, p. 86.

SHELLENBERG, G., et H. MAHEUX (2007). « Immigrants' Perspectives on their First Four Years in Canada: Highlights from Three Waves of the Longitudinal Survey of Immigrants to Canada », *Canadian Social Trends: Special Edition*, Statistics Canada Catalogue, n° 11-008-XWE.

SCOTT, C. (1993). « Vive la difference: managing workforce diversity », *Financial Executive* (novembre), vol. 9, n° 6, 44 p.

SOLANE, O. J. (2007). « Overeducation in the United Kingdom. Policy Forum: Education and Skill Mismatches in the Labour Market », *The Australian economic review*, vol. 40, n° 3, p. 286-91.



SOUNACK, L. (2010). « Le search, un rôle de plus en plus critique face à l'infobésité », *Revue Veille*, n° 117, p. 56-57.

STATISTIQUE CANADA (2008). *Recensement de 2006*,  
<http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/dp-pd/tbt/Rpfra.cfm?LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=837928&GK=0&GRP=1&PID=92340&PRID=0&PTYPE=88971,97154&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2006&THEME=80&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=>  
(Consulté le 16 mai 2012)

STATISTIQUE CANADA (2006). *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : Perspective régionale des expériences sur le marché du travail en 2003*, N° 89-616-XIF.

STATISTIQUE CANADA (2005). *Connaissance des langues officielles chez les nouveaux immigrants: à quel point est-ce important sur le marché du travail ?*  
<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-624-x/2007000/4123753-fra.htm>  
(Consulté le 12 mai 2012)

TAJFEL, H. (1981). *Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology*, Cambridge, UK, Cambridge University Press.

THACKER, K. (2002). « How to... Take Advantage of Diversity », *People Management*, vol. 8, n° 5, p. 52-54.

THORNBURG, L. (1994). « Journey toward a More Inclusive Culture », *HR Magazine*, vol. 39, n° 2, p. 79-96.

VIDU, S. (2000). « A Twenty-First Century Reception for Diversity in the Public Sector : A Case Study », *Public Administration Review*, vol. 60, n° 5, p. 395-409.

VON BERGEN, C.W, B. SOPERET, et T. FOSTER (2002). « Unintended Negative Effects of Diversity Management », *Public Personnel Management* (été), vol. 31, n° 2, p. 239-249.

WEINSTOCK, D. (2007). *Global Justice, Global Institutions*, University of Calgary Press.

WEINER, N. (2008). « Breaking Down Barriers to Labour Market Integration of Newcomers in Toronto », *IRPP Choices*, vol. 14, n° 10, p. 42.

WRENCH, J. (2007). *Diversity Management and Discrimination: Immigrants and Ethnic Minorities in the EU*, Ashgate, 168 p.

ZIETSMA, D. (2010). « Immigrants exerçant des professions réglementées », *Perspective: Statistique Canada*, Catalogue n° 75-001-X (février), p. 13-28.

**COLLECTION  
NOTES DE RECHERCHE**

- 64 MEHIAOUI, Souhila, sous la direction de Nicole DE SÈVE. *Recherche sur l'intégration en emploi des personnes issues de l'immigration*, mai 2013, 55 p. (D12444).
- 63 FORCIER, Hubert. *Recherche sur la fréquentation linguistique des cégeps*, Montréal, septembre 2012, 118 p. (D12157).
- 62 POULIN, Jacynthe. *Éléments de réflexion sur le rapport au travail et les règles de gouvernance chez les Cris et les Inuits du Nord-du-Québec*, Québec, février 2010, 58 p. (D12100).
- 61 HARVEY, Pierre-Antoine. *Portrait de la fiscalité et de ses perspectives au Québec*, Montréal : CSQ, mai 2008, 98 p. (D11891).
- 60 BROUILLETTE, Véronique et Luc ALLAIRE. *La formation au travail : un enjeu social*, Montréal : CSQ, mai 2007, 63 p. (D11757).
- 59 GARON, Jean-René. *Retrait des subventions aux écoles primaires et secondaires privées : Évaluation de l'élasticité de la demande*, Québec, juin 2006, 55 p. (D11657).
- 58 RIFFAUD, Sébastien. *Âges et savoirs : Vers un transfert intergénérationnel des savoirs*, Québec, mars 2007, 95 p. (D11753).
- 57 OUELLET, Amélie. *Le transfert des savoirs dans l'enseignement : une nécessité!*, Québec, février 2007, 37 p. (D11738).
- 56 PAYEUR, Christian. *La relation entre recherche et action syndicale en éducation : le cas du Québec*, Québec, octobre 2005, 36 p. (D11608).
- 55 TALBOT, Geneviève. *La reconnaissance des acquis et des compétences au Québec : à l'aube d'une relance*, Québec, octobre 2005, 123 p. (D11593).
- 54 DANIS, Gabriel. *Les partenariats public-privé (PPP) : mythes, réalités et enjeux*, Montréal, octobre 2004, 53 p. (D11475).
- 53 AVIGNON, Pierre. *L'évaluation du système de santé : critiques et enjeux dans une perspective sociale et syndicale*, Montréal, septembre 2004, 57 p. (D11457).
- 52 COLLOMBAT, Thomas. *Le point sur l'aide au développement*, Montréal, février 2004, 36 p. (D11400).
- 51 BROUILLETTE, Véronique et Nicole FORTIN. *La mondialisation néolibérale et l'enseignement supérieur*, Montréal, janvier 2004, 94 p. (D11373).
- 50 BABY, Antoine. *Des bons ? À quoi bon ? Une analyse de la question des bons d'études*, Québec, CSQ, mars 2003, 69 p. (D11277).

- 49 ROY, Gilles. *De mesures compensatoires à l'obligation de résultats. Bilan critique des politiques scolaires d'intervention auprès des milieux défavorisés québécois*, Québec, CSQ, septembre 2002, 146 p. (D11217).
- 48 PRONOVOST, Solange. *La violence psychologique au travail à l'aune du régime d'indemnisation des lésions professionnelles*, Montréal, CSQ, septembre 2002, 33 p. (D11210).
- 47 TONDREAU, Jacques. *Bilan de l'accès et de la réussite scolaires*, Québec, CSQ, avril 2002, 29 p. (D11166).
- 46 BLANCHETTE, Corrine, avec la collaboration de Laurier CARON. *Le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre et ses impacts pour les réseaux de la santé et de l'éducation*, Québec : CSQ, novembre 2001, 76 p. (D11127).
- 45 LESSARD, Claude et Liliane PORTELANCE, *Réflexions sur la réforme curriculaire au Québec*, Québec : CSQ, novembre 2001, 77 p. (D11118).
- 44 BÉRUBÉ, Lucie. *Les conseils d'établissement des écoles, un premier coup d'œil. Document préliminaire à la construction d'un sondage concernant l'évaluation des conseils d'établissement*, Québec : CEQ, 1999, 105 p. (D10815).
- 43 TONDREAU, Jacques. *K.-O. à la violence. O.K. à la coopération. Trente ans de réflexion et d'interventions de la CEQ et de ses affiliés sur la violence en société, à l'école et au travail*, Québec : CEQ, 1999, 75 p. (D10793).
- 42 TONDREAU, Jacques. *La reconnaissance des acquis et des compétences au Québec : un choix stratégique dans une société en changement : synthèse des principaux écrits*, Québec : CEQ, 1999, 70 p. (D10734).
- 41 LANCTÔT, Yves. *Le financement privé des services d'éducation et de santé : faut-il s'inquiéter du loup dans la bergerie ?* Québec : CEQ, 1999, 140 p. (D10729).
- 40 BERNIER, Brigitte. *Le portrait des conseils d'élèves au secondaire* : Québec : CEQ, 1997, 35 p. (D10554).
- 39 TRÉPANIÉ, Maryse et Lise ST-LAURENT. *Les services aux élèves handicapés ou en difficulté : état de la situation et perspectives*, Québec : CEQ, 1996, 122 p. (D10465).
- 38 DE SÈVE, Nicole. *La conciliation travail/famille dans nos milieux : comment poursuivre ?* Québec : CEQ, 1996, 57 p. (D10359).
- 37 LEGAULT, Ginette et Marie Anik AUSSANT. *Stratégies novatrices d'aménagement du temps de travail*, Québec : CEQ, 1996, 91 p. (D10370).
- 36 LACHANCE, Éline. *Les jeunes et le syndicalisme : recension des écrits*, Québec : CEQ, 1996, 24 p. (D10368).

- 35 GAUVREAU, Claude. *Les autoroutes de l'information : enjeux et perspectives*, Québec : CEQ, 1995, 25 p. (D10304).
- 34 LE SCOUARNEC, François-Pierre. *Les inforoutes et la société du savoir : nouveaux défis pour le monde de l'enseignement*, Québec : CEQ, 1995, 55 p. (D10246).
- 33 BERTHELOT, Jocelyn. *Gouverne démocratique ou dérives marchandes : la restructuration en éducation dans quelques pays et provinces*, Québec : CEQ, 1995, 27 p. (D10266).
- 32 BOUCHER, Normand. *Les fonctions professionnelles dans l'éducation : une revue de littérature des expériences étrangères*, Québec : CEQ, 1995, 66 p. (D10261).
- 31 LALIBERTÉ, Andréanne. *Les professionnelles et professionnels de l'éducation : le cas des conseillères et conseillers pédagogiques et des orthopédagogues*, Québec : CEQ, 1995, 53 p. (D10242).
- 30 LAROCQUE, Brigitte. *L'éducation coopérative : recension d'études et d'expériences*, Québec : CEQ, 1985, 44 p. (D10241).
- 29 PIETTE, Jacques. *L'éducation aux médias : vers une redéfinition des rapports entre l'école et les médias*, Québec : CEQ, 1994, 72 p. (D10150).
- 28 COULOMBE, Laurette. *Garçons et filles : socialisation, stéréotypes et réussite scolaire*, Québec : CEQ, 1993, 33 p. (D10065).
- 27 BOUCHER, Normand et Christine CLEARLY. *Une école de la réussite pour le Nouveau-Québec*, Québec : CEQ, 1993, 84 p. (D10043).
- 26 BLIER, Bernard. *Le discours du CSE sur l'école, sa mission, sa réussite*, Québec : CEQ, 1993, 66 p. (D10022).
- 25 ROBERGE, Micheline. *Maternelle socialisante ou scolarisante : recension d'études et d'expériences*, Québec : CEQ, 1991, 43 p. (D9801).
- 24 DENIGER, Marc-André. *Synthèse des débats sur la formation professionnelle*, Québec : CEQ, 1990, 98 p. (D9564).
- 23 PAQUET, Pierre. *Les nouveaux rapports : État-entreprise, état de la situation en matière de formation de la main-d'œuvre*, Québec : CEQ, 1990, 102 p. (D9488).
- 22 DAVID, Hélène et al. *Les membres de la CEQ et le vieillissement : quelques données statistiques*, Québec : CEQ, 1990, 52 p. (D9438).
- 21 HOULE, Émilie et France TISSOT. *L'épuisement professionnel chez le personnel enseignant : revue de littérature*, Québec : CEQ, 1989, 30 p. (D9264).
- 20 TREMBLAY, Alain. *La précarisation de l'emploi : identification du phénomène*, Québec : CEQ, 1987, 56 p. (D9064).

- 19 PIERRE, Régine et al. *La douance : un produit social, rapport de deux recherches sur la douance*, Québec : CEQ, 1987, 26 p. (D9022).
- 18 BRETON, Gilles et Carol LEVASSEUR. *Syndicalisme et action politique : éléments pour une nouvelle problématique*, Québec : CEQ, 1987, 20 p. (D9021).
- 17 MICHAUD, Jacinthe. *Les coalitions syndicale et populaire : une réalité politique en constante évolution*, Québec : CEQ, 1987, 18 p. (D9020).
- 16 BERNARD, Éline. *Le NPD et le mouvement syndical en Colombie-Britannique*, Québec : CEQ, 1987, 16 p. (D9019).
- 15 MURRAY, Gregor. *Action politique des syndicats en Grande-Bretagne : réflexion sur l'action politique et les organisations syndicales*, Québec : CEQ, 1987, 19 p. (D9018).
- 14 LIPSIG, Carla et Denis LAGACÉ. *Réflexions sur le syndicalisme et l'action politique aux États-Unis*, Québec : CEQ, 1987, 18 p. (D9017).
- 13 LALLEMENT, Jeanine. *L'action politique de la Confédération française démocratique du travail (C.F.D.T.) : conception des rapports avec les partis politiques*, Québec : CEQ, 1987, 18 p. (D9016).
- 12 AMYOT, Grant. *Le mouvement syndical italien et l'action politique*, Québec : CEQ, 1987, 14 p. (D9015).
- 11 JONCAS, Luc. *Le néo-libéralisme en éducation : et si jamais...*, Québec : CEQ, 1987, 16 p. (D8999).
- 10 MOISAN, Marie. *La santé et le système de soins québécois : survol de la situation*, Québec : CEQ, 1987, 80 p. (D8962).
- 9 PAYEUR, Christian. *Les organisations syndicales québécoises et l'action politique*, Québec : CEQ, 1987, 22 p. (D8930).
- 8 PLOURDE, François. *Prendre une retraite différente : les expériences des autres pays industrialisés*, Québec : CEQ, 1987, 30 p. (D8921).
- 7 LIPSIG, Carla et Christian PAYEUR. *L'action politique et les organisations syndicales : une problématique*, Québec : CEQ, 1987, 14 p. (D8898).
- 6 BÉDARD, Denis. *Impact de l'informatique sur le travail des conseillères et conseillers d'orientation du Saguenay-Lac-St-Jean*, Québec : CEQ, 1986, 22 p. (D8749).
- 5 LANGLOIS, Richard. *À l'orée de l'an 2000 : repenser l'État-providence*, Québec : CEQ, 1986, 45 p. (D8736).
- 4 PAYEUR, Christian. *Le congé-éducation payé*, Québec : CEQ, 1986, 33 p. (D8729).

- 3 LANGLOIS, Richard. *Le rapport Macdonald et les politiques sociales : un « modelling » pour les programmes sociaux*, Québec : CEQ, 1986, 18 p. (D8713).
- 2 ZIARKO, Hélène *et al.* *La douance : l'urgence d'un débat*, Québec : CEQ, 1986, 31 p. (D8707).
- 1 PAYEUR, Christian. *Les nouvelles technologies et l'avenir de la formation. Éléments préliminaires d'une problématique formation-emploi*, Québec : CEQ, 1985, 10 p. (D8700).



Communications

D12444  
9 mai 2013