

L'intégration des jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles
au marché du travail de la ville de Québec

Rapport de recherche présenté au
Conseil permanent de la jeunesse (C.P.J.)

Par
Claudia Larochelle
et
Thomas Lapointe

Étudiante et étudiant au département de sociologie de l'Université Laval
Sous la direction de Monsieur Dominique Morin et de Madame Andrée Fortin
et
la supervision de Madame Sophie Bélanger

Avril 2006

Table des matières

Résumé	5
Faits Saillants	6
Introduction	8
Chapitre 1 : Contexte général de l'étude	10
1.1 Un bref historique de l'immigration au Québec	10
1.2 L'importance de l'immigration au Québec	11
1.3 Le portrait actuel de la population immigrante dans la ville de Québec	12
1.4 Facteurs liés à l'emploi	13
1.5 La croissance des emplois atypiques au Québec	14
1.6 Les politiques de pluralisme culturel	14
1.6.1 Intégration ou Assimilation ?	14
1.6.2 Le multiculturalisme canadien	15
1.6.3 L'inter culturalisme au Québec	15
1.7 La rétention des immigrants dans la ville de Québec	16
1.7.1 Québec, une ville homogène	17
Chapitre 2 : Cadre explicatif théorique	19
2.1 Les immigrants et les minorités visibles	19
2.2 L'insertion et l'intégration	19
2.2.1 L'insertion à l'emploi	19
2.2.2 L'intégration sociale	20
2.2.3 L'intégration au milieu de travail	21
2.2.4 Les types de milieu de travail	22
2.3 Les visées des immigrants	22
2.3.1 Les réfugiés politiques	23
2.3.2 Les immigrants économiques	23
2.3.3 Les immigrants diplômés	23
2.3.4 Les aspirations des immigrants	24
2.3.5 Les représentations des immigrants	24
2.4 La question de recherche	25
2.5 L'hypothèse principale: la difficulté d'intégration au marché du travail	26
2.5.1 Hypothèse 1 : la difficulté d'insertion en emploi	26
2.5.2 Hypothèse 2 : la difficulté d'intégration sociale	27
Chapitre 3 : La méthodologie	29
3.1 La méthode d'enquête	29
3.2 L'échantillonnage	29
3.3 Le schéma d'opérationnalisation	30
3.4 Le schéma d'entrevue	30

3.5 Description de l'échantillon	30
Chapitre 4 : L'insertion et l'intégration au marché de l'emploi des répondants	33
4.1. L'insertion des différents groupes de répondants au marché de l'emploi	33
4.1.1 Des milieux embauchant beaucoup d'étrangers	35
4.1.2 La recherche d'emploi	36
4.1.3 La formation des répondants	37
4.2 L'intégration au marché de l'emploi et conditions de travail des différents groupes de répondants	39
4.2.1 Intégration et discrimination en milieu de travail	39
4.2.2 L'intégration au marché de l'emploi	40
4.2.3 Les conditions de travail	41
4.3 Comparaison des discours selon les sexes	42
4.4 Description des conditions de vie des répondants	43
4.5 Secteurs d'emplois les plus touchés par la discrimination	44
Chapitre 5 : Les représentations des répondants sur leur insertion et à leur intégration au marché de l'emploi de la ville de Québec.	46
5.1 Importance de l'intégration au tissu social de la ville de Québec	46
5.1.1 Impact de la présence de communautés culturelles	47
5.1.2 Impact des organismes pour l'intégration des immigrants	49
5.2 Description des formes de discrimination relevées dans les discours	50
5.2.1 Discrimination explicite	50
5.2.2 Discrimination dissimulée	51
5.2.3 Discrimination inconsciente ou involontaire	51
5.3 La représentation qu'ont les répondants de leur intégration	52
5.3.1 Intégration à l'emploi	52
5.3.2 Volonté d'intégration à la population de la ville de Québec	53
5.4 L'intégration : un processus à double sens	54
Chapitre 6 : Aspirations et attentes des répondants	57
6.1. L'attrait des immigrants envers les grands centres	57
6.1.1 L'attrait pour les opportunités d'emploi	57
6.1.2 Attrait pour les communautés culturelles	58
6.2 Besoin de visibilité et de tribunes	59
6.3 Vers une vitalité culturelle et économique?	60
Chapitre 7 : Typologie des modes d'insertion et d'intégration au marché de l'emploi	61
Conclusion	64
Annexe 1 : le schéma d'entrevue	66

Annexe 2 : le schéma d'opérationnalisation	68
Annexe 3 : lettre de sollicitation	69
Annexe 4 : Rapport de consentement	70
Bibliographie	71

Résumé

À la demande du Conseil permanent de la jeunesse, nous avons tenté de comprendre pourquoi le taux de chômage chez les jeunes issus des minorités visibles est plus élevé que celui des jeunes qui ne le sont pas. La question de recherche était la suivante : Les jeunes issus de l'immigration et les minorités visibles ont-ils de la difficulté à s'insérer, puis s'intégrer au marché de l'emploi de la ville de Québec? Nous avons interviewé douze personnes. Nos répondants Noirs et Maghrébins de même que ceux n'ayant pas de formation spécifique complétée sont ceux qui ont eu le plus de difficulté à décrocher un emploi. C'est une des raisons pour laquelle ils se retrouvent dans des secteurs d'emplois précaires ou sont travailleurs autonomes. Les conditions de travail et l'intégration à l'emploi sont déterminés davantage par le secteur d'emploi que par l'origine ethnique des répondants. La visée et les aspirations des répondants sont des facteurs déterminants de leur mode d'insertion et d'intégration à l'emploi. Ceux qui n'ont pas encore l'emploi qu'ils désirent occuper dans le futur accordent moins d'importance à l'intégration à cet emploi temporaire. Pour conclure, la recherche a permis de vérifier que les communautés culturelles agissent comme des supports à l'intégration des immigrants et des minorités visibles.

Faits saillants

Le Conseil permanent de la jeunesse nous a mandaté pour étudier le processus d'insertion et d'intégration à l'emploi des immigrants et des minorités visibles de la ville de Québec. Le taux de chômage est plus élevé chez les jeunes membres de minorités visibles que chez les autres jeunes, c'est ce qui nous a amenés à formuler la question de recherche suivante : Les jeunes issus de l'immigration et les minorités visibles ont-ils de la difficulté à s'insérer, puis s'intégrer au marché du travail de la ville de Québec? Nous avons interviewé douze répondants à partir d'un questionnaire portant sur leurs conditions de travail, la représentation qu'ils ont de leur intégration à l'emploi et leurs aspirations professionnelles et personnelles. La recherche a permis de conclure :

-Qu'un membre d'une minorité visible soit né ou non au Québec a peu de poids sur son insertion en emploi. Même si les membres de minorités visibles interrogés parlent français et ont un réseau de contacts québécois, certains jeunes faisant partie d'une minorité visible, en particulier les Noirs et les Maghrébins, éprouvent des difficultés à se trouver du travail.

-Les répondants affectés par les comportements discriminatoires cherchent à aller dans des secteurs d'emplois où il y a plus d'immigrants et de membres de minorités visibles, ou alors ils choisissent le travail autonome.

-Nos résultats ne nous permettent pas de faire un lien direct entre les difficultés d'intégration au marché de l'emploi et appartenance à une minorité visible. C'est davantage le secteur d'emploi qui détermine l'intégration à l'emploi et les conditions de travail du répondant.

-Un des secteurs d'emplois les plus touchés par la discrimination est le service à la clientèle. La discrimination n'est pas de la part de l'employeur ni de l'équipe de travail. C'est l'attitude des clients qui semble faire hésiter les employeurs à embaucher des membres de minorités visibles.

-Les aspirations personnelles et professionnelles des répondants expliquent la représentation qu'ils ont de leur intégration. Ainsi, ceux qui désirent quitter leur emploi ou la ville se représentent leur intégration comme étant plus ou moins importante.

-L'âge et la formation des répondants sont des facteurs cruciaux dans l'insertion à l'emploi. La formation du répondant est déterminante du secteur d'emploi que celui-ci parviendra à intégrer.

-Les étudiants qui n'ont pas de plan de carrière précis ont des emplois temporaires et projettent changer d'emploi dans le futur. Dans ces cas, le processus d'insertion n'est pas achevé, c'est la raison pour laquelle l'intégration à cet emploi temporaire n'est pas une préoccupation pour eux.

-Les répondants qui ont décroché un emploi dans le domaine dans lequel il aspirent travailler dans l'avenir se représentent leur intégration à cet emploi comme une priorité.

-Il existe un réel problème de rétention des immigrants dans la ville de Québec. Selon certains répondants, la faible proportion de gens issus des communautés culturelles et le manque de possibilités d'emplois sont des motifs qui amènent certains à vouloir quitter la ville après leurs études.

-Les répondants qui ont eu le support de leur communauté culturelle lors de leur présence à Québec sont parvenus à une intégration au tissu social de la ville harmonieuse et la plupart désirent y rester. Nos répondants se représentent donc les communautés culturelles comme un intermédiaire entre eux et la société d'accueil.

Introduction

La Commission jeunesse du parti libéral du Québec a proposé en 1985 de créer un Conseil dont l'objectif serait de s'interroger sur les problèmes sociaux vécus par les jeunes du Québec. Un an plus tard, le projet de loi numéro 104 proposant la création du Conseil permanent de la jeunesse (C.P.J.) était déposé à l'Assemblée nationale, qui l'adopta à l'unanimité en 1987. Depuis 1997, le C.P.J. a le mandat d'étudier des thèmes qui lui sont soumis par le gouvernement, comme la solidarité entre les générations, le rapprochement interculturel ainsi que l'ouverture au pluralisme culturel. Ses nouveaux membres, âgés de 15 à 30 ans, sont élus par le Conseil sortant et ont pour mandat l'amélioration des conditions de vie des jeunes Québécois et leur intégration à la société québécoise (Site officiel du C.P.J., 2005). Une étude intitulée *Remixer la cité* a été effectuée au cours de l'année 2004 par Georges Lemieux, un membre du C.P.J., en collaboration avec le Conseil des relations interculturelles. Celle-ci révèle l'existence d'un grave problème d'accès des jeunes immigrants et des minorités visibles au marché du travail dans la province de Québec (Lemieux, 2004, p.43).

Un article à propos du racisme de la part des employeurs dans la ville de Québec publié dans le quotidien *Le Soleil* illustre bien l'importance de traiter de ce sujet. Selon Benoît Songa, le directeur du centre R.I.R.E. (Rapprochement, Intégration, Rattrapage scolaire et Éveil), il y a beaucoup de racisme au Québec et les témoignages récents de victimes du racisme sont une occasion de prendre conscience de l'existence du racisme dans le marché du travail (Bouchard, 2005 : 1, p.A3).

Dans ce rapport, nous essaierons de comprendre comment s'effectue l'insertion, puis l'intégration au marché de l'emploi des jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles et d'identifier les difficultés rencontrées. Le cadre général de l'étude est défini au premier chapitre du rapport. Il y sera question du contexte de l'immigration dans la ville Québec. Le deuxième chapitre présente le cadre théorique. On y retrouve les différents concepts en lien avec l'étude ainsi que la formulation d'une hypothèse. Le troisième chapitre décrit la méthodologie de l'enquête. Le quatrième chapitre porte sur l'insertion et l'intégration au marché de l'emploi des répondants interviewés. Le cinquième chapitre traite des représentations des répondants sur leur insertion et leur

intégration au marché de l'emploi de la ville de Québec. Le sixième chapitre examine les aspirations et les attentes des répondants. L'étude se conclut par une typologie des modes d'insertion et d'intégration au marché de l'emploi.

Chapitre 1 : Contexte général de l'étude

Afin de saisir le contexte général de l'étude, le premier chapitre présente d'entrée de jeu un bref historique de l'immigration au Québec. En deuxième lieu, il sera question des types d'emploi des nouveaux arrivants. Le concept d'intégration ainsi que les politiques qui la régissent seront présentés ensuite, alors que le problème particulier de la ville de Québec sera exposé en quatrième lieu. Finalement, au cinquième point, il sera question de la situation des jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles dans la ville de Québec.

1.1 Un bref historique de l'immigration au Québec

Les peuples canadiens et québécois se sont constitués en grande partie avec l'arrivée d'immigrants, plusieurs nations ayant participé au peuplement du pays. Jusqu'en 1960, les immigrants qui s'installent au Québec proviennent en majorité de l'Europe. La plupart de ces gens étaient originaires de la Grande-Bretagne, de la France et du sud-est de l'Europe. Le Québec a entre autres accueilli à partir de 1956 des immigrants de Pologne et de Hongrie en raison de la crise qui traversait l'Europe de l'Est à cette époque. Quelque temps après, la province accueillait les premiers arrivants grecs. À partir des années 1960, l'immigration en provenance d'Espagne et du Portugal devenait plus nombreuse. On assiste également pendant cette décennie à de nouveaux courants d'immigration qui arrivent directement des Antilles et de l'Amérique du Sud. Une grande majorité de ces nouveaux venus sont des réfugiés qui ont dû quitter leurs pays d'origine en raison de l'instabilité politique. L'immigration au Québec se diversifie par la suite selon les crises internationales. Par exemple, au milieu des années 1970, le Québec accueille des réfugiés vietnamiens chassés par la guerre qui divise leur pays. On parle désormais de minorités « visibles » pour désigner la plupart des personnes originaires des pays appartenant au Tiers-monde. Les changements dans la provenance des immigrants ont soulevé par la suite le problème de l'intégration de ces nouveaux arrivants. Les gouvernements ont dû mettre en place des politiques d'accueil (Bourdon et Lamarre, 1998, p.267). À la fin des années 1960, le gouvernement provincial crée le Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration dont la mission est de

prendre en charge les nouveaux arrivants en établissant des centres d'orientation et de formation des immigrants. Ces centres ont comme mandat d'assurer aux immigrants une connaissance minimale de la langue française et une intégration au monde du travail. Plusieurs de ces nouvelles communautés s'installent alors dans la région de Montréal et s'intègrent à la société québécoise dont ils diversifient ainsi la culture (Bourdon, Lamarre, 1998, p.268). Les différents groupes ethniques ayant immigré au Québec pendant cette deuxième vague d'immigration ont participé à la transformation de la ville de Montréal et lui ont donné son caractère cosmopolite. La ville de Québec diffère de celle de Montréal à cet égard, puisque les communautés culturelles sont moins importantes. Cette réalité change la dynamique d'intégration des immigrants.

1.2 L'importance de l'immigration au Québec

Le Québec fait face à un problème démographique en raison d'un faible taux de natalité conjugué au vieillissement de la population. Ces phénomènes ont des répercussions sur le renouvellement de la main d'œuvre ainsi que sur la vitalité économique de la province et par conséquent sur l'avenir de la société québécoise. Parmi les différentes stratégies pour contrer ce déclin démographique, l'immigration est privilégiée, étant donné qu'on ne peut pas contrôler le taux de natalité. S'ils tiennent à conserver leur identité particulière, les Québécois sont dans une situation où l'intégration des immigrants est cruciale. La Ministre des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration remarque que dans les années 1960, on comptait 8 personnes en âge de travailler pour 1 personne de plus de 65 ans. Ce rapport s'établit aujourd'hui à 5 pour 1 et sera de 2 pour 1 en 2030 (Michelle Courchesne, 2004, p.43). Les démographes anticipent un manque de main-d'œuvre et en ce sens les immigrants représentent la clé du développement économique du Québec.

1.3 Le portrait actuel de l'immigration des minorités visibles dans la ville de Québec

Tableau 1 : Population totale immigrante de la ville de Québec, 2001.

Pays	Population
France	4 140
États-Unis	1 165
Allemagne	835
Chine	810
Bosnie	665
Autres	11 135
TOTAL	18 750

Source : Institut statistique du Québec : *Recensement de la population, capitale nationale, 2001.*

Le tableau 1 présente la population immigrante totale de la ville de Québec selon la provenance et montre que les plus grandes communautés immigrantes sont majoritairement en provenance de pays européens. On ne peut pas considérer ces populations comme minorités visibles au Québec.

Le tableau 2 présente la population immigrante arrivée en 2001 dans la ville de Québec selon la provenance.

Tableau 2 : Population immigrante de la ville de Québec arrivée en 2001

Pays	Population
France	1 140
Bosnie	490
Chine	360
Maroc	305
Colombie	260
Autres	2 610
TOTAL	5 165

Source : Institut statistique du Québec : *Recensement de la population, capitale nationale, 2001.*

Ce deuxième tableau montre que les immigrants provenant de France sont toujours les plus nombreux. De plus, on observe que la provenance des immigrants se diversifie et la ville de Québec accueillait, en 2001, un plus grand nombre d'immigrants provenant de pays du tiers-monde. Il y a donc de plus en plus d'immigrants appartenant à des minorités visibles dans la Capitale nationale.

1.4 Facteurs liés à l'emploi

Beaucoup d'immigrants viennent d'abord à Québec puis quittent pour un grand centre comme Montréal parce qu'ils ne réussissent à s'insérer dans le marché du travail local. Selon une étude réalisée par la sociologue Martine D'amours en 1990, la structure économique est une des principales causes du problème de rétention des immigrants dans la vieille capitale. La migration des nouveaux immigrants vers les autres grandes villes canadiennes est très forte. Ce phénomène s'explique en bonne partie par le faible nombre d'industries et le caractère tertiaire de l'économie de la Région de Québec (D'Amours, 1990, p.10). Selon Emploi Québec, la ville de Québec comprend principalement des emplois administratifs (de la fonction publique), lesquels comptent pour 35% des emplois. « Le secteur manufacturier qui résorbe généralement une grande partie de la main d'œuvre immigrante et des minorités visibles est peu développé dans la région, ne représentant que près de 9% des emplois » (Mutoo, 2001, p.23).

Il faut noter que la ville de Québec connaît un solde migratoire négatif de la tranche d'âge des 25-34 ans dans son ensemble et pas seulement chez les immigrants. Les jeunes partent de la ville de Québec après leurs études, sans doute en raison du manque d'emploi (Langlois, 2005, p. A15.). Le gouvernement du Parti québécois a octroyé en 2001 une somme de 30 millions de dollars au développement de la nouvelle économie de la région de Québec, et à ce propos, le sociologue Simon Langlois affirme que ce sont des entreprises à la fine pointe de la technologie qui pourraient retenir les jeunes immigrants et les jeunes en général (Langlois, 2005, p. A15).

1.5 La croissance des emplois atypiques au Québec

Les emplois qui ont fait leur apparition dans le marché du travail depuis les années 1990 se caractérisent par une flexibilité qui implique aussi la précarité. Au sujet de la précarité des nouveaux emplois, le C.P.J. a publié en 2001 une étude intitulée *Emploi atypique et précarité chez les jeunes, une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable*. « L'emploi atypique est délimité par le biais de trois statuts d'emploi. Il s'agit des emplois à temps partiel, temporaires et autonomes » (Blondin et al., 2001, p.9). La proportion d'emplois atypiques est en hausse. « Au Québec, le nombre d'emplois atypiques a grimpé de 135% entre 1976 et 1995 alors que l'emploi typique ne croissait que de 6.6% » (Blouin et al, 2001, p.22). Les immigrants et les minorités visibles ne sont pas les seuls à connaître des conditions d'emploi précaire. Tous les jeunes sont touchés par ce changement dans la structure de l'emploi. Par contre, dans la présente étude nous allons limiter notre champ d'analyse aux jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles étant donné que le taux de chômage est beaucoup plus élevé chez ces jeunes, comme nous le verrons plus loin.

1.6 Les politiques de pluralisme culturel

Les gouvernements contrôlent en partie l'accès et l'adaptation à la société d'accueil. Au Canada et au Québec, il existe différentes stratégies d'intégration des immigrants que les prochaines pages exposeront.

1.6.1 Intégration ou Assimilation ?

S'intégrer au Québec ne signifie pas s'assimiler à la culture québécoise. Le M.A.I.I.C.C. (Ministère des Affaires Internationales de l'Immigration et des Communautés Culturelles) définit l'intégration comme un processus d'adaptation à long terme distinct de l'assimilation. Il considère que l'immigrant est intégré lorsqu'il maîtrise la langue d'accueil (le français), participe à l'ensemble de la vie collective et développe un sentiment d'appartenance à son égard. Malgré cela, plusieurs croient que c'est au nouveau venu de s'ajuster aux exigences de la société d'accueil, autrement dit de s'assimiler. Selon le document de la F.T.Q (Fédération des Travailleuses et des

Travailleurs du Québec) intitulé *Les relations interculturelles et l'action syndicale*, être Québécois n'est pas une question d'origine ethnique ou culturelle, mais plutôt une question de sentiment d'appartenance et d'attachement profond aux valeurs de cet espace commun que les Québécois veulent développer pour le mieux être de tous. Ce développement doit être fait dans le respect des différences. Les documents de la F.T.Q ne sont pas des sources scientifiques, mais ils sont très intéressants car ils sont teintés d'une idéologie qui correspond bien à celle des Québécois en général. L'auteur du document émet l'hypothèse que les Québécois sont ouverts aux autres cultures, dans la mesure où est préservée l'identité collective québécoise. Les immigrants peuvent préserver les éléments de leur culture comme leur art, leur musique et les partager avec l'ensemble des Québécois. Cependant les Québécois tiennent à préserver la langue française qui leur donne une histoire et une identité.

1.6.2 Le multiculturalisme canadien

Au niveau fédéral, l'esprit des politiques d'intégration des immigrants est bien différent. Le Canada adopte une politique de multiculturalisme. Cette politique postule d'abord que tous les citoyens sont égaux et qu'ils ont le droit d'être fiers et de conserver leur identité culturelle individuelle (Patrimoine Canadien). Le multiculturalisme, comme il est pratiqué au Canada, désigne la présence de diverses minorités ethniques qui se définissent comme différentes et tiennent à le demeurer. Cette politique est fondée sur le principe des droits individuels. Tous les citoyens sont égaux devant la loi et ils devraient avoir les mêmes chances, peu importe leur origine, leur langue et leur culture. L'individualisme est au cœur de cette politique puisque chaque citoyen peut exprimer sa culture minoritaire et par le fait même enrichir la culture canadienne. Il s'agit d'un modèle d'accommodation de la diversité culturelle.

1.6.2 L'inter culturalisme au Québec

Le modèle fondé sur l'inter culturalisme vise à introduire les immigrants à la culture québécoise afin de former une nation distincte du reste du Canada. Le noyau dur est la culture québécoise et les autres cultures se greffent autour de celle-ci. Le Québec a choisi ce type de politique, car le multiculturalisme réduisait le peuple québécois à n'être

qu'une minorité canadienne comme une autre. Cette politique suppose donc que la culture québécoise est une entité définie que les immigrants doivent reconnaître et respecter. Cette culture commune se caractérise par des normes, des règles, des conventions, une langue publique commune, une histoire, un mode de vie, etc. Elle régit les institutions qui sont propres au Québec ainsi que la vie quotidienne des habitants du territoire québécois. La culture publique a une fonction de cohésion sociale que l'on garantit par l'entremise de l'intégration (Ross, 1990, p.2). La politique québécoise se situe à égale distance entre l'assimilation et le multiculturalisme.

Robert Vachon mentionnait lors d'une conférence organisée par l'Institut Interculturel de Montréal que « l'inter culturalisme, c'est aussi l'apprentissage mutuel des cultures (où le mot *apprendre* signifie *assimiler* sans perdre l'identité) » (Vachon, 2003, p.35).

1.7 La rétention des immigrants dans la ville de Québec

Un des problèmes importants en ce qui concerne les jeunes immigrants à Québec, c'est leur rétention dans la ville. La présente étude vise aussi à comprendre pourquoi autant de jeunes immigrants et de minorités visibles quittent Québec pour aller s'installer dans d'autres régions comme Montréal ou Toronto, par exemple.

Selon le gouvernement du Québec, la région métropolitaine de Québec devrait être le deuxième centre d'accueil des immigrants de la province, après Montréal. La ville de Québec ne compte que 3% d'immigrants, alors qu'on en compte 20% à Montréal (Statistique Canada). Selon Valentin-Lubuto Mutoo, dans une étude publiée par la Ligue des droits et libertés, section Québec, les emplois de la Communauté urbaine de Québec sont principalement des emplois administratifs et sont plus difficiles d'accès pour les immigrants (Mutoo, 2001, p. 24). Outre les problèmes de type d'emploi, il faut aussi tenir compte des facteurs liés à l'environnement social de la ville. Madame Vatz Laaroussi, professeur à l'université de Sherbrooke, ainsi que le sociologue Simon Langlois partagent l'hypothèse que les communautés culturelles servent d'intermédiaires pour les nouveaux immigrants. La présence des quartiers ethniques faciliterait l'intégration progressive des

nouveaux venus. Étant donné qu'il y a peu de communautés culturelles à Québec, il demeure difficile pour un immigrant de s'intégrer à la société globale.

Mutoo utilise le terme de « réseautage » pour définir les ponts qui favorisent l'insertion entre les immigrants et la société d'accueil. C'est une manière informelle, mais très efficace pour amener les populations immigrées à s'insérer dans le marché de l'emploi et la société. Les membres d'une communauté peuvent accueillir les immigrants et leur apporter de l'aide pour obtenir un premier emploi. En se regroupant, les immigrants se sentent mieux accueillis et le choc culturel est moins important. En Ontario, la ville de Hamilton compte une population semblable en nombre à celle de Québec, mais elle accueille deux fois plus d'immigrants que la capitale nationale selon les chiffres de Statistique Canada. D'après Vatz Laaroussi, c'est grâce aux quartiers ethniques que les immigrants ont choisi de demeurer à Hamilton : si l'emploi attire l'immigrant, c'est le soutien d'une communauté locale qui le retient dans une ville (Bouchard, 2005, p.A2). Simon Langlois et Vatz Laaroussi établissent une distinction claire entre ghetto et communauté : la ghettoïsation est néfaste pour les populations immigrantes, car elle exclut l'immigrant de la société globale au lieu de l'intégrer.

1.7.1 Québec, une ville homogène

Selon l'étude de Mutoo auprès de membres de minorités visibles, la population de la région métropolitaine de Québec a une mentalité conservatrice : les répondants caractérisaient de « fermés » les habitants de la région de Québec. Ces derniers sont méfiants et font difficilement confiance aux étrangers. Ils se referment à l'intérieur de leur groupe d'appartenance dans leurs relations interpersonnelles. Il devient alors très difficile pour un nouvel arrivant de s'intégrer dans un cercle social (Mutoo, 2001, p. 24, 25). Les répondants dénoncent un manque d'ouverture d'esprit en ce qui a trait à la diversité culturelle de la ville de Québec. En outre, le fait que les immigrants soient dispersés çà et là sur l'ensemble du territoire urbain sans former de masse significative, ajouté à la mentalité conservatrice de la population, rend difficile leur intégration en emploi dans la région de Québec. L'étude de Mutoo montre que la difficulté qu'ont les immigrants à s'insérer dans un réseau social limite leurs chances de trouver un emploi. Il n'y a en effet que 10% à 15% des emplois qui sont affichés, tandis que 80% à 85% sont

offerts à l'interne. Ainsi, si un immigrant n'est pas intégré au tissu social de la population de la ville, il a beaucoup moins de chances de trouver un emploi. Par ailleurs, le fait de ne pas obtenir d'emploi est un obstacle à l'intégration sociale.

En conclusion, il existe un réel problème en ce qui concerne l'insertion et l'intégration des jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles. Cela justifie cette étude pour comprendre les facteurs complexes qui expliquent les phénomènes observés. Le prochain chapitre présentera le cadre théorique qui a orienté notre enquête.

Chapitre 2 : Le cadre théorique

Ce deuxième chapitre commence par définir les concepts qui seront utilisés dans cette étude. Par la suite, les différents types d'immigrants seront classés en trois catégories. Il sera question en troisième lieu des aspirations des nouveaux venus, alors que les objectifs précis de l'étude seront détaillés dans la quatrième partie. La cinquième partie sera finalement l'occasion d'élaborer un certain nombre d'hypothèses.

2.1 Les immigrants et les minorités visibles

Selon le C.P.J., un jeune issu de l'immigration est une personne qui a vécu une bonne partie de son enfance et de son adolescence dans un autre pays que le Canada. Une minorité ou un groupe minoritaire désignent un groupe de personnes différentes de la majorité des gens d'un milieu selon l'origine ethnique, la religion, la langue ou la nationalité et, dans la vie courante, on considère qu'il s'agit d'une minorité seulement si une signification sociale est attribuée à cette différence (Boudon et al., 2003, p.75). Lorsqu'on ajoute le terme visible à celui de minorité, il s'agit de personnes ayant une couleur de peau différente de la majorité (caucasienne dans la région de Québec) ou d'autres traits morphologiques distinctifs (comme les yeux bridés).

2.2 L'insertion et l'intégration

L'accès à l'emploi est la première étape de l'intégration au marché du travail. Il faut tout d'abord faire la distinction entre les concepts d'insertion et d'intégration. Il convient aussi de définir le concept d'intégration sociale, puisqu'un immigrant qui est intégré à la société québécoise aura plus de facilité à intégrer le marché de l'emploi.

2.2.1 L'insertion à l'emploi

L'insertion concerne, selon le M.A.I.I.C., le court terme et le premier temps du processus d'intégration. Les premières expériences de travail, le tâtonnement, la familiarisation, le recyclage ou la formation, sont des premiers pas avant de s'orienter vers une activité professionnelle plus stable (Duchemin, 2003, p.9). L'étude effectuée

par le C.P.J. révèle que les jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles au Québec ont de la difficulté à s'insérer au marché de l'emploi.

Tableau 3 : Taux de chômage chez les jeunes de 15 à 29 ans selon le statut d'immigration et l'appartenance à une minorité visible, 2001.

	Taux de chômage
Minorités visibles, immigrants	17.8%
Autres que minorités visibles, immigrants	12.0%
Minorité visibles, non immigrants	16.0%
Autres que minorités visibles, non immigrants	10.7%

Source : CPJ, p.41

Le taux de chômage plus élevé chez les jeunes de minorités visibles immigrantes et non immigrantes montre qu'il y a effectivement un problème quant à l'intégration des différentes minorités visibles au marché du travail.

En ce qui concerne la question des minorités visibles, immigrantes ou pas, on peut observer que la ville de Québec est un lieu où existe un racisme latent. Même si cette affirmation est généralement rejetée, des événements l'illustrent régulièrement, par exemple cet épisode que rapporte un article paru dans quotidien *Le Soleil*, à propos d'une victime de racisme dans une entreprise de la région (Le Soleil, 5 décembre 2005, A3). Le problème du racisme persiste et constitue malheureusement un grand obstacle à l'insertion et l'intégration des jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles.

2.2.2 L'intégration sociale

L'intégration est pour la sociologue Myriam Simard (1997), un processus qui concerne non seulement les immigrants mais aussi les membres de la population d'accueil. Nasser Baccouche (1997), dans le même ouvrage, définit l'intégration comme un processus qui embrasse tous les aspects de l'existence sociale et à ce titre concerne, outre les immigrés, la majorité de la population qui évolue dans un même espace national (Baccouche et al.,1997, p.190). L'auteur affirme que les immigrants doivent faire des efforts pour s'intégrer à la société d'accueil, mais que celle-ci a aussi son rôle à jouer dans ce processus. Pour que les immigrants se sentent intégrés, il faut leur en laisser la possibilité. Dans l'étude du C.P.J., une analyse sur la participation des jeunes immigrants à la société globale révèle : « un grand intérêt de ces jeunes - qui conservent des liens

avec la famille établie à l'étranger - pour les causes internationales, intérêt fondé sur leurs expériences de vie » (Lemieux, 2001, p.32). En contradiction avec l'affirmation qui précède, une enquête menée par Denise Helly révèle que ce sont surtout les conditions de vie objectives (le statut socio-économique par exemple) qui expliquent la non-participation des jeunes. D'autre part, les perceptions plutôt que les conditions matérielles jouent un rôle crucial dans le type de participation: « Ainsi, les jeunes interviewés ont dit vouloir s'impliquer ou non dans un type d'organisation plutôt qu'une autre pour des raisons d'appartenance et d'exclusion » (Lemieux, 2001, p.32). Quand les jeunes immigrants se sentent concernés par des causes, ils sont plus enclins à participer et s'impliquer.

2.2.3 L'intégration au milieu de travail

Comme il a été défini plus haut, le terme d'intégration signifie dans le cadre de cette étude: « un processus d'adaptation à long terme, multidimensionnel et distinct de l'assimilation. Ce processus, dans lequel la maîtrise de la langue d'accueil joue un rôle moteur essentiel, n'est achevé que lorsque l'immigrant ou ses descendants participent pleinement à l'ensemble de la vie collective de la société d'accueil et ont développé un sentiment d'appartenance à son égard. » (Lalonde, 1994, p.13). L'intégration à l'emploi serait donc dans cette optique la participation à la vie collective d'un milieu de travail, le développement d'un sentiment d'appartenance à une équipe de travail puis la participation aux associations et syndicats. L'intégration au milieu du travail concerne tout ce qui amène le jeune à se sentir membre à part entière de son équipe de travail et de son entreprise. S'il n'arrive pas à s'intégrer à son emploi au même titre qu'un Québécois, l'immigrant risque de se sentir exclu et aura peut-être le projet de quitter cet emploi.

Le M.A.I.I.C.C. fait la distinction entre intégration à l'emploi et intégration économique: « À la différence de la notion d'intégration au marché du travail ou d'intégration à l'emploi, l'intégration économique va au-delà de la seule insertion au travail. La notion d'intégration économique telle qu'entendue par le ministère comprend l'insertion à l'emploi salarié, mais s'élargit aussi au champ de la création d'entreprise et du travail autonome » (Francisca Montes, 1996: p.9). Les petites et moyennes entreprises sont, pour le M.A.I.I.C.C., propices à l'intégration des immigrants aux

structures économiques du pays et à son développement. Cependant, pour que l'intégration d'un immigrant soit achevée, il doit être intégré autant au niveau économique que social comme le souligne Mutoo dans son étude (Mutoo, 2001, p.8).

2.2.4 Les types de milieu de travail

L'intégration au marché du travail peut varier selon le type d'emploi et de milieu de travail. Selon l'enquête effectuée par Mutoo, « les catégories d'emplois les plus touchées par la discrimination raciale sont les postes de direction et les postes reliés au service à la clientèle » (Mutoo, 2001, p.18). Dans un emploi où l'apparence a des incidences sur le rendement, les employeurs préfèrent engager un individu qui sera plus susceptible de faire bonne impression aux clients, ou peut-être dans certain cas, leur faire peur. Une compagnie d'assurances aura probablement moins tendance à engager un membre d'une minorité visible pour combler un poste de vendeur lorsqu'elle sait que plusieurs préjugés négatifs sont véhiculés dans la population à l'égard de ces minorités. Il en est de même pour le poste de directeur quand celui-ci doit obtenir la confiance de ses clients afin de vendre ses produits. Il y a donc des types d'emplois qui sont plus difficiles d'accès pour les minorités visibles. La relation de confiance qu'un vendeur ou un directeur d'établissement doit entretenir avec ses clients est essentielle, ce qui fait que les employeurs embauchent le candidat le plus susceptible d'inspirer la confiance.

2.3 Les visées des immigrants

Les raisons pour lesquelles un individu immigré dans un autre pays sont des facteurs importants à prendre en considération dans l'étude de l'intégration des immigrants. En premier lieu, nous devons distinguer l'immigration volontaire de l'immigration involontaire. La situation de ceux qui ont pris la décision de venir faire carrière au Québec est différente de celle des réfugiés qui ont bénéficié du Québec comme asile politique. Le processus d'intégration des immigrants peut varier selon les buts de chacun. De plus, leur situation est aussi très différente selon qu'il possèdent un diplôme ou non.

2.3.1 Les réfugiés politiques

Les réfugiés politiques sont ceux qui ont quitté leur pays en raison de tensions politiques violentes : guerre, terrorisme, répression, etc. On retrouve chez les auteurs deux cas de figure quant à l'intégration des réfugiés politiques. Le premier discours note que les réfugiés politiques sont voués à un départ définitif et sont ainsi susceptibles de s'intégrer plus rapidement à leur nouveau pays (Boudon et al, 2003, p.117). Leur adaptation serait donc effectuée plus rapidement puisque le retour à leur terre natale n'est pas ou peu envisageable. Le deuxième discours soutient que les réfugiés, ayant vécu des traumatismes, ont un bagage psychologique très lourd et ont plus de difficulté à effectuer le deuil de leur pays d'origine (Abou, 1990, p.130).

2.3.2 Les immigrants économiques

Les immigrants économiques viennent pour accumuler une richesse financière. Ils ont souvent le projet de retourner dans leur pays d'origine. Ainsi, il est justifié pour eux d'éduquer leurs enfants selon la culture du pays d'origine. Au début de leur séjour, ils limitent leurs relations avec la société d'accueil et se consacrent principalement à leur projet. « Le deuil et son élaboration sont d'autant plus minimes que le migrant peut se contenter d'une intégration fonctionnelle et d'une acculturation matérielle » (Abou, 1990 , p.131).

2.3.3 Les immigrants diplômés

Certaines personnes, diplôme en poche, arrivent au Québec pour y faire carrière, qu'elles soient réfugiées politiques ou immigrantes économiques. Il existe au Québec une difficulté réelle de reconnaissance des diplômés étrangers (Manègre, 1993, p.26). Pour que le Québec puisse intégrer les immigrants au marché de l'emploi, le gouvernement doit être en mesure de reconnaître les diplômés des nouveaux arrivants. Seuls les immigrants hautement scolarisés arrivent à décrocher un emploi sans subir de déqualification. Les immigrants qui ont un diplôme étranger de premier cycle universitaire ont plus de difficulté à faire reconnaître leurs diplômes et obtiennent des emplois où les compétences acquises dans leurs études ne sont pas nécessaires (Mutoo,

2001, p.10). Ainsi, un immigrant ayant un diplôme d'instituteur aura plus de difficulté à exercer son métier au Québec qu'un immigrant qui possède un doctorat en biochimie. Selon le M.A.I.I.C.C., la formation compensatoire que l'immigrant doit suivre afin de pouvoir travailler dans son domaine est considérée comme faisant partie du processus d'insertion à l'emploi. Si cette formation est trop dispendieuse ou longue, l'immigrant n'aura d'autre choix que de renoncer au métier qu'il exerçait dans son pays d'origine. Si l'on veut que les immigrants s'intègrent au marché de l'emploi, le processus de reconnaissance des acquis ne doit pas être trop complexe. Les immigrants diplômés qualifiés enrichissent la main-d'œuvre, mais il faut aussi que les emplois qu'ils trouvent dans la ville de Québec correspondent à leurs qualifications.

2.3.4 Les aspirations des immigrants

Les aspirations et les projets de l'immigrant sont des thèmes importants pour comprendre comment les jeunes immigrants et minorités visibles se sentent par rapport au marché de l'emploi. Pour obtenir des promotions, il faut s'impliquer et désirer obtenir un meilleur poste au sein de l'entreprise. Dans le *Dictionnaire de sociologie* (Le Robert), Pierre Ansart écrit que le niveau d'aspiration « joue un rôle important dans les attitudes et les attentes professionnelles, et il influence les motivations, les frustrations et les satisfactions. Socialement, les niveaux d'aspiration sont informellement liés aux modèles d'éducation et de socialisation; ils constituent des critères de satisfaction et d'insatisfaction dans les trajectoires individuelles; ils font l'objet d'une redéfinition incessante dans les conflits sociaux et selon les appels idéologiques » (Ansart, 1999, p. 40). L'aspiration est définie comme la place que souhaiterait avoir le jeune, c'est-à-dire la satisfaction qu'il retire de son statut par rapport à ce qu'il envisage dans le futur.

2.3.5 Les représentations des immigrants

La représentation sociale est construite collectivement, c'est une conception plus ou moins abstraite de la réalité qui oriente la conduite des individus. Les représentations sociales sont importantes dans la vie courante. Elles guident les individus dans la manière de définir et de nommer les aspects de leur réalité quotidienne. Elles les guident aussi dans la façon d'interpréter une situation et de prendre position face à celle-ci et de

défendre cette position (Jodelet, 1989, p.31). Dans la présente recherche, le concept de représentation est utilisé pour observer les attitudes des jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles face à leur réalité professionnelle. On ne peut étudier la discrimination qu'à travers les représentations que les répondants ont de leurs expériences et du marché de l'emploi. Ces représentations ne sont pas neutres et objectives.

Il y a certains avantages à travailler avec les représentations. Par exemple, on peut recueillir de l'information à partir de récits, même si la subjectivité cache parfois des faits. Cependant, il y a aussi certains désavantages comme la réinterprétation des faits en fonction des valeurs, des idéologies et des attitudes générales de l'individu.

2.4 La question de recherche

Afin de comprendre comment le processus d'intégration se produit et quelles sont les difficultés rencontrées, notre question de recherche est la suivante: **Les jeunes issus de l'immigration et les minorités visibles ont-ils de la difficulté à s'insérer, puis s'intégrer au marché du travail de la ville de Québec?**

Cette recherche vise les objectifs suivants :

1. Comprendre comment s'effectue leur insertion en milieu de travail et identifier les difficultés rencontrées.
2. Comprendre comment se déroule l'intégration au marché de l'emploi et identifier les difficultés rencontrées.
3. Comprendre le rapport au marché du travail des répondants (leurs aspirations et leur connaissance des droits et des normes du marché).

4. Relever leur représentation de l'impact de leur statut d'immigrant ou de membre d'une minorité visible sur leur insertion et intégration au marché du travail.

2.5 L'hypothèse principale : La difficulté d'intégration au marché du travail

Nous avons émis comme principale hypothèse que les difficultés éprouvées par les jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles dans leur intégration au milieu du travail, ont pour conséquence de réduire la capacité de rétention de la ville de Québec. L'objectif de notre étude était de vérifier la vérité et la validité de cette hypothèse. Quelques hypothèses sous-jacentes ont aussi servi d'étapes à cette vérification.

2.5.1 Hypothèse 1 : la difficulté d'insertion dans l'emploi

Nous avons posé comme première hypothèse sous-jacente que l'insertion des jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles dans le marché de l'emploi rencontrait de nombreux obstacles, ce qui avait pour conséquence de nuire à leur intégration permanente au milieu du travail.

La revue des écrits sur le sujet a permis en effet de cibler les principales difficultés rencontrées lors de l'insertion à l'emploi et de l'intégration au milieu du travail. La méconnaissance de la langue française constituerait le principal obstacle dans l'accès à l'emploi chez les immigrants, mais chez les membres de minorités visibles, immigrants de deuxième génération ou plus, la langue française est maîtrisée ce qui fait que cet obstacle ne devrait plus exister en principe. Pourtant l'intégration demeure difficile.

Vient ensuite le manque d'information en ce qui concerne les droits et les normes du travail. Les jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles semblaient peu ou pas informés sur les normes qui régissent les emplois et ils avaient de la difficulté à accéder au marché du travail selon la FTQ (FTQ, 1993, p.29). Lorsqu'ils y arrivent, leurs conditions de travail s'avèrent moins bonnes. Même si une difficulté n'en entraîne pas nécessairement une autre, les moins bonnes conditions de travail des jeunes issus de

l'immigration et des minorités visibles sont associées aussi aux difficultés à gravir les échelons dans les entreprises et à obtenir des promotions.

L'insertion des immigrants dans le secteur du travail autonome peut sembler plus aisée, mais les lourdes charges de travail et la précarité de ce secteur seraient des conséquences liées à ce type d'emploi. Il serait aussi plus difficile pour les minorités visibles de se créer des emplois autonomes étant donné l'importance qu'occupe l'apparence dans plusieurs emplois. En outre, les jeunes immigrants ayant un diplôme général ont de la difficulté à faire reconnaître leurs diplômes, tandis que les immigrants hautement scolarisés et spécialisés auraient moins de difficulté et seraient donc plus facilement insérés en emploi et intégrés au marché du travail. L'intégration économique de ces derniers serait hautement favorisée.

2.5.2 Hypothèse 2 : la difficulté d'intégration sociale

Nous avons posé comme seconde hypothèse sous-jacente que les jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles éprouvaient de la difficulté à s'intégrer socialement dans la ville de Québec, ce qui diminuait leur capacité d'intégration au marché du travail.

L'intégration sociale pour un immigrant membre d'une minorité visible semble être plus difficile et compliquée dans une ville où la population est peu nombreuse et homogène au niveau ethnique. Dans la ville de Québec, il y a peu de communautés ethniques rassemblées dans des quartiers identifiables, hormis quelques endroits précis. Les immigrants sont en effet répartis dans les différents arrondissements de la ville et sont plutôt isolés. Dans l'ensemble, ils rencontrent de nombreux obstacles dans le processus d'intégration sociale, que les causes soient liées au manque d'accueil des Québécois d'origine ou à l'incapacité d'intégration des immigrants eux-mêmes. En conséquence, il faudrait accentuer les efforts d'intégration des immigrants et des minorités visibles à la culture québécoise en les insérant en même temps dans des emplois qui permettraient leur intégration effective au milieu du travail.

En conclusion, la difficulté de rétention dans la ville de Québec des jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles serait liée à l'incapacité de les intégrer pleinement au marché du travail. Cette incapacité serait tributaire selon nous de deux difficultés importantes, la première étant la difficulté à les insérer au milieu de l'emploi et la seconde, la difficulté à les intégrer socialement dans la communauté québécoise. Notre étude cherche à favoriser une meilleure compréhension l'ensemble du phénomène et de ses causes afin d'en arriver à une plus grande rétention de ces citoyens issus de l'immigration et des minorités visibles au milieu de la Capitale nationale.

Chapitre 3 : La méthodologie

3.1 La méthode d'enquête

Nous avons effectué une douzaine d'entrevues auprès de jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles. La formule de l'entrevue s'est bien prêtée au contexte qui nécessitait un approfondissement du sujet pour être en mesure de comprendre la situation des jeunes. Les entrevues étaient semi-dirigées afin d'élaborer sur des thèmes importants comme les conditions de travail et la situation professionnelle. Le caractère flexible de l'entrevue a donné la possibilité aux répondants de s'exprimer librement en réponse à nos questions.

Dans le cadre de notre étude, pour déterminer si un jeune est intégré au marché de l'emploi, plusieurs critères ont été considérés comme les conditions de travail, la précarité, la sécurité d'emploi, la permanence, la connaissance des normes, les aspirations ainsi que l'exercice d'un métier à la hauteur des capacités de l'individu (déqualification).

Nous avons pu ensuite comparer les situations des immigrants issus des minorités visibles, celles des immigrants de type caucasien et celle des gens de couleur nés au Canada et au Québec.

3.2 L'échantillonnage

L'échantillon a été composé de jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles âgés de 18 à 29 ans. Un jeune, pour le Conseil permanent de la jeunesse, est un homme ou une femme ayant entre 15 ans et 29 ans. Étant donné la difficulté de rencontrer un jeune de 15 ans à 17 ans ayant déjà une bonne expérience de travail, notre échantillon a été composé de jeunes d'au moins 18 ans comme dans la recherche *Remixer la cité* de Georges Lemieux. Ces jeunes sont des citoyens canadiens ou résidents canadiens et ils ont déjà eu une expérience de travail dans la ville de Québec. Pour former notre échantillon, nous avons rencontré des jeunes issus de communautés ethniques de la ville de Québec, en partie par l'intermédiaire d'organismes communautaires comme le R.I.R.E. (Rapprochement, Intégration, Rattrapage, Éveil à la réalité multiculturelle) et le

M.E.I. (Mieux être des immigrants). Notre échantillon comprend en tout également cinq entrevues chez des jeunes de minorités visibles issus de l'immigration, deux entrevues chez des jeunes immigrants blancs et cinq entrevues chez des jeunes membres de minorités visibles non immigrantes.

3.3 Le schéma d'opérationnalisation

Afin de construire le schéma d'entrevue, nous avons élaboré une liste de concepts propres au sujet, une liste des dimensions se rapportant aux concepts ainsi qu'une liste des indicateurs qui ont permis de rédiger les questions ayant servi pour notre enquête. (voir Annexe 1, p.33).

3.4 Le schéma d'entrevue

Pour répondre aux différents objectifs de cette recherche, nous avons divisé les questions en plusieurs sections thématiques qui ont permis d'atteindre convenablement les objectifs de notre recherche. La première section de questions portait sur le profil des répondants. Ces questions nous ont permis de les situer par rapport à l'étude. La deuxième section interrogeait les répondants sur leur insertion dans le milieu de l'emploi. La troisième section concernait leur intégration, tant au marché du travail que sur le plan social. La quatrième section portait sur les aspirations du répondant, alors que la cinquième s'intéressait à ses représentations. Dans cette section, on retrouve des questions sur les expériences vécues en général, mais aussi sur la discrimination (Schéma d'entrevue Annexe 2, p.31).

3.5 Description de l'échantillon

En tout, nous avons recueilli douze témoignages. Quelques obstacles se sont présentés dans la constitution de notre échantillon. Tout d'abord, la tranche d'âge semblait un peu trop restrictive : être un immigrant de moins de trente ans et avoir déjà une expérience de travail considérable au Québec n'est pas très courant. La plupart des répondants que nous avons interviewés étaient encore aux études ou venaient de les finir. Les répondants avaient généralement une à trois expériences de travail à leur actif lors de

l'entrevue. Le long processus nécessaire pour obtenir la résidence permanente restreignait aussi notre recrutement. Beaucoup d'étrangers qui projetaient demeurer dans la province de Québec ou dans la ville souhaitaient participer à notre étude, mais n'avaient pas encore la résidence permanente. Les immigrants non issus de minorités visibles ont été le groupe de répondants le plus difficile à constituer, justement parce que leur différence n'est pas visible. Les communautés culturelles listées sur le site de la ville de Québec n'ont pas été une source de recrutement de répondants aussi riche que prévue : une seule répondante a été recrutée par le biais de ces regroupements. Les contacts personnels ont été notre plus important filon. Nous avons porté une attention particulière à la diversification de notre échantillon : des origines différentes, des milieux différents, des âges différents et des situations socio-économiques différentes.

Voici l'éventail des caractéristiques des répondants faisant partie de notre échantillon. Nous leur avons attribués des noms fictifs.

Cinq personnes immigrantes et issues de minorités visibles.

- a) Ming, Cambodgienne de 28 ans travaillant dans le secteur financier à temps plein.
- b) Quentin, Ivoirien de 25 ans, étudiant, travaillant sur le Campus de l'Université Laval dans un centre de recherche.
- c) Cheikh, Gabonais de 21 ans, étudiant, travailleur autonome dans le domaine de l'entretien domestique.
- d) Abdel, Tunisien de 26 ans, travailleur autonome dans le domaine du graphisme.
- e) Mikhael, Tunisien de 22 ans, travaillant dans la restauration (cuisine).

Cinq personnes non-immigrantes et issues minorités visibles

- a) Sonia, Québécoise d'origine brésilienne de 22 ans, étudiante, travaillant comme vendeuse.
- b) Marie-Claire, Québécoise d'origine sénégalaise de 19 ans, étudiante, sans-emploi, expériences dans le service à la clientèle (caissière).
- c) Luc, Québécois d'origine sénégalaise de 19 ans, étudiant et travaillant comme téléphoniste pour la fonction publique provinciale.
- d) Raphaël, Québécois d'origine haïtienne de 20 ans, sans-emploi, expériences dans la restauration (cuisine).

- e) Nicolas, Québécois d'origine coréenne de 23 ans, étudiant, travaillant sur le campus de l'Université Laval dans un bureau.

Deux personnes immigrantes non-issues de minorités visibles

- a) Anna, Roumaine de 28 ans, étudiante, expérience comme préposée aux bénéficiaires.
- b) Adnan, Bosniaque de 21 ans, expérience dans la restauration (cuisine).

Chapitre 4 : L'insertion et l'intégration des répondants au marché de l'emploi

Cette première partie de la présentation des résultats décrit l'insertion et l'intégration des répondants au marché de l'emploi. L'objectif principal est d'analyser leur rapport au marché de l'emploi. Comment entrent-ils en contact avec le marché du travail et quelles interactions entretiennent-ils avec les acteurs qui prennent place dans ce système? Il convient d'abord d'étudier l'insertion au marché de l'emploi des répondants puisque ce premier contact peut être déterminant dans l'intégration qui suivra. Ensuite, nous tenterons de comprendre pour quelles raisons certaines personnes peuvent avoir de la difficulté à intégrer le marché de l'emploi. L'apparence physique, la formation et les moyens qu'ils utilisent pour chercher un emploi sont-ils déterminants à cet égard? Troisièmement, nous analyserons l'intégration des répondants selon les relations qu'ils entretiennent avec leur équipe de travail et leur employeur. De plus, les conditions de travail qu'ont vécues les répondants dans leurs expériences de travail nous poussent à croire que la qualité de celles-ci est davantage attribuable au secteur d'emploi et aux conditions de vie des répondants qu'à leur particularité d'immigrant ou de membre d'une minorité visible. La comparaison des discours selon les sexes nous a permis de constater que la discrimination explicite serait plus courante chez les hommes que chez les femmes.

4.1 L'insertion des différents groupes de répondants au marché de l'emploi.

Qu'un membre d'une minorité visible soit né ou non au Québec n'a que peu de poids sur son insertion en emploi. Même s'ils parlent français et ont un réseau de contacts québécois, certains jeunes faisant partie d'une minorité visible, en particulier les Noirs et les Maghrébins, éprouvent des difficultés à se trouver du travail. Nicolas, un Québécois d'origine haïtienne est de cet avis :

Oui, j'ai de la difficulté à trouver un emploi, peut être parce que je suis noir (rire), je ne sais pas... J'ai assez de misère à trouver des jobs.(Nicolas)

Parallèlement à ce discours évoqué par un Québécois, voici ce que Cheikh, né au Gabon, nous a affirmé avoir vécu alors qu'il cherchait un emploi :

Cette semaine, je suis allé porter des C.V. dans des épiceries. J'ai vu qu'il y avait un manque d'employés. Cependant ils ne m'ont pas fait sentir qu'ils avaient envie que je repasse les voir une deuxième fois.(Cheikh)

Comme l'affirmait la recherche de Mutoo, nous avons aussi observé que les Asiatiques et les Hispaniques de notre échantillon bénéficient d'une image beaucoup plus positive. Les répondants qui ont connu le plus de difficultés à recevoir des retours d'appels des employeurs à la suite d'une demande d'emploi sont les Noirs et les Maghrébins. Sur un total de dix personnes issues de minorités visibles interviewées, six ont affirmé avoir eu de la difficulté à se trouver un emploi, soit quatre Noirs sur un total de cinq ainsi que les deux Maghrébins interrogés. L'analyse des discours indique que certains refusent d'insister auprès des employeurs qui sont réticents et décident plutôt de rechercher spécifiquement des emplois dans des secteurs ou des entreprises où il y a plus d'étrangers. Sur les six membres de minorités visibles qui ont affirmé avoir eu de la difficulté à décrocher un emploi, seulement un d'entre eux, Quentin, né en Côte d'Ivoire, garde une attitude optimiste et affirme que la communication est le moyen pour combattre les préjugés. Les cinq autres affirment qu'ils ne veulent pas travailler avec des gens qui ont des préjugés et adoptent d'avantage une attitude de retrait. Voici ce que Cheikh nous a affirmé au sujet des employeurs qui ont été réticents à l'employer :

*Je fais mon effort. Si les autres ne font pas d'effort, c'est leur problème...
Je n'ai pas à les pousser à m'accepter. (Cheikh)*

L'attitude de Cheikh concorde avec la forme d'intégration qui suivra son insertion à l'emploi. Certains, qui ont vécu des expériences négatives lors de leur insertion, optent pour le travail autonome. Nous en avons rencontré deux, il s'agit de Cheikh, originaire du Gabon et Abdel, originaire de la Tunisie.

*Je désire rester travailleur autonome. Je vais ouvrir ma boîte à moi pour
vivre mieux et faire vivre les autres. (Abdel)*

Abdel et Cheikh désirent demeurer travailleurs autonomes. Ils correspondent tout à fait à l'image du jeune immigrant entrepreneur venu au Canada pour améliorer ses conditions de vie et son statut social. Pour ce qui est des Asiatiques et des Hispaniques de notre échantillon, ils semblent recevoir plus souvent des retours d'appels des employeurs auprès desquels ils posent leur candidature. À la question « avez-vous de la difficulté à vous trouver un emploi? », les deux seuls répondants asiatiques et la personne d'origine hispanique disent un « non » catégorique et affirment garder leurs emplois relativement longtemps, soit entre un et deux ans. Ce n'est pas du tout le cas chez les Noirs ou les Maghrébins interviewés.

Je ne garde pas mes emplois longtemps, le plus que j'ai fait c'est 2 mois et demi, je me fais toujours mettre dehors avant ça. J'ai assez de misère à trouver des jobs, alors je dis toujours oui à ce que mes « boss » me disent. Quand tu dis non, ils te menacent. C'est pour ça qu'ils prennent des immigrants : quand ils sont brûlés, ils les mettent dehors. (Raphaël)

Comme l'extrait du témoignage de Raphaël l'illustre, les difficultés rencontrées au moment de l'insertion ont eu une incidence sur son intégration. Cela concorde avec ce que nous avons affirmé dans la problématique: certains jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles qui ont eu des difficultés à s'insérer en emploi, sont possiblement à la merci de leurs employeurs étant donné qu'ils n'ont guère d'autres choix pour gagner leur vie. Néanmoins, il reste difficile de vérifier si quelqu'un se voit refuser un poste parce qu'il est victime de discrimination ou simplement parce que le poste a déjà été comblé.

4.1.1 Des milieux embauchant beaucoup d'étrangers

Cinq répondants, dont trois d'origine africaine, un Tunisien, et un autre d'origine haïtienne, ont affirmé avoir eu des emplois où il y avait beaucoup d'autres étrangers et ils ont l'impression d'y être mieux intégrés. Marie-Claire, Québécoise d'origine Sénégalaise, se sentait plus à l'aise de travailler dans une épicerie où il y avait des employés provenant de plusieurs pays différents :

J'ai eu un emploi où il n'y avait que des gens de l'extérieur (autres pays), c'est pour cette raison que je suis allée là. C'était loin de chez moi mais j'aimais vraiment l'ambiance de travail avec mes collègues immigrants. (Marie-Claire)

C'est aussi le cas pour un répondant qui travaille sur le campus de l'Université Laval, originaire de la Côte d'Ivoire. Il affirme que la présence d'étrangers lui permet de vivre dans un anonymat qui le reconforte.

À l'Université, j'ai pu rester en contact avec des Africains, ça m'a aidé à ce que le choc des cultures ne soit pas trop drastique et ça m'a permis de rester en contact avec ma culture d'origine. Dans le milieu universitaire, j'ai trouvé que les Québécois étaient très respectueux, je me suis fait des amis... (Quentin)

Mis à part l'Université, la plupart des secteurs où l'on embauche beaucoup d'immigrants, comme la restauration, offrent des emplois précaires. Certains jeunes faisant partie de minorités visibles se retrouvent dans ces secteurs non pas par choix de s'entourer

d'immigrants, mais faute d'avoir trouvé un autre emploi. C'est le cas de Adnan :

J'ai jamais subi de discrimination. Je travaille dans la restauration parce que je n'ai pas terminé mon secondaire. J'aimerais bien avoir un autre emploi mais c'est difficile sans diplôme. (Adnan)

Raphaël, Québécois d'origine haïtienne, et Adnan, né en Bosnie, travaillent également dans la restauration parce qu'ils n'ont pas terminé leurs études secondaires. Leur position dans le marché du travail est donc davantage reliée à la formation académique.

4.1.2 La recherche d'emploi

Nous avons interrogé les répondants sur les moyens qu'ils privilégient dans leur recherche d'emploi. Sur un total de douze répondants, cinq affirment utiliser Internet, parce que ce moyen est le seul pour décrocher certains postes qui ne sont pas affichés ailleurs. La totalité des répondants qui recherchent des emplois par le biais d'Internet sont satisfaits de l'emploi qu'ils ont décroché. Six des douze répondants affirment exploiter leur réseau de contacts, et deux ont précisé qu'ils utilisent ce moyen afin de travailler avec des gens de leur communauté culturelle ou d'autres.

Au début, j'allais porter des C.V. Après j'ai rencontré un gars tunisien qui m'a connecté à un employeur. Le gars était aussi du pays et il engage beaucoup d'Arabes. Il m'a engagé tout de suite. Ça fait du bien, au travail, on se parle dans notre langue entre nous. (Mikhael)

Nous avons déjà évoqué le souhait de certains jeunes issus de l'immigration de travailler avec les gens de leur communauté. La recherche d'emploi par le biais d'un réseau de contacts peut s'avérer un moyen fructueux d'y parvenir, mais étant donné que la ville de Québec ne compte qu'une faible proportion de communautés culturelles, l'utilisation de ce moyen pourrait être insuffisante et limiter les possibilités d'embauches de ces jeunes. Marie-Claire, d'origine africaine, est la seule répondante se limitant à son réseau de contacts pour chercher des emplois parce qu'elle est gênée de poser sa candidature dans les endroits où elle ne connaît personne. La méfiance dont Marie-Claire fait preuve est probablement due au fait qu'elle a déjà subi de la discrimination dans son quotidien : elle a l'impression de ne pas être traitée comme tout le monde, que les gens font une différence quand ils s'adressent à elle et cette attitude la gêne. C'est pourquoi elle n'ose plus s'imposer dans un milieu trop « québécois ». Elle a donc intégré une attitude d'évitement ou de retrait. Les cinq autres répondants ont affirmé exploiter leur réseau de contacts étant donné qu'ils savent que 80% des postes disponibles ne sont pas affichés et

se comblent à l'interne. Cinq des douze répondants ont affirmé avoir cherché des emplois en se présentant avec leur C.V. à l'endroit où ils voulaient poser leur candidature. La plupart des tentatives ont été infructueuses chez les minorités visibles. C'est probablement pour cette raison que trois répondants ont décidé de faire appel à leur réseau de contacts. Sur ces cinq répondants, un seul, Adnan, né en Bosnie, a eu du succès de cette manière et il ne fait pas partie d'une minorité visible. Finalement, deux ont dit fréquenter les organismes communautaires, il s'agit de Ming et de Raphaël. Ming combine ce moyen à la recherche par Internet et elle semble avoir été déçue de la compétence des employés qui travaillent dans ces organismes. Raphaël, pour sa part, se limite à ce moyen et cela ne semble pas être suffisant pour décrocher un emploi qui le satisfait. Sur l'ensemble des répondants, seulement sept ont affirmé diversifier leurs démarches. Ces répondants semblent avoir la volonté de saisir un maximum de possibilités d'emploi, contrairement à ceux qui se restreignent à un seul canal de recherche d'emploi.

Moi je travaille beaucoup sur le Net et puis bon là je rencontre aussi les « plogues » de recherche d'emploi, je m'inscris au gouvernement, je pose mes candidatures. Mais je fais aussi beaucoup d'appels, le peu de contacts que j'ai, je les utilise. (Quentin)

Il est évident qu'une attitude comme celle-ci donne plus de possibilités d'emplois que celle de quelqu'un qui ira porter des C.V. seulement aux endroits où il connaît quelqu'un. Ceux qui diversifient leurs démarches sont en général plus satisfaits de leur emploi.

4.1.3 La formation des répondants

Il est évident que la formation et l'expérience des répondants, peu importe leur origine, est déterminante pour trouver un emploi. La seule répondante ayant terminé ses études est Ming. Il est intéressant de s'attarder sur la représentation qu'elle a de l'insertion au marché de l'emploi. Elle a insisté sur le fait que la formation acquise au Québec est souvent requise dans des domaines particuliers. Cependant, elle n'a pas eu de problème à ce niveau puisqu'elle a étudié dans le domaine commercial. Ming est une Cambodgienne ayant grandi en France. Elle affirme que l'expérience et la formation qu'elle a acquise en France épate et intéresse certains employeurs :

Moi je n'ai pas de problème. Je suis dans le domaine commercial, ils ne vont pas exiger quoi que ce soit, il n'y a pas d'ordre des commerçants donc moi je n'ai pas de problème, je n'ai pas besoin de changer mon

diplôme. Mais pour certains ce n'est pas évident. Mais moi, mon expérience, je sais que quand j'en parle les gens sont épatés et ça les intéresse de m'avoir, parce que mon expérience est dans un autre pays mais elle est facilement applicable ici et c'est considérable. Dans le domaine commercial, tu t'y connais ou tu t'y connais pas. Dans d'autres domaines, je sais que c'est plus difficile. Je connais une Algérienne et un Polonais qui sont ingénieurs et qui cherchent toujours du boulot ici.
(Ming)

Par ailleurs, la plupart de nos répondants ont acquis leur formation au Canada. Dans certains domaines, des cours compensatoires sont obligatoires pour les immigrants qui désirent exercer leur métier, c'est le cas des infirmières, des médecins et ingénieurs. Certains immigrants éprouvent de la difficulté à faire reconnaître leur diplôme au Québec. Adnan est un immigrant de 21 ans provenant de Bosnie, il a quitté son pays d'origine alors qu'il n'avait que 16 ans. Voici ce qu'il a vécu lors de son arrivée :

Quand je suis arrivé ici, j'ai été recalé au niveau scolaire, alors je n'ai pas fini mon secondaire encore... j'essai de reprendre les cours. Ça avance pas vite. (Adnan)

La formation est un élément qui déterminera le type d'emploi qui s'offre au répondant. Le système scolaire du Québec oblige les immigrants à reprendre des cours compensatoires à leur arrivée et ce processus semble être un obstacle considérable.

Évidemment, ceux qui sont encore aux études ont plus de difficulté à décrocher les emplois qu'ils souhaitent puisqu'ils n'ont pas encore de diplôme. C'est une situation qui est commune à beaucoup d'étudiants peu importe d'où ils viennent et quelle que soit leur apparence. C'est pourquoi les répondants qui n'ont pas complété leur formation n'ont pas d'emploi dans leur domaine, mais ont des emplois d'étudiant à temps-partiel. Toutefois, certains répondants qui sont encore aux études s'insèrent plus facilement sur le marché de l'emploi que d'autres. Sonia, Nicolas, Anna et Quentin sont des étudiants qui ont inséré le marché de l'emploi aisément. Nicolas et Quentin travaillent sur le campus, leurs emplois sont donc, à priori, à temps-partiel. Ces répondants inscrits à l'Université au deuxième cycle affirment qu'avec leur formation, il n'y a pas vraiment de débouchés professionnels sur le marché de l'emploi. Ils pensent qu'ils devront quitter la ville pour avoir un emploi lié à leur formation universitaire. Sonia travaille comme vendeuse et Anna a travaillé comme préposée aux bénéficiaires. Elles n'ont pas senti que leur statut d'étudiante se traduisait en obstacle à l'embauche.

4.2 L'intégration au marché de l'emploi et les conditions de travail des différents groupes de répondants

En premier lieu, nous allons discuter des relations que les répondants ont affirmé entretenir avec leur équipe de travail et leurs employeurs ainsi que leur implication au sein de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Ensuite, nous ferons un bref survol des conditions de travail des répondants et nous tenterons d'en faire ressortir des tendances générales.

4.2.1 Intégration et discrimination en milieu de travail

Afin d'évaluer l'intégration des répondants à leur emploi, nous les avons interrogés sur les relations qu'ils entretiennent avec leur équipe de travail et leur employeur. L'analyse du discours des répondants indique que contrairement à l'insertion, l'intégration à l'emploi ne varie pas selon le fait d'être ou de ne pas être membre d'une minorité visible. L'ensemble des répondants ont affirmé avoir de bonnes relations avec les personnes de leur environnement de travail. Anna, Roumaine de 28 ans, travaillait comme préposée aux bénéficiaires. Elle s'est très bien intégrée à son milieu de travail, autant avec ses collègues que son patron. Elle a pu obtenir un poste de responsable et avoir un meilleur salaire, quoiqu'encore insatisfaisant à ses yeux :

J'ai travaillé là 2 ans, ils m'ont donné un poste de responsable. Je devais faire des commissions pour l'établissement et faire de la supervision. Dans mon équipe, j'étais la seule étrangère. Les collègues m'aidaient beaucoup lorsque je devais acheter des choses. Ils me disaient dans quel magasin acheter. Même qu'à Noël j'ai appris à faire quelques mets traditionnels (rire). Avec mon patron j'avais une très bonne relation. C'était quand même très professionnel, mais on a eu l'occasion de parler beaucoup. (Anna)

En général, les trois groupes de répondants semblent être intégrés à leur milieu de travail. Il faut par contre tenir compte que trois répondants ayant été victimes de discrimination, Marie-Claire, Raphaël et Mikhael se sont dirigés vers des emplois où il y avait beaucoup de membres de communautés culturelles (donc où il y a une probabilité plus faible d'être victime de discrimination). Le quatrième qui a été victime de discrimination, Cheikh, a opté pour le travail autonome. Raphaël, d'origine haïtienne, affirme avoir décroché le plus souvent des emplois dans le domaine de la restauration où il y avait beaucoup d'immigrants. La grande majorité des employés de la cuisine, sans contact avec les

clients, étaient des étrangers, et les conditions de travail étaient très précaires. En outre, ce répondant affirme qu'il subissait beaucoup moins de discrimination dans son quotidien au travail, puisque la plupart des employés venaient d'ailleurs ; la différence est plus courante, donc plus acceptée. Dans un emploi, où il n'y avait pas d'immigrant, c'était tout autre chose :

Il y a un restaurant où c'était le « fun », parce qu'il y avait que des immigrants dans la cuisine. On s'amusait beaucoup et on parlait. En avant du restaurant, les serveuses et les serveurs, c'était les Québécois. Dans un autre de mes emplois, (usine) je travaillais avec un « skin ». Ça c'était pas drôle. Quand je rentrais au travail, tout le monde faisait des blagues de « nègres ». Je pense pas qu'ils fassent ça quand je ne suis pas là. C'est un peu tannant. Ou bien ils disent : « maudit plan de nègre ». C'est agaçant. Sinon, le monde ne me parle pas. C'est juste ceux qui avaient voyagé qui me parlaient ou bien les immigrants. Sinon je travaillais et je restais dans mon coin. (Raphaël)

Raphaël a un passé où la discrimination raciale était chose courante dans son environnement social. Il a décroché de ses études et n'a pas d'ambition professionnelle précise.

Lorsque qu'il y a plusieurs immigrants dans un milieu de travail, la discrimination s'observe davantage lors de l'embauche que dans les relations avec l'équipe de travail.

4.2.2 L'intégration au marché de l'emploi

Les répondants étaient peu ou pas au courant des normes du travail au Québec. Deux répondants nés à l'extérieur du Canada, Quentin et Ming, ont affirmé avoir suivi des cours afin de s'informer. Mais aucun des répondants n'a affirmé avoir été sollicité pour travailler plus de 40 heures par semaine, et la majorité est à temps-partiel. La méconnaissance des règles sur les conditions de travail nous semble être attribuable au jeune âge des répondants et à leur peu d'expérience du marché du travail. La majorité des répondants ne sont pas syndiqués. Raphaël, d'origine haïtienne, affirme avoir travaillé dans un restaurant où il y avait un syndicat. Cependant, l'employeur l'a congédié, ainsi que deux autres immigrants, une semaine avant qu'ils obtiennent leur permanence. En général les jeunes interviewés ne semblent pas être en faveur des syndicats. Quentin a une opinion arrêtée sur la présence des syndicats :

Une fois l'association des auxiliaires de recherche voulait se syndiquer, ils m'ont approché... Je ne suis pas pro-syndicats en fait (avec beaucoup

d'intonation). D'accord pour le syndicat mais faudrait pas que les syndicalisations soient trop élevées parce que souvent ce sont les boss de la partie patronale qui s'en sortent dans ça. (Quentin)

La participation syndicale ne semble pas être un indicateur pertinent de l'intégration au marché de l'emploi dans cette étude, étant donné que les syndicats sont peu présents dans leurs milieux de travail, (seulement deux répondants ont affirmé avoir travaillé dans une entreprise où il y avait un syndicat).

4.2.3 Les conditions de travail

Étant donné que notre échantillon se compose de jeunes qui n'ont pas nécessairement de diplôme, ou qui sont sur le point d'en obtenir un, on ne retrouve pas vraiment de différence entre les trois groupes de répondants en ce qui a trait à leurs conditions de travail. Dans les emplois en restauration, les conditions sont précaires, mais nous ne pouvons pas établir de liens directs entre discrimination et emploi dans ces secteurs. Les difficultés vécues sont plutôt liées à l'insertion à l'emploi.

Nous avons demandé aux répondants ce qu'ils pensaient de leurs conditions de travail et s'ils en étaient satisfaits. La plupart des répondants, soit neuf sur douze, affirment avoir toujours eu de bonnes conditions de travail. Les non satisfaits avaient des emplois dans la restauration et comme préposé aux bénéficiaires. Les jeunes immigrants et les membres de minorités visibles interrogés qui étaient encore aux études (soit onze répondants sur douze) n'ont pas de permanence et n'ont aucune sécurité d'emploi puisque ce sont des emplois étudiants. Pour ce qui est du nombre d'heures de travail, tous affirment avoir travaillé le nombre d'heures qu'ils voulaient. L'ensemble des répondants qui sont encore aux études travaillent à temps-partiel et ne peuvent se permettre de travailler davantage. L'ensemble des gens interviewés affirment avoir toujours eu des horaires convenables et conformes à ce qu'ils souhaitaient. Les horaires atypiques et les conditions les plus précaires rapportées étaient dans le domaine de la restauration. Deux des répondants travaillant dans ce secteur disent avoir des périodes de travail coupées. Raphaël affirme qu'un de ses employeurs l'avait congédié parce qu'il était trop malade pour venir travailler un soir. Anna, immigrante de Roumanie qui travaillait comme préposée aux bénéficiaires tout en étudiant disait que son horaire était beaucoup trop exigeant :

J'ai pas vraiment aimé mes horaires car je n'avais pas beaucoup de temps pour sortir avec quelqu'un, prendre un café, etc. Je ne pouvais pas faire tout ce que je voulais. Du point de vue personnel, j'étouffais. (Anna)

Cette répondante devait dormir sur les lieux de son emploi, ce qui alourdissait son horaire et demandait beaucoup de son temps. Anna est relativement intégrée à sa société d'accueil et n'a jamais subi de discrimination parce qu'elle vient d'ailleurs mais elle demeure insatisfaite de ses conditions de travail. Parallèlement à cette expérience vécue par une immigrante ne faisant pas partie d'une minorité visible, voici ce que Quentin, un Ivoirien qui travaille comme auxiliaire de recherche, a affirmé à propos de ses conditions de travail :

J'ai un horaire vraiment très flexible. En fait j'ai un échancier, on a besoin de données dans trois semaines et il faut que je m'arrange, et c'est moi qui fait mon horaire en fait. Je peux ne pas y aller pendant deux jours et il ne s'inquiète pas. (Quentin)

En fait, les deux répondants travaillant pour l'Université affirment avoir des bonnes conditions de travail et un horaire très flexible. Luc, d'origine sénégalaise, qui travaille pour le gouvernement du Québec dit avoir un horaire à temps partiel pendant l'année scolaire et un horaire à temps plein pendant l'été, comme il le souhaite.

Tout porte à croire que c'est davantage le secteur d'emploi dans lequel le répondant travaille qui détermine ses conditions de travail. Les conditions des jeunes travailleurs qui n'ont pas terminé leur études ou qui n'ont pas de diplôme, peu importe leur origine, seraient semblables. Cependant, il est impossible de démontrer ce fait dans cette étude parce que notre échantillon ne contient pas de répondant d'origine québécoise « de souche ». Mais, il demeure rare de rencontrer un jeune qui n'a pas fini ses études et ayant un poste important dans son milieu de travail

4.3 Comparaison selon les sexes

Nous n'avons pas de résultat qui permettent de dire que l'insertion et l'intégration à l'emploi sont différentes selon le sexe. Cependant, les expériences de discrimination sont plus fréquentes et explicites chez nos répondants que chez nos répondantes. La ville de Québec semble avoir été touchée par une vague de préjugés associés à l'arrestation de criminels issus de minorités visibles. L'article de Alain Bouchard publié dans *Le Soleil*

dans le cadre du mois de l'histoire des Noirs aborde les répercussions de l'affaire concernant le gang de rue Wolf Pack sur les membres de la communauté noire de la ville de Québec. Nous pouvons lire dans l'article que la communauté noire est le bouc émissaire du milieu criminel de la ville de Québec (Bouchard, février 2006). Étant donné que ce sont tous des hommes qui ont commis ces crimes, les femmes ont peut-être moins connu de répercussions. Un répondant rapporte une expérience avec un enseignant, suite à l'arrestation d'un jeune africain à Québec l'an passé :

À l'école, un professeur est venu me voir, il venait d'y avoir un meurtre à Québec commis par un Noir. Il m'a dit : « c'est-tu tes amis ça ». J'ai dit : « non, je les connais pas ». Il a dit : « je croyais que tu les connaissais car tu es noir ». (Raphaël)

Une répondante nous affirmait qu'il était plus fréquent de voir des situations de discrimination explicite dans la vie de tous les jours chez ses amis de sexe masculin :

Quand je suis avec mes amis de gars, par exemple, les policiers nous arrêtent souvent pour faire des vérifications inutiles, car ils louent souvent des grosses voitures. Les filles, c'est moins fréquent. (Marie-Claire)

En tout, notre échantillon ne contient que quatre femmes sur douze répondants, il est donc difficile de faire ressortir les tendances générales de l'insertion et l'intégration selon le sexe des répondants. Néanmoins les femmes semblent avoir eu moins d'expériences négatives en général. Une étude auprès d'un plus large échantillon serait probablement plus révélatrice.

4.4 Description des conditions de vie des répondants

La grande majorité des répondants n'ont pas complété leur formation et ils ont des emplois étudiants. Ils ne projettent donc pas de travailler dans ces emplois à long terme. Comme nous avons pu le voir dans un article du journal *le Soleil* durant le mois de février, la majorité des immigrants de la ville de Québec sont des jeunes qui habitent Ste-Foy et qui viennent ici pour étudier (Bouchard, février 2006, p. A2). Ces jeunes étudient longtemps et n'ont pas beaucoup d'expériences de travail, mis à part ceux qui travaillent sur le campus. Comme le soulignait Simon Langlois (Langlois, 2005, p. A15), après leurs études, la majorité des jeunes de la tranche d'âge des 25 à 35 ans, toutes origines

confondues, quittent la ville de Québec pour aller vers les grands centres, comme Montréal ou Toronto, où les opportunités professionnelles sont plus nombreuses.

Beaucoup de nos répondants demeurent dans la ville de Québec essentiellement dans le but de compléter leurs études. En fait, une seule de nos répondante a terminé ses études, les onze autres sont encore sur les bancs d'école et neuf sont aux études post-secondaires. Évidemment les étrangers qui habitent l'arrondissement Sainte-Foy-Sillery et qui n'ont pas d'emploi ont probablement une aide financière de leur famille ou une bourse d'études qui leur permet de subvenir à leurs besoins. Nous avons rencontré beaucoup d'immigrants de plus de 28 ans qui sont toujours aux études et qui travaillent sur le campus, faisant un doctorat ou un post-doctorat par exemple. Dans ce cas, l'intégration semble beaucoup plus facile. Les étrangers semblent plus acceptés au sein de la communauté universitaire:

Q :Allez-vous dans les activités organisées par votre employeur ? « exemple : party de bureau ».

Je m'entend très bien avec les collègues de service. Même en dehors, on va souvent au cinéma on fait des sorties, on mange tous ensemble et même avec mon directeur c'est vraiment cool.

Q : Pouvez-vous me décrire les relations que vous avez avec votre équipe de travail?

Oui très bien, d'ailleurs quand j'étais à Ottawa, je suis allé passer deux jours chez une amie avec qui on travaillait. C'est très sympa, on s'est bien amusé et tout ça. Je pense que je m'intègre assez facilement.

Q : Pouvez-vous me décrire les relations que vous avez avec votre employeur?

C'est un ami, c'est vraiment un conseiller. Il me donne toutes sortes de conseils. (Quentin)

L'intégration en milieu universitaire serait plus facile étant donné que les gens y sont plus habitués à la différence. Bientôt, les étudiants étrangers pourront travailler partout dans les commerces et entreprises de la ville. Il serait intéressant de faire une étude sur le processus d'insertion et d'intégration à l'emploi pour ces étudiants qui viennent de l'extérieur une fois que cette loi sera appliquée.

4.5 Secteurs d'emplois les plus touchés par la discrimination

Il semble y avoir des secteurs d'emplois plus touchés par la discrimination, notamment le service à la clientèle. La discrimination n'est pas le fait de l'employeur ni

de l'équipe de travail. C'est plutôt l'attitude des clients qui fait hésiter les employeurs à embaucher des membres de minorités visibles.

Deux répondants ont affirmé avoir subi de la discrimination de la part des clients. Voici l'expérience que Marie-Claire a vécu avec un client lorsqu'elle était caissière.

C'était un monsieur qui était venu. Je « scannais » ses trucs, je ne l'écoutais pas car j'étais concentrée. Il y avait la gérante qui regardait si l'on travaillait bien, puis, il a fait une blague déplacée sur la couleur de ma peau. (Marie-Claire)

Dans la restauration, les membres de minorités visibles rencontrés se trouvent dans des postes où ils sont invisibles pour les clients, tandis que les postes de service (serveur et videur) sont occupés par des Québécois. Tous les répondants qui ont déjà travaillé dans la restauration (soit quatre répondants), ont affirmé que les étrangers travaillaient tous dans la cuisine : aucun n'avait un poste de service. Luc, un Québécois d'origine sénégalaise est le seul Noir interviewé qui travaille avec le public, mais son travail se fait par téléphone. Lui aussi est donc invisible pour les clients car il n'a pas d'accent étranger.

Nous verrons dans le chapitre sur les aspirations des répondants que les jeunes interviewés aimeraient voir plus de membres de minorités visibles occupant des postes où ils sont visibles ; ils se sentiraient alors mieux représentés et plus « chez eux ».

Conclusion

Le discours des trois groupes de répondants n'est pas significatif d'une logique d'insertion et d'intégration propre à chaque groupe. Certains répondants faisant partie d'une minorité visible, en l'occurrence les Noirs et les Maghrébins ne semblent pas entrer en rapport avec le marché de l'emploi de la même manière que les Asiatiques et ceux ne faisant pas partie d'une minorité visible. La logique qui sous-tend leur insertion et leur intégration semble découler de leur attitude lorsqu'ils entrent en contact avec le marché de l'emploi. Les répondants qui ont subi de la discrimination se trouvent dans des emplois comme la restauration et le travail autonome. Ils semblent avoir une représentation de leur intégration différente que ceux qui n'ont pas été affectés par la discrimination. Ceux qui ont été affectés par la discrimination auraient une représentation de leur intégration à l'emploi marquée par l'évitement de milieux difficiles à intégrer.

Chapitre 5 : Les représentations des répondants sur leur insertion et leur intégration au marché de l'emploi de la ville de Québec

Les représentations des répondants permettent de comprendre des phénomènes difficilement observables. L'attitude du répondant est déterminée par la représentation qu'il a du milieu qu'il intègre et elle oriente ses actions. Ainsi, la personne qui a vécu de mauvaises expériences chez le dentiste craindra sa prochaine visite et souffrira probablement davantage que la personne confiante. Les attitudes sont le résultat d'une addition d'expériences et de représentations sociales. Les attitudes, si elles sont négatives et défaitistes, découlent probablement d'expériences plus ou moins réussies d'intégration. Les réactions des répondants face aux comportements discriminatoires des membres de la société d'accueil sont diverses. Chez beaucoup de répondants, l'intégration à la société globale se réalise par le biais de communautés culturelles. D'autre part, les organismes communautaires ayant comme vocation d'aider les immigrants dans leur intégration au marché de l'emploi ne sont pas souvent évoqués. Nous tenterons donc de voir quel est l'impact de ces services communautaires chez les répondants qui y font appel. Les représentations qu'ont les répondants de leur intégration au marché de l'emploi et à la population de la ville de Québec, expliquent en grande partie leur type d'intégration à l'emploi.

5.1 Importance de l'intégration au tissu social de la ville de Québec

Lors des entrevues, nous avons constaté que l'intégration au tissu social de la ville de Québec était un élément important pour expliquer les difficultés d'insertion et d'intégration à l'emploi des immigrants et des membres de minorités visible. Comment voient-ils la population de la ville de Québec, accueillante ou hostile à leur égard? Les Noirs et les Maghrébins sont les moins intégrés au tissu social de la ville. L'expérience de Raphaël dont l'enseignant le soupçonnait d'être criminel parce qu'il était Noir est assez significative à cet effet. Voici un extrait qui montre qu'il reste encore du chemin à faire avant que son intégration soit réalisée.

*Dans les soirées, s'il y a juste des Blancs, je m'assois et j'attends qu'on vienne me parler. Ça m'est déjà arrivé de parler à quelqu'un et de me faire dire vas-t-en ... « nègre ». Alors, je ne prends plus de chance.
(Raphaël)*

Ce répondant voit que la ville de Québec est conservatrice ; les Noirs n'y sont pas les bienvenus. Il affirme que beaucoup de préjugés sont associés aux membres de sa communauté. Les comportements racistes ont été des obstacles à son intégration dans la ville de Québec. L'attitude que Raphaël a adoptée est de ne plus aller vers les gens et d'attendre qu'ils viennent à lui. Lorsqu'il se cherche un emploi, il se dirige vers des emplois où il y a beaucoup d'étrangers et de cette manière, il évite la discrimination. Les comportements discriminatoires qu'il a subis dans sa vie de tous les jours conjugués à ce qu'il a subi lors de son intégration à l'emploi ont modelé la représentation qu'il a de son intégration à ce jour.

L'intégration de Anna, ne faisant pas partie d'une minorité visible est très différente.

Je ne me suis jamais senti discriminée négativement. Le fait que je vienne d'ailleurs, ça apportait un enrichissement à la communauté. Mais je suis consciente que ça prenait une adaptation de ma part et de leur part. Des fois, les gens ne me comprennent pas quand je parle à cause de mon accent (rire), mais après trois minutes, ils me comprennent. Les gens sont ouverts en général. Je ne suis pas d'accord de dire que les gens ne sont pas respectueux. (Anna)

Anna n'a jamais été victime de discrimination parce qu'elle venait d'ailleurs. Au contraire, les gens aiment le fait qu'elle apporte de la diversité dans la ville. L'accueil qu'elle a eu lui a montré qu'elle serait la bienvenue sur le marché de l'emploi.

L'analyse des témoignages montre qu'un individu affecté par les comportements discriminatoires des membres de la société d'accueil cherche à aller dans des secteurs d'emplois où il y a plus d'immigrants et de minorités visibles ou alors choisira le travail autonome.

5.1.1 Impact de la présence de communautés culturelles

Selon une majorité de répondants, les communautés culturelles serviraient de pont ou de tampon pour intégrer la société globale. Les immigrants et certains faisant partie de minorités visibles estiment que le fait de connaître des gens de sa communauté leur permet de rester en contact avec leur culture et de se sentir plus intégrés à la ville.

Selon deux répondants issus de minorités visibles, Marie-Claire et Cheikh, certaines personnes à Québec ont des idées préconçues sur les immigrants.

Il y en a qui ont des idées préconçues et ils s'arrêtent là. Il y a des racistes qui vont te parler, passer la soirée avec toi et le lendemain, ils vont parler entre eux et ils vont dire : « lui, ce n'est pas pareil ». Soit tu es raciste, soit tu ne l'es pas, il n'y a pas de milieu. Il y a aussi ceux qui sont tolérants mais ça c'est de l'hypocrisie, parce que l'on ne tolère pas quelqu'un. (Marie-Claire)

L'intégration dans une communauté culturelle permettrait à ces jeunes de côtoyer des milieux où leur différence ne pose plus problème. Neuf répondants (sur un total de douze) expriment le souhait de se rassembler avec des membres de leur communauté. Les trois autres n'en ressentent pas le besoin, puisqu'ils se sentent déjà intégrés. Il s'agit de Nicolas, de Sonia et de Luc. Ces répondants Québécois affirment n'avoir jamais été victimes de discrimination raciale et ne ressentent pas le besoin de se rassembler avec des membres de leur communauté pour s'intégrer.

Les immigrants qui ne font pas partie d'une minorité visible accordent de l'importance aux communautés culturelles, mais à un degré beaucoup moindre. Les communautés culturelles dans ces cas permettent de rester en contact avec les éléments culturels de leur pays d'origine. Anna, une immigrante de Roumaine, explique que sa colocataire vient du même pays. Connaître quelqu'un qui possède la même culture est rassurant et permet de créer un pont ou un intermédiaire avec la société d'accueil.

Mais l'intégration n'est pas un phénomène exclusivement lié à l'emploi, il concerne aussi le mode de vie.

J'ai des amis, mais ils sont pas tous Québécois. Je ne connais pas beaucoup d'amis québécois, j'ai plus d'amis français... Moi, j'espère que je vais avoir des amis québécois, mais pour l'instant j'en ai pas, c'est des étrangers, des Français. On a absolument pas le même rythme de vie, les seuls qui sont capables d'adopter le style de vie des Québécois, c'est ceux qui ont des enfants. Nous on ne mange jamais à 17 heures, nous on mange à nos heures à nous, c'est 20h, ça c'est nos heures françaises et culturellement on les garde et c'est vrai que ce n'est pas facile. Par exemple, là il fait froid, les gens vont rentrer chez eux, ils vont souper et ils ne vont plus sortir, alors que nous on s'en fiche, on va quand même manger, on va quand même sortir, alors il y a un certain décalage entre la culture qu'on a et que l'on garde et la culture ici. Moi j'ai du mal à souper à 17h, j'ai invité des amis Québécois à souper et ils m'ont dit : « on mange à 17 heures » et à 21 heures ils sont partis quoi, nous à 21 heures on commence notre soirée. (Ming)

Ming a un sentiment d'appartenance à l'égard de la France, ayant vécu là-bas longtemps. Ainsi, l'appartenance à une communauté ne semble pas exclusivement lié à l'ethnicité, mais aussi à la culture (habitudes culturelles, valeurs).

L'impact des communautés culturelles diffère selon les types de personnes. Les immigrants en général ressentent le besoin d'être entourés de gens provenant du même pays et ayant une culture similaire. Cependant, chez les membres de minorités visibles, de couleur noire en particulier, le sentiment de communauté culturelle ne serait pas exclusivement associé à la culture d'origine, mais à la couleur de peau. Nos répondants se sentent plus acceptés chez les autres Noirs. Sonia, une Québécoise d'origine brésilienne, dit que ses amis et sa famille sont Québécois. Elle n'a pas mentionné avoir des relations avec des Brésiliens. Nicolas, un jeune Québécois originaire de la Corée du Sud, dit la même chose. Pourtant Marie-Claire ou Raphaël, qui sont aussi des jeunes adoptés par des Québécois blancs, ont vraiment un besoin de s'entourer de personnes noires. Ils sont pourtant culturellement Québécois.

5.1.2 Impact des organismes pour l'intégration des immigrants

Les organismes ayant comme mission l'intégration des immigrants sont de plus en plus présents dans la ville. Nous avons cherché à savoir si ces organismes ont une importance pour les jeunes immigrants et s'ils ont fréquenté ces organismes. Si oui, en quoi ces organismes les ont-ils aidés?

Seulement trois répondants ont pu en parler, Raphaël, Anna et Ming. Anna, Roumaine, croit que ces organismes sont importants pour aider les nouveaux arrivants à s'intégrer à la société d'accueil et à l'emploi. L'organisme dont Anna est membre est celui de l'association des Roumains de la ville de Québec. Cet organisme lui a permis de connaître d'autres personnes provenant de son pays et de rester en contact avec sa culture. Cependant, son insertion et son intégration à l'emploi au Québec ne se sont pas faits grâce à ces organismes. Ming, Cambodgienne, nous a aussi parlé des organismes :

Les personnes qui travaillent pour les organismes d'aide pour les immigrants ne sont pas très qualifiées. Je ne mets pas en cause la qualité des organismes de la ville de Québec. Il y en a qui sont très bien, mais il y en a d'autres qui laissent à désirer. C'est vrai que quand tu viens sans

bagage, c'est pas facile... J'ai pris pas mal de réunions d'information avec des immigrants, des conférences sur le travail etc., et c'est vrai que quand t'entends parler certains, tu te dis, je comprends qu'ils aient du mal à trouver du travail. Donc vraiment, c'est pas évident. (Ming)

Tous les autres répondants ont affirmé n'avoir jamais consulté un organisme d'aide aux immigrants ou simplement ne pas connaître leur existence.

5.2 Description des formes de discrimination relevées dans les discours

Dans les différents témoignages sur la discrimination, nous avons pu en déceler trois types. La première forme, nous la qualifierons de discrimination « explicite ». La deuxième forme, nous l'appellerons discrimination « dissimulée ». Quant à la troisième forme, nous la nommerons la discrimination « involontaire ».

5.2.1 Discrimination « explicite »

Nous associons la discrimination « explicite » aux expériences où la discrimination est facilement observable. Ce peut être, par exemple, des insultes racistes. C'est le cas le plus fréquent. Raphaël, jeune Québécois d'origine haïtienne, rapporte des expériences racistes explicites :

Moi je viens de (village québécois) et c'est pire là-bas. Me faire traiter de « nègre » est quelque chose de normal. Les parents des joueurs des autres équipes, quand je jouais au hockey, me traitaient de « nègre » dans les estrades. Je me battais tout le temps contre les autres joueurs, car je n'endurais pas. Après, ils te regardent et ils disent : regarde le sauvage qui se bat tout le temps. C'est un cercle vicieux, mais ce n'est pas tout le monde qui arrive à garder son calme. C'est pour ça que je suis venu à Québec, car au moins, il y a plus de Noirs. Quand j'ai commencé à sortir dans les bars de Québec, je devenais fou (heureux), car il y avait des Noirs et ils me disaient bonjour même s'ils ne me connaissaient pas. Ça faisait dix ans que j'habitais à (village québécois) et les gens ne me disent pas bonjour. (rire jaune) Juste pour dire qu'ils me lançaient pas des bananes quand je jouais au hockey (rire jaune). Depuis que je suis ici, je traîne beaucoup plus avec des noirs. (Raphaël)

À l'écoute des différents témoignages, on a pu constater que la discrimination « explicite » a été vécue majoritairement par les membres de minorités visibles, immigrantes ou non, surtout chez les jeunes Noirs.

5.2.2 Discrimination « dissimulée »

La discrimination « dissimulée » se présente dans des situations où le jeune immigrant ou jeune québécois de minorité visible n'est pas certain d'avoir vécu une expérience de discrimination. Plusieurs répondants ont parlé d'expériences reliées à la recherche d'un logement. Ainsi, les jeunes immigrants ou de minorités visibles visitent un logement disponible que le propriétaire refuse soudainement de louer sous prétexte qu'il est déjà loué. Voici ce que Nicolas, d'origine Coréenne a vécu :

J'étais le premier à visiter le logement et ils m'ont dit que quelqu'un l'avait déjà loué. Cependant, je suis repassé devant le logement et la personne qui habitait là avait visité après moi. Alors j'ai pensé qu'il y avait peut-être une préférence. (Nicolas)

Ce répondant nous a tout de même fait part dans son témoignage de son incertitude par rapport à la discrimination et au racisme. La forme de discrimination « dissimulée » survient à l'insu de la personne et celle-ci n'est jamais certaine si elle est victime de discrimination ou non. C'est une question de représentation et par le fait même tout devient subjectif. Les répondants n'ont pas parlé spontanément de discrimination. Ils nous ont raconté leurs expériences à la suite de questions sur leurs expériences de discrimination. Ces pourquoi nous les avons qualifiées de « dissimulées ».

5.2.3 Discrimination « inconsciente » ou « involontaire »

Lorsque l'on parle de discrimination « inconsciente », c'est simplement en rapport avec les émotions ressenties par les jeunes immigrants ou minorités visibles. La discrimination qu'ils ont l'impression de subir ne serait pas voulue ni consciente. Ils ont le sentiment d'être différents et que les gens ne leur parlent pas comme ils parlent aux autres. Ils ont souvent l'impression d'être dévisagés dans les endroits publics, etc. En fait, ils ne savent pas s'ils doivent faire confiance aux gens qu'ils côtoient. Ce type de discrimination est le moins certain, le plus difficile à cerner, car il est fondé sur des impressions et des sentiments. Prenons Luc, un jeune Québécois d'origine sénégalaise qui nous dit :

C'est jamais rien d'explicite. Ce sont des gens qui te regardent bizarre dans la rue, mais tu ne peux pas savoir pourquoi. Alors je ne peux pas affirmer que cela m'est arrivé. J'ai jamais eu de chose sérieuse, ...subtile plutôt. Je ne peux pas accuser quelqu'un de racisme, jamais. J'entends parler de racisme, mais j'ai pas eu d'expérience alors c'est comme une

rumeur. Quelque chose qu'on entend parler, mais invisible à mes yeux. Je crois qu'il y a beaucoup de gens qui sont victimes de discrimination à Québec, mais je n'ai rien pour affirmer ce que je dis. C'est seulement selon ce que les autres m'ont dit. (Luc)

Nous croyons que la forme de discrimination évoquée par Luc est due au fait que la population de la ville de Québec n'est pas habituée de voir des gens de couleur. Lorsqu'un Noir se fait regarder de manière étrange dans la rue, ce n'est pas nécessairement de la haine ou un comportement mal intentionné.

5.3 La représentation qu'ont les répondants de leur intégration

Les représentations qu'ont les répondants de leur intégration à la société globale et de leur intégration à l'emploi va de paire avec le type d'emploi qu'ils ont. Le mode d'insertion et d'intégration à l'emploi des répondants serait en concordance avec les objectifs qu'ils visent dans un emploi.

5.3.1 Intégration à l'emploi

À travers le discours des répondants, nous avons pu voir qu'ils avaient une représentation de leur intégration à l'emploi liée à leur âge. Il est tout à fait normal que quelqu'un qui est encore aux études secondaires ou pré-universitaires n'ait pas de carrière définie et qu'il accorde moins d'importance à son emploi que celui qui est dans un programme de deuxième cycle à l'Université. Mikhael, Raphaël, Adnan, Marie-Claire et Luc ont tous moins de 21 ans et affirment que l'emploi qu'ils ont présentement est temporaire. Ils voient donc leur intégration à l'emploi de manière instrumentale, c'est-à-dire qu'ils ne donnent pas un sens à leur vie avec cet emploi temporaire d'étudiant.

Pour l'instant je vais rester dans la restauration, car j'ai un travail et ça me permet de gagner ma vie, mais à long terme, c'est sûr que non. (Mikhael)

Non, j'ai toujours travaillé pour quelques mois et je savais très bien que j'allais partir durant mes études. (Luc)

Pour ces jeunes, leur emploi est temporaire. Ils veulent juste un emploi, peu importe lequel, parce qu'ils savent qu'ils ne le garderont pas bien longtemps. Ceux qui ont été affectés par la discrimination se retrouvent dans des emplois où il y a beaucoup d'immigrants, ils intègrent le marché de l'emploi en prenant ce détour et ils évitent les

comportements racistes. Pourquoi se battre pour se faire respecter dans un emploi où ils savent très bien qu'ils ne resteront pas? Tout compte fait, la carrière dans laquelle ces jeunes veulent se lancer n'est pas encore définie, ou ils n'ont pas terminé leur formation qui leur permettra d'avoir l'emploi désiré.

Pour les répondants plus âgés et ayant acquis un niveau universitaire, comme Ming, Quentin, Nicolas et Abdel, leur plan de carrière est plus précis : ceux-ci savent ce qu'ils veulent faire comme métier. S'ils n'ont pas encore l'emploi auquel ils aspirent, du moins, ils sont dans leur domaine et, en général, aiment leur emploi. Ces répondants ont tous plus de 24 ans et ils ont un diplôme universitaire ou sont sur le point de finir leurs études supérieures. Ming par exemple a choisi de travailler dans le secteur financier.

*Q :Est-ce que vous désirez changer d'emploi pour un meilleur salaire?
Non parce que j'ai refusé un poste deux fois mieux payé pour aller là.
C'est un choix de vie. Je ne suis pas satisfaite mais c'est un choix. (Ming)*

Quentin, Anna et Nicolas sont étudiants universitaires au deuxième cycle et Sonia finira son baccalauréat cette année et fera son stage prochainement. Même si certains de ces répondants ne veulent pas travailler toute leur vie dans l'emploi qu'ils ont présentement, ils ont une idée précise de ce qu'ils veulent faire et poursuivent une formation spécialisée pour se diriger vers la carrière à laquelle ils aspirent.

5.3.2 Volonté d'intégration à la population de la ville de Québec

Certains répondants ne sentent pas le besoin d'être intégrés à la population de la ville de Québec parce qu'ils n'ont pas l'intention d'y demeurer à long terme. Nous retrouvons cette idée dans l'article d'Alain Bouchard paru dans le quotidien *le Soleil*, dans le cadre du mois de l'histoire des Noirs :

Ils (les Noirs) viennent mais ne restent pas, ou peu. « Québec est une terre de transit pour les Noirs. », observe M. Djoussou..., « Les Noirs instruits s'en vont de Québec au bout de cinq ans en moyenne, ajoute Moussa Sarr. Ils n'ont pas le choix s'ils veulent avancer. »

C'est une des raisons pour laquelle ces répondants se retrouvent dans des emplois où il y a beaucoup d'immigrants. Ne ressentant pas le besoin de s'intégrer aux Québécois, ils préfèrent se rassembler entre eux pendant leur séjour dans la ville de Québec.

Ceux qui désirent demeurer dans la ville de Québec tiennent davantage à s'intégrer à la population :

J'étais à la Saint-Jean et j'étais déguisé en superman avec un drapeau du Québec. Il y a un Québécois qui m'a dit, qu'est-ce que tu fais avec ça toi ?, T'as pas le droit de mettre ça ! J'ai alors répondu : « oui toi tu es Québécois et pas moi, alors il est où ton drapeau du Québec? » . (Abdel)

Ce répondant souhaite demeurer à Québec et veut s'intégrer aux Québécois. Marie-Claire et Raphaël sont affectés par les comportements discriminatoires d'autrui, mais ne s'affirment pas autant que Abdel. Leur réaction à l'égard des comportements discriminatoires est due au fait qu'ils ne voient pas de la même façon leur présence dans la ville de Québec.

5.4 L'intégration : un processus à double sens

L'attitude des répondants peut représenter un frein à leur insertion en emploi. Si l'on considère en plus la possibilité que l'employeur ait des idées préconçues, la personne faisant partie d'une minorité visible n'a pas beaucoup de chances de décrocher un emploi. Cependant, les jeunes qui réussissent à passer par-dessus les préjugés ont moins de difficulté à se faire engager.

La discrimination, je vais te dire qu'elle est partout : ici, à Montréal, au Gabon. Question couleur, je m'en fous. Je fais mon effort, si les autres ne font pas d'effort, c'est leur problème. (Cheikh)

Cheikh est pour l'instant travailleur autonome, il a pris ce détour afin de ne pas être confronté à la xénophobie présente chez certains employeurs. Mais il exprime clairement que les membres de la société d'accueil doivent être prêts à accepter la différence si l'on veut que l'intégration sociale des jeunes issus de minorités visibles se réalise. Selon Anna :

Les gens pas gentils, ce sont des cas marginaux. Les Québécois sont très chaleureux. Comme immigrants, c'est nous qui devons faire les premiers pas pour communiquer vers la société d'accueil, et après les autres. Je n'ai pas peur d'aller voir les gens et de leur parler. (Anna)

Lors des entrevues, la plupart du temps, à microphone fermé, nous posons une question volontairement orientée: « Est-ce que vous trouvez que les Québécois sont des

gens chaleureux ? ». Les réponses ont été très significatives. Pour les personnes de couleur noire, la réponse était toujours négative. En ce qui concerne les immigrants n'appartenant pas à une minorité visible ou bien d'une minorité visible autre que de couleur noire, les réponses étaient tout autres. Les Québécois étaient des gens chaleureux, ouverts aux cultures, gentils, etc. Sur le plan des types de préjugés véhiculés, la différence est très facilement observable.

Je ne sais pas ce que va vous montrer votre étude, mais la réalité, elle est là quoi. Les gens ont du mal à embaucher des Noirs et des Arabes. Tu vas en France, c'est pareil. C'est culturel aussi. Moi, j'ai fait des stages avec des Noirs et ils ont un autre rythme de vie, c'est culturel. Par exemple, on devait commencer à neuf heures et ils venaient à dix heures. Ça ne leur posait pas de problèmes. Même pas stressés, les mains dans les poches et ils repartaient à trois heures au lieu de quatre heures. Bon après, ce n'est pas tout le monde. C'est parce qu'ils vivent au soleil, c'est culturel, mais après il ne faut pas généraliser. (Ming)

Voici un bel exemple de stéréotypes véhiculés par rapport aux Noirs. Dans cette situation, c'est simplement des stéréotypes qui ont été associés à des cas individuels. Cependant, il se peut, dans certaines situations, que les différences culturelles soient conflictuelles. Un bon exemple à citer est le cas de Mikhael : sa religion ne lui permet pas d'adopter des habitudes qui se retrouvent entre autres chez les Québécois :

*Allez vous dans les activités organisées par votre employeur? « exemple : party de bureau »
Ouais, quand il y en a. Mais je sors pas souvent car je ne bois pas. Je suis musulman. J'ai beaucoup d'amis musulmans qui boivent un peu, mais bon... pas moi (rire). (Mikhael)*

Pour certains Québécois, le fait de ne pas boire d'alcool dans une fête peut sembler inconcevable. Quentin, pour sa part, sait que la culture québécoise et sa culture africaine sont très différentes, mais son attitude positive lui a permis de s'intégrer à la société québécoise et d'avoir des amis d'ici :

Jusqu'à date, je me dis qu'un Québécois, il est réservé. Ça fait 6 ou 7 ans que je suis au Québec. C'est clair que quand tu ne le connais pas la personne... J'ai ma culture, il a sa culture, c'est sûr qu'il peut y avoir un choc, mais il faut s'entendre. La communication c'est vraiment important, c'est ce que j'ai retenu, il faut communiquer beaucoup. (Quentin)

La théorie de Myriam Simard tend à se confirmer dans le discours de nos répondants. Ils semblent être conscients que l'intégration n'est pas à sens unique.

L'attitude de Quentin est celle de quelqu'un qui est déterminé à s'intégrer au marché de l'emploi de la ville de Québec. Il n'est donc pas étonnant qu'il garde une attitude positive et résiliente même s'il sait que sa différence peut choquer certains.

Conclusion

Les représentations des répondants permettent de comprendre leur rapport au marché de l'emploi. L'intégration des immigrants, des Noirs et des Maghrébins au tissu social de la ville passe par le biais de communautés culturelles. Les répondants se représentent celles-ci comme quelque chose qui les retient dans la ville. L'analyse des différentes formes de discrimination nous a permis de comprendre qu'elles ne sont pas toujours conscientes et voulues, parfois elles peuvent être la résultante d'une simple curiosité. Un plus grand nombre d'immigrants et de membres de minorités visibles dans la ville exposerait la population à la diversité ethnique. De plus, les répondants n'ont pas tous les mêmes objectifs d'intégration. Certains veulent un emploi seulement durant leur transit dans la ville de Québec et d'autres veulent y demeurer à long terme. Les représentations qu'ont les répondants envers leur insertion et leur intégration semblent être étroitement liés à leurs aspirations.

Chapitre 6 : Les aspirations et les attentes des répondants

Dans le cadre de cette étude, les aspirations sont une des dimensions importantes dans la compréhension des modes d'insertion et d'intégration à l'emploi. La vision qu'ils ont d'eux dans l'avenir pourrait expliquer la façon dont ils s'insèrent et intègrent le marché de l'emploi. Premièrement, ceux qui projettent quitter la ville de Québec pour aller dans les grands centres ne chercheraient rien de plus qu'un emploi temporaire ou non-définitif. Ensuite, nous les avons questionnés sur les avenues que la ville de Québec devrait emprunter afin d'augmenter le taux de rétention des jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles dans la ville.

6.1 L'attrait des immigrants envers les grands centres

Montréal est une ville attirant les jeunes issus des minorités visibles tant pour les emplois qu'elle offre que pour les communautés culturelles qui y sont présentes. Sur un total de douze répondants, cinq ont affirmé qu'ils projetaient quitter la ville de Québec pour une grande ville canadienne ou américaine.

6.1.1 L'attrait pour les opportunités d'emploi

Lors de l'entrevue, nous demandions aux répondants s'ils considéraient que la ville de Québec offrait des possibilités d'emplois assez intéressantes pour demeurer dans la ville. Cette question concernait d'avantage ceux ayant terminé leurs études ou ayant une idée précise de ce qu'ils veulent faire dans l'avenir. Voici ce que Quentin nous a affirmé :

Non je pense pas rester à Québec dans le futur, mais tant mieux si j'ai un emploi oui, j'aime bien Québec, j'ai un bon réseau d'amis à Québec.

Q : Pour quelle(s) raison(s) désirez-vous quitter la ville de Québec?

C'est d'abord à cause de l'emploi. Je regarde dans le secteur privé et je réalise qu'il n'y a pas de grosses entreprises ici. Ensuite, c'est le ministère et l'Université qui sont quand même les plus gros employeurs ici. Mes aspirations personnelles : ça fait trois ans que je suis à Québec et j'ai vraiment le goût de bouger, le Canada est grand. Si j'ai un contrat ici à Québec, ça me dérange pas de faire un an mais pas deux ou trois. J'aimerais mieux aller à Montréal où c'est plus cosmopolite. Même si le loyer est plus cher. Un immigrant aime mieux payer plus cher pour se loger et augmenter ses possibilités d'emploi. (Quentin)

Quentin termine actuellement sa formation en économie. Il considère que le marché de l'emploi de la vieille Capitale est trop restreint. Sur les cinq répondants qui désirent quitter la ville de Québec, trois d'entre eux affirment que c'est au niveau de l'emploi qu'ils ne sont pas satisfaits. Luc et Nicolas veulent terminer leurs études à Québec, mais estiment qu'ils auront probablement à quitter la ville pour avoir un emploi. Ils nous ont répondu clairement que la seule raison qui les pousserait à quitter la ville, est la recherche d'emploi.

Ming et Sonia par contre estiment que la ville de Québec offre des emplois dans leur domaine et veulent y demeurer dans le futur.

Q : Croyez-vous demeurer dans la ville de Québec?

Je vais rester à Québec je pense.

Q : Pour quelle raison?

Parce que tous mes amis sont là, ma famille est là. Au niveau du marché de l'emploi, il y a beaucoup d'écoles, de centres d'accueil et d'autres institutions comme ça alors je pense que ça va être faisable. (Sonia)

Sonia aura bientôt son diplôme de travailleuse sociale et croit que les écoles ainsi que les institutions de la ville sont une source d'emploi satisfaisante pour elle. Quant à Ming, elle désire garder son emploi dans le secteur financier si elle a l'avancement qu'elle désire au sein de cette entreprise. Elle a eu beaucoup de possibilités d'emplois et elle n'est pas inquiète pour son avenir professionnel dans la ville.

6.1.2 Attrait pour les communautés culturelles

Marie-Claire, Raphaël et Cheikh veulent quitter la ville parce qu'ils estiment que les communautés culturelles ne sont pas assez présentes à Québec.

C'est sûr et certain que je vais m'en aller à Montréal, parce que ici il n'y a pas vraiment d'Haïtiens. Je me sens déraciné et j'ai besoin de retrouver des gens qui proviennent du même pays que moi. (Raphaël)

Selon Cheikh, les difficultés qu'il éprouve dans son insertion à l'emploi sont dues au fait qu'il est Noir. Il n'exclut pas la possibilité d'aller vivre dans un grand centre dans le futur, mais c'est lié au fait de ne pas pouvoir s'intégrer au marché de l'emploi. Son attrait vers les communautés culturelles n'est pas un choix, mais une porte de sortie pour mieux intégrer le marché de l'emploi.

Il ne faut pas se leurrer : beaucoup de jeunes cherchent de l'emploi. Les portes se ferment facilement, sur le jugement, sur l'apparence, c'est quelque chose qui me fait douter sur mon avenir ici à Québec. Mais si on parle de tranquillité et de sécurité, je ne me vois pas aller dans une autre grosse ville. Ça fait 5 ans que je suis ici et j'ai déjà bâti quelque chose. Partir pour moi, ça serait recommencer à zéro. (Cheikh)

Le discours de Cheikh montre que certains jeunes tiennent à demeurer dans la ville de Québec, mais n'auront pas d'autre choix que de partir pour avoir un emploi. D'autres répondants veulent aussi se rassembler avec les gens de leur communauté comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, mais ceux-là ne jugent pas nécessaire de quitter la ville de Québec pour ce faire. Ming veut aussi vivre avec un réseau de contacts français mais elle peut le faire ici, tout comme Anna, Roumaine et Adnan, Bosnienne, qui ne ressentent pas le besoin de s'exiler pour vivre avec des gens de leur communauté.

6.2 Besoin de visibilité et de tribunes

Les besoins des jeunes qui projettent de partir de Québec sont liés à la représentation de leur communauté dans le tissu social de la ville. Comme l'article publié dans *le Soleil* sur le mois de l'histoire des Noirs l'affirmait, les Noirs de Québec sont des minorités invisibles. Abdel, Tunisien de 26 ans, remarque :

Au niveau du travail, je crois qu'il y a beaucoup de discrimination. Le meilleur exemple est le pub de l'université. Tout ceux qui travaillent à l'arrière sont Noirs et les serveuses sont Blanches. De plus, pourquoi à l'épicerie dans le quartier à Ste-Foy où il y a le plus de Noirs, j'ai jamais vu de Noir travailler ?(Abdel)

Abdel nous a parlé spontanément de la représentation des communautés dans les lieux publics. Il croit qu'étant donné le fait que les minorités visibles n'occupent pas de postes où ils sont « visibles », certains jeunes ne se sentent pas à leur place. Nous n'avons pas questionné directement les répondants à propos de la représentations des communautés culturelles, mais ils nous ont parlé spontanément du fait que beaucoup de Noirs vivent dans la ville de Québec sans qu'on ne les voie. Certains jeunes issus des minorités visibles ne se sentent donc pas représentés et auraient besoin de plus de visibilité. Selon les répondants Noirs et Maghrébins, la ville de Québec est conservatrice. Ils ont

l'impression que les institutions préfèrent engager des Québécois d'origine que des minorités visibles.

6.3 Vers une vitalité culturelle et économique?

Le problème de la rétention des jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles serait, entre autres, causé par le conservatisme de la population de Québec et par un manque d'entreprises, ce qui freine le dynamisme de l'économie de la ville. Certains aimeraient y demeurer parce qu'ils ont des amis et des port d'attaches, mais sentent qu'ils ne pourront s'y épanouir dans leur emploi ou s'y intégrer. Les objectifs gouvernementaux qui visent à retenir les jeunes travailleurs et en particulier les immigrants auraient avantage à mettre l'accent sur la vitalité culturelle et économique de la ville.

Comme le disait Mme Vatz Laaroussi dans un article publié dans *Le Soleil*, si ce sont les emplois qui attirent les immigrants, ce sont les communautés culturelles qui les retiennent dans la ville (Bouchard, 2005 : 2, p. A3). La création d'emploi pourrait ainsi attirer les membres de communautés culturelles dans la ville. Une fois que l'immigrant habite la ville et a un emploi, les communautés culturelles agissent comme un intermédiaire et ils s'intègrent mieux à la société globale. Inversement, un plus grand nombre viendraient à Québec s'ils pouvaient y trouver de plus importantes communautés culturelles.

Conclusion

L'analyse des aspirations des répondants nous a permis de voir que ceux qui veulent quitter la ville, le feront en raison des difficultés qu'ils éprouvent à intégrer la population de la ville et le marché de l'emploi. Trois répondants ont affirmé qu'ils seraient déçus de quitter la ville. L'impact des communautés culturelles sur l'intégration des répondants est indéniable.

Chapitre 7 : Typologie des modes d'insertion et d'intégration au marché de l'emploi

À la lumière de l'analyse des représentations et des aspirations des répondants, nous avons constaté que la trajectoire de vie des répondants a une incidence sur leur mode d'insertion. Certains sont encore en orientation de carrière, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas assez avancés dans leur études pour décider de la carrière qu'ils entreprendront. Tandis que d'autres sont plus avancés dans leur formation et ont du moins une idée de ce qu'ils feront comme métier. La vision qu'ont les répondants de leur présence dans la ville de Québec est déterminante du mode d'insertion et d'intégration. D'autre part, le fait d'avoir été affecté par la discrimination semble avoir un effet sur le mode d'insertion et d'intégration de certains répondants faisant partie de minorités visibles. Ceux qui en ont été affectés empruntent des détours afin d'éviter le plus possible la discrimination.

Tableau 4 : Typologie des modes d'insertion et d'intégration à l'emploi des répondants

	<u>Discrimination</u>	
<u>Trajectoire De vie</u>	Affecté	Non affecté
Carrière Indéfinie	<i>Mode d'insertion économique</i> Raphaël, Marie-Claire, Mikhael	<i>Mode d'insertion transitoire</i> Adnan, Luc
Carrière définie	<i>Mode d'insertion à sens unique</i> Abdel, Cheikh	<i>Mode d'insertion carriériste</i> Ming, Nicolas Quentin, Anna, Sonia

Voici l'explication du tableau 4. La rangée du haut contient les répondants les plus jeunes, ils sont aux études pré-universitaires ou collégiales. La rangée du bas contient les répondants diplômés qui travaillent dans leur domaine et ceux qui projettent d'y travailler lorsque leur formation sera complétée. La principale différence entre les répondants qui ont un plan de carrière défini et ceux qui en ont pas, réside dans l'importance qu'ils accordent à leur emploi. Les répondants qui ont des emplois temporaires parlent de leur intégration à l'emploi avec plus d'indifférence que ceux travaillant dans leur domaine. Évidemment, plus le répondant est jeune, plus il a de risque de ne pas avoir de plan de carrière défini. Il est donc fort probable que le plan de carrière se définisse au fur et à mesure que le répondant se spécialise dans un domaine. En fait, la rangée du haut contient les répondants qui sont toujours dans le processus d'insertion à l'emploi. Pour les répondants qui ont des emplois temporaires, l'étape de l'insertion n'est pas achevée. L'ensemble de ces répondants ne pensent pas encore à leur intégration à l'emploi puisqu'ils ne projettent pas garder celui-ci. C'est pour cette raison que nous avons qualifiés d'économique et de transitoire ces modes d'insertion et d'intégration.

La colonne de gauche regroupe les répondants qui ont subi de la discrimination, il s'agit essentiellement de Noirs et de Maghrébins. Étant donné que ces derniers ont eu des difficultés lors de leur insertion, ils se sont tournés vers leur réseau de contacts pour chercher un emploi. La discrimination n'est pas toujours explicite mais dans beaucoup de cas, celle-ci amène la personne à adopter un mode d'intégration où les relations avec la société d'accueil sont plus limitées (travail autonome ou/et secteurs embauchant beaucoup d'étrangers). La colonne de droite contient les répondants qui n'ont pas été affectés par la discrimination, il s'agit principalement des Blancs, des Asiatiques et des Hispaniques. Les Noirs de cette catégorie peuvent avoir subi de la discrimination, mais la résilience leur a permis de parvenir à l'intégration à la ville.

Les quatre cases du tableau correspondent à un mode d'insertion et d'intégration à l'emploi différent.

- 1) *Mode d'intégration économique.* Celui qui est encore en formation et qui a été affecté par la discrimination. Dans l'ensemble, ces répondants sont Noirs et Maghrébins (puisque c'est eux qui subissent le plus de discrimination) et relativement jeunes (entre 19 et 24 ans). Ces jeunes travaillent pour la plupart

dans des emplois où il y a beaucoup d'immigrants et ce sont généralement des emplois très précaires. Ils savent qu'ils ne resteront pas dans ces emplois dans le futur, et en général ils projettent quitter la ville pour parvenir à des meilleurs emplois sans subir de discrimination. Marie-Claire, Raphaël et Mikhael sont dans cette catégorie.

- 2) *Mode d'intégration à sens unique.* Celui qui a décidé du métier qu'il veut faire et a été victime de discrimination. Ces jeunes ont étudié dans un domaine précis et ont pris le détour du travail autonome afin de subir moins de discrimination. Ils sentent qu'ils ont ainsi plus d'emprise sur leur destin, même si ils ont été affectés par la discrimination. Ce mode d'insertion et d'intégration est celui de Cheikh et Abdel, qui ont déjà été victimes de discrimination et préfèrent travailler à leur compte.
- 3) *Mode d'intégration transitoire.* Celui qui n'a pas d'ambition professionnelle pour l'instant en raison de son jeune âge et qui n'a jamais subi de discrimination (si discrimination il y a eu, il en a pas été affecté). C'est le cas de Adnan, un Bosniaque, qui travaille dans la restauration pour le moment parce qu'il n'a pas terminé son secondaire. Il n'a jamais été victime de discrimination (probablement parce qu'il a l'apparence d'un Québécois de souche) et il se considère intégré à la ville de Québec. En général, ces répondants projettent demeurer dans la ville de Québec à long terme mais dans un emploi où ils se réaliseront davantage.
- 4) *Mode d'intégration carriériste.* Le quatrième mode d'intégration est celui du jeune adulte qui sait quel métier il veut exercer plus tard : soit qu'il a déjà un emploi dans le domaine, ou bien il est en train de compléter ses études qui lui permettront d'avoir l'emploi qu'il désire. Ces jeunes ont souvent un diplôme universitaire (premier cycle et surtout deuxième) ou étudient en vue d'en obtenir un. Certains ne travaillent pas dans un emploi où ils se voient plus tard mais ont quand même un emploi dans le domaine dans lequel ils étudient. Ces jeunes n'ont pas été affectés par la discrimination, soit parce qu'ils n'en ont pas subi parce qu'ils étaient Blancs et Asiatiques (Anna, Sonia, Ming et Nicolas) ou bien ce sont des jeunes qui en ont déjà vécu mais ils ont été assez résilients pour passer pardessus ces mauvaises expériences et se faire respecter (Quentin).

Conclusion

Les représentations et les aspirations qu'ont les répondants de leur intégration sont très révélatrices du rapport à l'emploi qu'ils entretiennent. La vision qu'ils ont de leur présence dans la ville, ainsi que leur aspirations professionnelles et dans la vie en général expliquent leur mode d'insertion et d'intégration. Les répondants les mieux intégrés à leur emploi sont ceux qui possèdent des diplômes et un plan de carrière défini. Notre échantillon ne contenait aucun répondant qui avait déjà perçu des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance-chômage. Il a donc été impossible pour nous de découvrir les causes du haut taux de chômage chez les membres de minorités visibles. Toutefois, nous pouvons affirmer que l'intégration à l'emploi se réalise davantage lorsque la personne a un emploi permanent dans lequel elle a une formation.

Tout compte fait, plusieurs des problèmes d'insertion et d'intégration des jeunes de minorités visibles tiennent à leur jeunesse avant tout, mais sont amplifiés par leur appartenance à cette minorité. Certains jeunes issus de minorités visibles, en l'occurrence les Noirs et les Maghrébins, qui sont toujours aux études, se retrouvent dans des secteurs d'emploi mal payés et où il n'y a pas de syndicat. Les difficultés d'insertion et d'intégration à l'emploi sont d'abord liées au fait qu'ils n'ont pas de formation précise ; elles ne sont donc pas propres aux jeunes issus des minorités visibles. Comme chez tous les jeunes, les jeunes issus des minorités visibles ont tendance à vouloir quitter la ville de Québec une fois leurs études complétées.

Les organismes et les institutions sont peu efficaces pour aider à cette intégration ; les réseaux de contacts informels semblent plus efficaces à cet égard. Les syndicats sont absents de la plupart des secteurs où travaillent ces jeunes (restauration et travail autonome). Par ailleurs, peu nous ont parlé des services offerts par les associations « ethniques », et pas toujours de façon élogieuse.

Il serait intéressant de voir si la possibilité qu'auront les étudiants étrangers de travailler « partout » contribuera à augmenter la diversité des milieux où les jeunes issus des minorités visibles se sentent à l'aise. Nous savons qu'au sein de la communauté universitaire, l'intégration des étrangers se déroule relativement bien. Leur intégration aux emplois hors du campus sera-t-elle facile?

Nous avons remarqué que les femmes seraient moins susceptibles d'être affectées par la discrimination étant donné que les stéréotypes semblent concerner davantage les

hommes que les femmes. Mais les femmes connaissent encore aujourd'hui de l'iniquité salariale vis-à-vis les hommes : l'équité salariale et les conditions de travail des femmes immigrantes serait des avenues de recherches intéressantes à explorer.

Enfin, les difficultés d'insertion et d'intégration à l'emploi et le désir de quitter la ville de Québec n'est pas une réalité exclusive aux jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles ; elle est présente chez tous les jeunes, mais elle est amplifiée par les comportements discriminatoires dont ces jeunes sont victimes.

Annexe 1 : Le schéma d'entrevue

Profil du répondant :

- 1- Êtes-vous né à l'extérieur du Canada?
 - 1.1 Si non, est-ce que vos parents sont nés à l'extérieur du Canada?
 - 1.2 Pourquoi avez-vous quitté votre pays d'origine ?
- 2- Quel est votre pays d'origine ?

Insertion en emploi:

- 3- Avez-vous habituellement de la difficulté à trouver un emploi?
- 4- Avez-vous un emploi ?
 - 4.1 Si non, êtes-vous sur l'aide sociale ou sur le chômage ?
- 5- Gardez-vous vos emplois longtemps?
- 6- Quels types d'emploi avez-vous obtenus?
- 7- Quelles sont vos démarches lorsque vous entreprenez une recherche d'emploi?
- 8- Posséder vous certaines compétences?
 - 8.1 Si oui, est-ce que vous utilisez ces compétences dans vos emplois?

Intégration au marché du travail:

- 9- Connaissez-vous les normes du travail ?
- 10- Savez-vous le nombre maximal d'heure qu'un employeur peut vous demander de faire par semaine?
- 11- Participez-vous à la vie syndicale ou associative ?
- 12- Allez vous dans les activités organisées par votre employeur ? « exemple : *party de bureau* »
- 13- Pouvez-vous me décrire les relations que vous avez avec votre équipe de travail ?
- 14- Pouvez-vous me décrire les relations que vous avez avec votre employeur ?
- 15- Croyez-vous que votre emploi vous offre des possibilités d'avancement ?

Intégration sociale :

- 16- Parlez-vous français à votre arrivée à Québec?
- 17- Avez vous un réseau de contact québécois (des amis, de la famille, etc.) ?

Aspirations:

- 18- Qu'elles sont vos aspirations futures ?
18.1 Voulez-vous rester au sein de la même entreprise ?
18.2 Voulez-vous obtenir de l'avancement au sein de cette entreprise ?
- 19- Êtes-vous satisfait de votre salaire ?
19.1 Désirez-vous changer d'emploi pour obtenir un meilleur salaire ?
- 20- Croyez-vous demeurer dans la ville de Québec ?
20.1 Pour quelle(s) raison(s) ?

Représentations :

- 21- Pouvez-vous nous raconter une journée de travail selon une de vos expériences?
- 22- Pouvez-vous nous décrire vos conditions de travail ?
22.1 Avez-vous un horaire régulier ou atypique ?
22.2 Travaillez-vous à temps plein ou à temps partiel ?
22.2.1 Est-ce que c'est ce que vous désirez ?
22.3 Est-ce que votre emploi est permanent ?
22.4 Êtes-vous un travailleur à statut précaire ?
22.4.1 Avez-vous une permanence ?
22.4.2 Avez-vous une sécurité d'emploi ?
22.5 Est-ce que votre emploi présente des dangers pour la santé?

*Discrimination

- 22- Est-ce que votre salaire est semblable à celui de vos collègues de travail?
22.1 Croyez-vous être payé convenablement pour les tâches que vous effectuez ?
- 23- Si vous croyez avoir été victime de discrimination raciale, ethnique ou culturelle de la part de vos employeurs ou vos collègues de travail, pouvez-vous nous décrire vos expériences ?

Annexe 2 : Le schéma d'opérationnalisation

Concept	Dimension	Indicateur
<i>Profil de l'immigrant</i>		
Immigrant	Type d'Immigrant	Née à l'extérieur du Canada De 1 ^{ère} génération Pays d'origine
Minorité visible	Couleur de peau Yeux bridés	Noir ou jaune, bronzé, etc. Issus de la 2 ^{ème} génération ou +
	Profil socio-économique	Chômage ou Aide sociale Emploi
Insertion professionnel	Recherche d'emploi	Trouve pas d'emploi Ne conserve pas ses emplois Trouve et garde ses emplois Type d'emploi et tâches effectuées Compétence
Intégration	Sociale	Langue Réseau de contact Amis et ou connaissance québécoise
	Milieu de travail	Connaissance des normes du travail Participe à la vie associative ou syndical Relation avec équipe de travail Relation avec l'employeur Possibilité d'avancement
Aspiration	Professionnelles	Autres emplois ? Avancement Où ils se voient dans 10 ans Meilleur salaire Ville de Québec ? Ailleurs au Canada ?
Représentation	Condition de travail	Horaire régulier ou atypique Temps plein ou partiel Permanence / précarité Sécurité / Santé
	Discrimination	Salariale Ethnique, culturel ou raciale (de la part de l'employeur et ou des collègues de travail)

Annexe 3 : Lettre de sollicitation



Janvier 05

Objet : Étude sur l'intégration des jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles au marché du travail de la ville de Québec.

Bonjour,

Nous effectuons présentement une étude dans le cadre du laboratoire de recherche du département de sociologie de l'Université Laval à la demande du Conseil permanent de la jeunesse. Le Conseil s'interroge sur les difficultés que rencontrent les jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles lors de leur insertion et leur intégration au marché du travail de la ville de Québec. Dans le but de mieux comprendre la situation socio-professionnelle des jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles, nous sollicitons la participation de jeunes afin qu'ils nous partagent leurs expériences au sein du marché du travail dans la ville de Québec. Les jeunes doivent être âgés entre 18 et 29 ans, être nés à l'extérieur du Canada ou faire partie d'une minorité visible. Les entrevues auront une durée de plus ou moins une heure et se dérouleront au mois de Janvier. La confidentialité des résultats est assurée et nous nous engageons à respecter l'anonymat des répondants.

Nous vous remercions de votre collaboration.

Au plaisir de vous rencontrer.

Sincères salutations,

Thomas Lapointe et Claudia Larochelle
Étudiant(e)s au baccalauréat du département de sociologie
Université Laval
Vous pouvez nous rejoindre par téléphone au (418) 687-3439

Ou par courriel à l'adresse suivante : clolaro@hotmail.com

Annexe 4 : Rapport de consentement



Février 2005

Formulaire de consentement

Objet : Étude sur l'intégration des jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles au marché du travail de la ville de Québec.

Bonjour,

Nous effectuons présentement une étude dans le cadre du laboratoire de recherche du département de sociologie de l'Université Laval à la demande du Conseil permanent de la jeunesse. Le Conseil s'interroge sur les difficultés que rencontrent les jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles lors de leur insertion et leur intégration au marché du travail de la ville de Québec.

Nous procéderons avec le participant à une entrevue enregistrée de plus ou moins une heure. Nous désirons recueillir des informations à propos des expériences de travail des jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles, nous utiliserons le discours des répondants afin d'analyser leur intégration au marché de l'emploi. Chaque participant(e) pourra mettre fin à l'entrevue en tout temps, sans avoir à fournir de raison ni à subir de préjudice quelconque. La confidentialité des réponses est assurée et les renseignements fournis par les participant(es) demeureront confidentiels; les noms des participant(es) ne paraîtront sur aucun rapport.

Toute question concernant le projet pourra être adressée au chercheur.

Je soussigné(e) _____ consens librement à participer à la recherche intitulée : "Insertion et intégration des jeunes issus de l'immigration et des minorités visibles sur le marché du travail de la ville de Québec".

Nom du participant en lettres capitales

Date _____

Signature des chercheur(e)s

Date _____

Bibliographie

ABOU, Sélim

1990 *L'insertion des immigrés. Approche conceptuelle* in I. Simon-Barouth et P.J. Simon (eds) *Les étrangers dans la ville*, Paris, l'Harmattan.

AKOUN, André, ANSART Pierre et CORDIER, Ariel

1999 *Dictionnaire de sociologie*, Le Robert, les éditions Le Seuil.

BACCOUCHE, Nasser, SIMARD, Myriam, VATZ LAAROUSSI, Michelle

1997 *Immigration et dynamiques locales*, Collection Impact, Université du Québec à Chicoutimi, 247 pages.

BLONDIN, Sébastien, LEMIEUX, Georges et FOURNIER, Lorraine

2001 *Emploi atypique et précarité chez les jeunes, une main d'œuvre compétente, à bas prix et jetable*. Conseil Permanent de la Jeunesse, Mars 2001.

BOUCHARD, Alain

2005 1 : *Je ne veux pas de ça ici!*, Le Soleil, 5 décembre 2005, page A3.

2005 2 : *Le bon côté du noyautage ethnique*, Le Soleil, 22 octobre 2005, page A3.

2006 3 : *Les noirs de Québec*, Le Soleil, 20 Février 2006, page A1 à A3.

BOUDON, Raymond et Al.

2003 *Dictionnaire de sociologie*, Larousse, Paris, 288 pages.

BOURDON, Yves et Jean LAMARRE.

1998 *Histoire du Québec : Une société nord-américaine*, Éditions Beauchemin, Laval, 1998, 320 pages.

DUCHEMIN, Éric

2005 *Étude exploratoire sur la situation des salariées immigrantes du Québec*, Site internet du C.A.M.O.-P.I. www.camo-pi.qc.ca
Site consulté le 4 octobre 2005

2005 *L'intégration et le maintien à l'emploi des personnes immigrantes*, Comité d'adaptation de la main-d'œuvre C.A.M.O.-Personnes immigrantes, Site internet du C.A.M.O.-P.I. www.camo-pi.qc.ca.
Site consulté le 4 octobre 2005

Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec

1993 *Les relations interculturelles et l'action syndicale*, Bibliothèque nationale du Québec, Montréal, 55 pages.

GRAVEL, Sylvie et Al.

2001 *Santé et sécurité au travail, la situation des travailleuses et des travailleurs immigrants à Montréal*, 2001, Direction de la santé publique de Montréal-Centre.

JODELET, Denise

1989 *Les représentations sociales*. Presses Universitaires de France, Paris, 424 pages.

LALONDE, Daniel et sous la dir. De Bernard Matte,

- 1994 *Les besoins de développement de la main d'œuvre immigrante de la région de Montréal*. Société québécoise de développement de la main d'œuvre de Montréal.

LANGLOIS, Simon

- 2005 *Miser sur l'immigration et les diplômés*, Le Soleil, 27 septembre 2005, A15.

LEMIEUX, Georges

- 2004 *Remixer la cité, la participation citoyenne des jeunes Québec issus de l'immigration et des minorités visibles*, Conseil permanent de la jeunesse en collaboration avec le Conseil des relations interculturelles, Mars 2004.

MANÈGRE, Jean-François

- 1993 *L'immigration et le marché du travail, quelques mesures pour favoriser l'intégration des nouveaux travailleurs immigrants*. Conseil des communautés culturelles et de l'immigration, Juillet 1993.

Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (Site officiel)

- 2001 *Notes pour une allocution sur le Québec et ses défis d'inclusion et d'intégration, prononcée par monsieur Abraham Assayag, sous-ministre associé à l'Immigration, dans le cadre du colloque « Francophonie et migrations », à Paris, les 15 et 16 novembre 2001; l'allocution prononcée a priorité sur la version écrite.* <http://www.micc.gouv.qc.ca> Site consulté le 18 octobre 2005.
- 2004 *Michelle Courchesne, ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, dans le cadre de la Commission de la culture chargée de procéder à une consultation générale sur la planification des niveaux d'immigration pour la période 2005-2007, le 10 février 2004, à Québec; l'allocution prononcée a priorité sur la version écrite*
Site: http://www.micc.gouv.qc.ca/844_2.asp,
site consulté le 1^{er} décembre 2005

MUTOO, Valentin-Lubuto

- 2000 *discrimination à l'égard des minorités visibles sur le marché du travail et son impact sur la rétention de ses populations dans la communauté urbaine de Québec.* Rapport de recherche présenté à la Ligue des droits et liberté – Section Québec, 41 pages.

ROSS, Vincent

- 1993 *Gérer la diversité dans un Québec francophone, démocratique et pluraliste.* Conseil des communautés culturelles et de l'immigration, Montréal. 103 pages.

Site officiel du Conseil Permanent de la Jeunesse

2005 www.cpj.gouv.qc.ca Site consulté le 25 septembre 2005

Statistique Canada www.statcan.ca Site consulté le 25 septembre 2005

2003 Enquête sur la diversité ethnique : portrait d'une société
multiculturelle

Institut statistique du Québec

2001 *Recensement de la population, capitale nationale.*