



**Centre pour personnes immigrantes
et leurs familles**

**52, côte du Passage
Lévis (Québec), G6V 5S7**

Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination

Rapport final

Réalisation

Le Tremplin, Centre pour personnes immigrantes et leurs familles
52, Côte du Passage
Lévis, Qc G6V 5S7

Coordination et Révision

Guillaume Boivin

Consultation et Rédaction

Tania de Falco

Collaboration

Roxanne Bourgault
Anne-Marie Lapointe
Marie Bissonnette
Priscille Fouquet
Marc-Olivier Brousseau

Le genre masculin utilisé dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Lévis, Québec, décembre 2107

Introduction	4
Présentation de l'organisme	5
Portrait de l'immigration à Lévis	6
Méthodologie	8
Points saillants	10
Recommandations	17
Pour contribuer à la réduction des cas de discrimination directe et améliorer la représentation dans la culture et les médias des immigrants	17
Pour contribuer à surmonter la barrière de la langue	17
Pour contribuer à surmonter des barrières existantes au marché de travail	17
Pour contribuer à surmonter des barrières bureaucratiques à l'intégration	18
Pour contribuer à améliorer les situations des résidents temporaires:	18

Introduction

Ce projet avait comme objectif de mettre en lumière les obstacles nuisant au processus d'intégration des personnes immigrantes et d'identifier des sources potentielles de la discrimination envers des immigrants au sein de la communauté lévisienne.

L'analyse des témoignages, recueillis de façon à permettre aux personnes immigrantes de s'exprimer ouvertement et en toute confiance sur leurs expériences de discrimination, permettra au Tremplin et à ses partenaires de mieux saisir les dynamiques d'inclusion et d'exclusion présentes dans le milieu. Elle permettra aussi de cibler encore plus efficacement les besoins des nouveaux arrivants et identifier les changements à apporter pour faciliter leur processus d'intégration.

Le Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination

Ce projet a été réalisé dans le cadre des activités locales du Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination chapeauté par le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Ce Forum avait pour objectif de discuter des enjeux au cœur de la démarche d'intégration des personnes immigrantes et de proposer des solutions concrètes aux enjeux liés à l'emploi, la formation, la francisation et la lutte contre la discrimination au Québec.

Le Forum s'est déroulé en plusieurs volets, dont la tenue des consultations locales organisées par des organismes sélectionnés à travers le Québec. Le Tremplin avait le mandat de recueillir des témoignages d'expériences vécues par des résidents de Lévis.

Définition de discrimination

Selon le chapitre I.1 de la Charte des droits et libertés de la personne, « toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »¹

¹ Charte des droits et libertés de la personne. Chapitre I.1. Droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés. 1982, c. 61, a. 2. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12> - (site consulté le 9 décembre 2017).

Présentation de l'organisme

Le Tremplin, Centre pour personnes immigrantes et leurs familles est un organisme autonome à but non lucratif né d'un besoin du milieu et initié par la communauté. Il vise à favoriser l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes, à briser leur isolement et à rapprocher les cultures. Avant la constitution du Tremplin, les personnes immigrantes de Lévis n'avaient accès qu'à très peu de soutien dans leur installation et leur intégration au sein de leur société d'accueil. Constatant cette situation, c'est en 2006 qu'un groupe de quatre femmes immigrantes de Lévis se rassemblèrent en vue de répondre aux besoins de la population. Enfin, après plus d'un an de travail sans relâche, les efforts de ces véritables pionnières portèrent fruit : le 18 septembre 2007, Le Tremplin était officiellement incorporé lors de son assemblée générale de fondation.

Soutenant toujours les valeurs de solidarité, d'entraide et de respect des différences chères aux fondatrices, Le Tremplin oriente ses actions de manière à rapprocher les cultures pour un meilleur vivre-ensemble. Pour ce faire, notre équipe s'assure d'offrir des activités interculturelles multiples visant à faciliter leur intégration et à rebâtir leur réseau, de même que des cafés-conférences mensuels sur divers sujets en lien avec l'intégration à la société d'accueil, favorisant ainsi l'autonomisation des personnes immigrantes. Plus encore, soucieux de s'adapter aux réalités du milieu, Le Tremplin s'efforce de se maintenir à jour en adaptant ses services au contexte du milieu et aux besoins de la communauté. On le constate avec la mise sur pied d'une soirée d'échange avec la communauté musulmane de Lévis, tenue suite aux événements survenus au Centre culturel islamique de Québec dans l'objectif de créer un dialogue avec cette communauté et les Lévisiens en général pour une meilleure compréhension mutuelle.

Cette année, l'organisme a rejoint 1 048 personnes originaires de 49 pays. Fort d'une équipe de 5 employés et de près de 200 bénévoles, l'organisme offre des services d'accueil et d'information, d'accompagnement et d'aide à l'installation, de jumelage et d'aide aux devoirs, ainsi qu'un calendrier d'activités de rapprochement interculturel. Le Tremplin est bien ancré dans son milieu et est souvent cité en exemple en matière d'action bénévole, de saine gouvernance et de vie associative. Son expertise auprès des personnes immigrantes est reconnue par les acteurs municipaux, scolaires et de la santé.

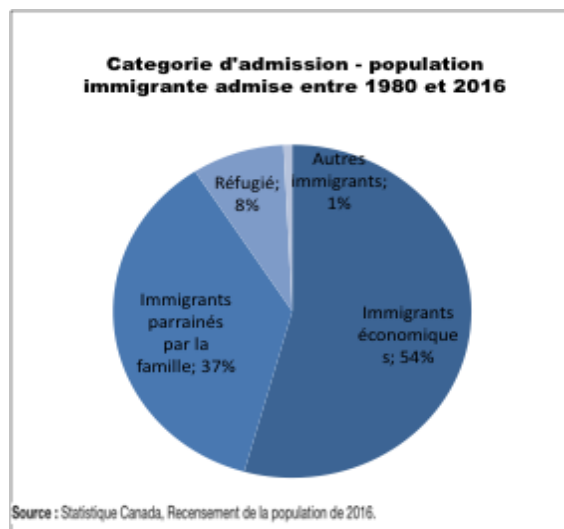
Portrait de l'immigration à Lévis

La ville de Lévis occupe un territoire de 444 km² et a une population de 143 414 habitants². La population croît de 1 000 à 1 500 de nouveaux résidents chaque année³. Une progression similaire de l'emploi et des unités de logement se réalise en parallèle⁴.

Entre 2011 et 2016, la population lévisienne a connu une croissance de 3,3 %⁵. Dans la même période, Lévis a reçu 955 personnes immigrantes, pour atteindre un total de 3 735 en 2016, dont 290 (ou 7,7 %) sont des résidents temporaires⁶. La majorité de ces immigrants récents sont originaires de l'Afrique (47 %), particulièrement l'Afrique du Nord, suivi de l'Europe (23 %) et des Amériques (21 %). Les 9 % restants sont originaires de l'Asie⁷.

Les immigrants représentent 2,7 % de la population totale de la ville, une proportion encore timide en comparaison avec la moyenne du Québec (13,7 %⁸) et la moyenne du Canada (21,9 %⁹), mais en croissance par rapport à 2011 alors que cette proportion représentait 2,2 %¹⁰.

La population immigrante admise entre 1980 et 2016 (3 175 personnes) était majoritairement composée d'immigrants économiques (54 %) et d'immigrants parrainés par la famille (37 %)¹¹. « Les immigrants économiques comprennent les immigrants qui ont été sélectionnés pour leur capacité à contribuer à l'économie canadienne grâce à leur capacité à répondre aux besoins en matière de main-d'œuvre, à posséder et gérer ou à mettre sur pied une entreprise, à investir une somme importante, à créer leur propre emploi ou à répondre à des besoins provinciaux ou territoriaux précis en matière de main-d'œuvre ». ¹² Parmi les immigrants économiques, la moitié sont des demandeurs principaux et la moitié sont des demandeurs secondaires (conjoints ou personnes à charge du demandeur principal).



Bien que la population immigrante représente 2,7% de la population lévisienne, seulement 1,35% de la population totale a comme langue maternelle une langue non officielle et 0,56% de la population totale parle une langue non officielle à la maison. 97,13% des Lévisiennes ont le français comme langue maternelle, 98% ont le français comme langue parlée le plus souvent à la maison et 98,6% comme première langue officielle parlée¹³. Probablement due à une prépondérance d'immigrants

² Statistique Canada. 2017. Lévis, V [Subdivision de recensement], Québec et Lévis, TÉ [Division de recensement], Québec (tableau). Profil du recensement, Recensement de 2016, produit n° 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 29 novembre 2017.
<http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F> (site consulté le 9 décembre 2017).

³ Ville de Lévis. Décret de la population 2017: Lévis se hisse au 7e rang des plus grandes villes du Québec. 2017
<https://www.ville.levis.qc.ca/accueil/salle-presse/actualite/article/decree-de-la-population-2017levis-se-hisse-au-7e-rang-des-plus-grandes-villes-du-quebec/> (site consulté le 9 décembre 2017).

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

⁶ Statistique Canada. 2017. Lévis, V [Subdivision de recensement], Québec et Lévis, TÉ [Division de recensement], Québec (tableau). Profil du recensement, Recensement de 2016, produit n° 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 29 novembre 2017.
<http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F> (site consulté le 9 décembre 2017).

⁷ Ibid.

⁸ Statistique Canada. 2017. Lévis, V [Subdivision de recensement], Québec et Québec [Province] (tableau). Profil du recensement, Recensement de 2016, produit n° 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 29 novembre 2017.
<http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F> (site consulté le 10 décembre 2017).

⁹ Statistique Canada. 2017. Lévis, V [Subdivision de recensement], Québec et Canada [Pays] (tableau). Profil du recensement, Recensement de 2016, produit n° 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 29 novembre 2017.
<http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F> (site consulté le 10 décembre 2017).

¹⁰ Statistique Canada. 2013. Lévis, V, Québec (Code 2425213) (tableau). Profil de l'enquête nationale auprès des ménages (ENM), Enquête nationale auprès des ménages de 2011, produit n° 99-004-XWF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 11 septembre 2013.
<http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F> (site consulté le 9 décembre 2017).

¹¹ Statistique Canada. 2017. Lévis, V [Subdivision de recensement], Québec et Lévis, TÉ [Division de recensement], Québec (tableau). Profil du recensement, Recensement de 2016, produit n° 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 29 novembre 2017.
<http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F> (site consulté le 9 décembre 2017).¹¹

¹² Ibid.

¹³ Ibid.

originaires de régions francophones, particulièrement de l'Afrique, puis à l'augmentation de la population immigrante qui contribue à renforcer la majorité francophone de la ville.

La majorité des Lévisiens (97,8%) n'appartient pas à une des minorités visibles définies dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Parmi les 2,2% de la population qui appartient à une ou plus des minorités visibles, les principaux groupes sont : Noir (33,2%), Latino-Américain (19,7%) et Arabe (17,8%)¹⁴.

La majorité des Lévisiens se déclarent chrétiens (90%), dont la majorité sont de catholiques (97,8% des chrétiens ou 88,10% de la population totale), suivi de 9,26% sans appartenance religieuse, 0,31% de musulmans, 0,19% de bouddhistes, 0,02% de juives et 0,09% d'autres religions. ¹⁵ Il est important de noter que ce sont des données de 2011 puisque les données de 2016 ne sont pas encore disponibles pour cette catégorie d'information.

¹⁴ *ibid.*

¹⁵ Statistique Canada. 2013. Lévis, V, Québec (Code 2425213) (tableau). Profil de l'enquête nationale auprès des ménages (ENM), Enquête nationale auprès des ménages de 2011, produit n° 99-004-XWF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 11 septembre 2013.

<http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F> (site consulté le 11 décembre 2017).

Méthodologie

La clientèle visée par le projet était des résidents de Lévis détenteurs d'un certificat de sélection du Québec, d'un statut de résident permanent ou encore de la citoyenneté canadienne. Pour approfondir notre compréhension des expériences vécues par les personnes immigrantes, nous avons privilégié des entretiens qualitatifs individuels, afin d'établir un climat de confiance propice aux échanges et à la discussion avec les participants, laissant place aux détails et à la nuance. En outre, une entrevue en groupe était réalisée avec le Comité de sœurs musulmanes de Lévis.

Afin de recueillir des points de vue extérieurs relatifs aux défis issus de la discrimination vécue par des personnes immigrantes, nous avons également réalisé une journée de réflexion avec des partenaires œuvrant sur le territoire de Lévis.

Les consultations ont eut lieu entre le 2 novembre et le 3 décembre, à Lévis.

Entrevues

Pour recruter des participants à cette consultation, nous avons utilisé les outils de communication existants du Tremplin, à savoir :

- Article sur le projet invitant des personnes immigrantes à participer sur la première page de l'édition d'octobre 2017 du Journal Le Tremplin, diffusé auprès de près de 1 000 contacts électroniques et distribué à une centaine d'exemplaires dans différents cafés, établissements d'enseignements, organismes communautaires et CLSC de Lévis;
- Publication sur Facebook d'une invitation à participer de la consultation sur la page Facebook du Tremplin, qui compte plus de 700 abonnés;
- Invitation à participer à la consultation envoyée par courriel à la liste d'envoi du Tremplin qui compte près de 1 000 personnes;
- Invitation à participer de la consultation envoyée par courriel par des partenaires du Tremplin à leur clientèle;
- Contacts directs en personne, par téléphone ou par courriel auprès de certains clients ciblés

En réponse à cet effort, 13 personnes se sont proposées à des entrevues individuelles, et 9 entrevues ont pu être réalisées.

Un des contacts établis a permis d'organiser une entrevue de groupe avec le Comité de sœurs musulmanes de Lévis qui se rencontre une fois par semaine. Nous avons donc été invités à réaliser la consultation lors d'une de ces rencontres. Cette entrevue de groupe a été réalisée auprès de 8 personnes.

Au total, 10 entrevues ont été réalisées entre le 9 novembre et le 3 décembre et 17 personnes immigrantes ont été interviewées, rapportant un total de 28 épisodes de discrimination subis ou témoignés.

Profil des répondants

Du total de 17 répondants (9 en entrevues individuelles et 8 en entrevue en groupe) 12 étaient des femmes et 5 des hommes. Les répondants étaient âgés entre 20 et 29 ans (2), 30 et 39 ans (7) et 40 et 49 (8) et la majorité était mariée (15). Un des répondants était conjoint de fait et 1 était séparé. La majorité avait des enfants (16), dont 3 personnes avaient 1 enfant, 7 personnes avaient 2 enfants et 6 avaient plus de 3 enfants. Parmi les répondants, 13 étaient musulmans, 3 catholiques et une personne n'avaient aucune allégeance religieuse.

Ils ont tous immigré directement au Québec à partir de différentes régions du monde : 2 de l'Europe, 2 de l'Amérique latine, 13 de l'Afrique, dont 9 du Maghreb et 4 de l'Afrique de l'Ouest. Ils sont au Québec depuis 3 à 5

ans (5), 5 à 10 ans (6) ou plus de 10 ans (6), et la majorité a immigré avec la famille (13) et est entrée dans le pays avec un visa de résidence permanente comme travailleur qualifié (12).

Journée de réflexion avec des partenaires

Puisque différents organismes sont directement impliqués dans le processus d'intégration des personnes immigrantes, nous considérons que la mobilisation de leur expérience était essentielle. Pour cela, plusieurs organismes ont été invités pour une journée de réflexion sur la thématique de défis à l'intégration et de la discrimination contre les personnes immigrantes à Lévis.

Cette rencontre a eu lieu le 2 novembre de 2017 en après-midi au Patro de Lévis avec la participation de représentants de 11 organismes : Connexion-emplois ressources femmes, Gestion Travail Chaudière-Appalaches, Ressources Naissances, Office municipal d'habitation de Lévis, Centre de pédiatrie sociale de Lévis, CLSC de Saint-Romuald, La Chaudronnée, Paroisse Saint-Joseph de Lévis, Centre d'éducation aux adultes des Navigateurs, Milieu d'intégration par la francisation des familles immigrantes de Lévis - MIFFIL ainsi que Le Tremplin.

Points saillants

Les principaux obstacles à l'insertion des personnes immigrantes et les sources potentielles de discriminations identifiées dans le cadre de ce projet sont présentés dans ce chapitre.

Quelques remarques initiales s'imposent :

- Des actes de discrimination, particulièrement de discrimination indirecte ou systémique, sont difficiles à identifier. La discrimination n'est pas un phénomène isolé, donc pour la victime potentielle et pour les chercheurs il n'existe pas une certitude incontestable. Sauf pour les cas ouvertement discriminatoires, plus souvent en lien avec des épisodes de discriminations directes, il y est nécessaire de considérer le contexte et l'historique pour identifier des indications de discrimination potentielles présentes aux témoignages.
- Plusieurs victimes de discrimination ne souhaitent pas en témoigner, ce qui réduit la visibilité du problème. Les raisons plus fréquemment évoquées sont la peur de stimuler par inadvertance un débat discriminatoire, la honte et la frustration d'avoir vécu un acte de discrimination, l'incertitude d'être ou non victime de discrimination, la méconnaissance de ses droits ou même un certain sentiment de responsabilité pour l'acte dont la victime adopte une partie de la justification de l'agent de discrimination.
- Une autre raison pour laquelle les victimes ne sont pas enclines à témoigner est l'inquiétude que ce témoignage soit interprété comme une accusation contre la société d'accueil. La totalité des répondants est unanime : les cas de discrimination représentent une minorité des interactions qu'ils ont eues depuis leur arrivée au Québec. Toutefois, il y est important de comprendre le phénomène pour le contrer et pour prévenir son amplification.

Intégration au marché de travail

L'intégration au marché de travail est identifiée comme étant le défi le plus significatif pour l'intégration à la société québécoise. Le secteur de l'emploi et du travail est quant à lui le secteur avec plus d'occurrences des cas de discriminations relatés. Les barrières et les actes de discrimination relatés ont lieu dans toute l'extension de la relation de travail, allant du recrutement à la promotion et à la démission, et ce tant dans le secteur privé que dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Les processus de recrutement, de sélection et de promotion des services publics fédéral et provincial sont perçus comme bien structurés pour éviter des discriminations et, en conséquence, ils sont une option privilégiée pour plusieurs immigrants qualifiés.

Prénom et nom étrangers : la première barrière vécue par la majorité des immigrants apparaît sur la première ligne de leurs CV. Même si l'identification du phénomène est difficile, plusieurs des répondants ont envoyé leur CV pour des postes compatibles à leur formation et expérience sans avoir aucun contact ultérieur. Un répondant a même effectué un test en changeant le nom sur son CV pour un poste pour lequel elle avait déjà postulé sans avoir eu une réponse. Avec le nom à sonorité québécoise utilisé, il a été contacté.

Éducation et expérience à l'étranger : cette barrière n'est pas nécessairement discriminatoire. Toutefois, c'est probablement la principale barrière pour entrer sur le marché du travail.

- **Éducation** : pour l'éducation il y a une différence entre les personnes immigrantes qui provenaient de pays développés et des pays en développement. Pour les premières, leur formation est généralement reconnue par les employeurs d'ici. Pour les deuxièmes, ils notent un préjugé contre les institutions d'enseignement des pays en développement, qui sont perçues comme de qualité inférieure même s'ils ont réussi à avoir leurs équivalences d'études officielles.

De plus, dans plusieurs domaines, les étapes pour obtenir l'équivalence des études à l'étranger n'étaient pas claires pendant le processus d'immigration. Donc, c'est seulement après être arrivés ici que ces immigrants ont appris qu'ils n'avaient pas le droit d'exercer leur profession au Québec et que le processus pour obtenir l'équivalence prendrait des mois ou même des années. Ce processus peut signifier de refaire une partie significative ou même la majorité de leur formation ici au Québec. Et

malheureusement, pour la majorité de ceux qui ont réussi à obtenir l'équivalence des diplômes, les efforts entrepris ne se sont pas convertis en accès à un emploi dans leur domaine d'étude.

- **Expérience professionnelle:** En général, l'expérience à l'extérieur est perçue comme inférieure à l'expérience au Québec, et ce de façon plus prépondérante pour les expériences acquises dans les pays en développement, et ce, plus particulièrement pour les formations universitaires et les postes hiérarchiquement plus élevés.

Il importe de mentionner que dans certains domaines le contexte social, légal et culturel de l'expérience professionnelle est une composante primordiale de leur propre expérience, comme par exemple dans certains domaines du droit ou des sciences humaines. Cependant, dans plusieurs domaines le contexte est peu ou non important, comme par exemple dans les sciences naturelles.

Que ce soit en raison d'un décalage réel ou issu d'une perception discriminatoire, cette barrière est la plus importante pour l'intégration effective des personnes immigrantes au marché du travail. Dans les témoignages que nous avons recueillis, plusieurs n'ont jamais réussi à percer dans leurs professions d'origine. Conséquemment, ces personnes immigrantes ont décidé de changer de carrières, c'est-à-dire que la majorité de l'investissement qu'ils avaient fait dans leur formation et développement professionnels est perdu, sans oublier les coûts et le temps investi pour démarrer une nouvelle profession ici. Souvent, la nouvelle carrière sera une carrière technique (un ingénieur qui devient mécanicien, une infirmière qui devient préposée aux bénéficiaires, etc.). Cette perte n'est pas seulement une perte pour l'individu affecté, mais aussi pour la société d'accueil, considérant que la majorité de ces immigrants sont des travailleurs qualifiés, donc choisis justement à cause de leur formation et expérience professionnelle.

Pour les individus qui ont réussi à percer cette barrière, ce sera souvent pour un poste au bas de l'échelon. En conséquence, ils ont une surqualification comparativement à leurs collègues d'origine québécoise pour un même poste, particulièrement pour les individus avec une formation universitaire et avec expérience dans des postes hiérarchiquement plus élevés.

Caractéristiques physiques, à l'entrevue : une autre barrière, encore dans le processus de sélection, est la discrimination contre des caractéristiques physiques au moment de l'entrevue. Les individus qu'ont vécu ce type de barrières étaient des individus de peau noire et des femmes voilés. La discrimination peut se passer de façon plus discrète (ajout de nouvelles questions ou mises en situation lorsque le candidat a des réponses adéquates aux premières questions) ou de façon plus directe (questionnements relatifs à des pratiques religieuses), mais les victimes n'étaient pas embauchées. Il est important de noter que, pour la majorité de ces types de témoignages, il est difficile de documenter l'acte de discrimination, et aucune des victimes n'a déposé de plainte formelle ou effectué toute autre démarche en lien avec l'acte de discrimination. En plus, pour la majorité des cas, il semble que la discrimination soit liée aux valeurs de l'individu responsable de la prise de décision. Aucun mécanisme n'est mis en place par l'employeur pour éviter ce type de comportement.

Caractéristiques culturelles, à l'entrevue : Parmi les répondants, seuls les musulmans ont rapportés des discriminations vécues basées sur les caractéristiques culturelles lors d'entrevues. Toutefois, ces témoignages font état de discrimination subie de façon très évidente. Plusieurs ont été questionnés au sujet des dates religieuses, en indiquant que cela serait une nuisance parce qu'ils ne sont pas de congés au Québec, notamment s'ils suivaient le ramadan, à cause d'une perception de la pratique qu'associe le jeûne avec une faiblesse ou une perte de capacité de travail. Une femme qui porte son voile a été questionnée ouvertement pour savoir si son mari était un « arabe » et si elle était sousmise. Comme pour les cas antérieurs, il semble que la discrimination est liée aux valeurs de l'individu responsable de la prise de décision. Cependant, même si l'acte ne correspond pas à une pratique généralisée de l'employeur, aucun mécanisme n'est en place pour éviter ce type de comportement.

La barrière de la langue française : Des compétences linguistiques insuffisantes représentent une autre barrière importante qui réduit l'employabilité. Toutefois, il est parfois difficile d'établir clairement la frontière entre les compétences insuffisantes et une discrimination contre un français non québécois.

Les immigrants francophones : la langue française ne devrait pas être une barrière pour les immigrants de langue maternelle française ou qui proviennent de pays de langue officielle française. Ces immigrants, comme ceux originaires de la France, du Maroc, de la Tunisie par exemple, parlent couramment français. Par contre, les variations entre les accents et l'utilisation de la langue entre les différents pays est perçue de façon négative, parce que ces différences pourraient impliquer un risque pour l'employeur.

Les immigrants allophones : la barrière est assurément plus présente pour les immigrants originaires des pays non francophones. Même s'ils ont entrepris des efforts pour apprendre le français, qu'ils ont finalisé le cheminement de francisation et ainsi officiellement atteint un niveau suffisant pour travailler, et qu'ils sont pleinement efficaces dans d'autres domaines de leur vie ici, plusieurs immigrants ont rapporté vivre un traitement différent à cause de leur allophonie, par exemple, une réduction de responsabilités et des salaires plus bas.

Le plafond invisible : Après avoir passé la barrière pour entrer sur le marché du travail, certains immigrants, principalement des minorités visibles, ne sont pas promus. Les indications que l'absence de promotion est liée à des aspects discriminatoires sont : équipes composées par plusieurs personnes appartenant à des minorités visibles dont seulement les personnes blanches d'origine québécoise sont promues, même s'ils ont la même expérience, temps de service et formation; absence d'immigrants à la haute direction, principalement chez les minorités visibles; cheminement de professionnels d'origine québécoise plus rapide que des immigrants avec le même profil professionnel.

L'intégration avec les collègues : la différence culturelle entre les employés d'origine québécoise et les employés d'origine immigrante peut causer de conflits. Dans les témoignages recueillis, plus de cas se sont passés dans des usines que dans des bureaux, particulièrement si l'immigrant a une formation universitaire. En conséquence des difficultés pour trouver d'emploi dans leur domaine, plusieurs immigrants avec formation universitaire ont décidé de travailler dans des usines pour des questions financières. Ces individus ont un profil socioculturel très différent de leurs collègues québécois, qui ont un niveau de scolarité moins élevé et qui très souvent ont très peu de connaissance sur le pays d'origine de ces nouveaux collègues. Les idées préconçues, les préjugés et une méconnaissance du processus d'immigration contribuent à une relation potentiellement conflictuelle : des collègues que ne partagent pas d'informations, des collègues qui posent des questions impertinentes et qui dans plusieurs cas font preuve de discrimination directe (détaillé ci-dessus). Ces interactions ont aussi un impact significatif sur l'estime de soi de ces individus qui sont déjà en train de faire face à une défaite importante dans leur projet d'immigration quand ils se sentent forcés à trouver un travail moins qualifié.

Quand la personne immigrante a déjà un parcours professionnel comme travailleur d'usine et son projet d'immigration prévoit la continuité de ce cheminement, l'intégration avec les collègues est plus facile. Il y a aussi des cas de discrimination rapportés, mais l'impact sur l'individu est plus faible.

Actions prises par les employeurs : Quelques employeurs ont pris des mesures pour vérifier des situations spécifiques, par exemple dans un cas dont plusieurs employés immigrants ont démissionné dans une courte période en conséquence d'une pratique de ne pas octroyer de promotion aux immigrants. Mais, dans la majorité des témoignages dont un ayant porté plainte, les employeurs ont eu plutôt tendance à ignorer ou même à cacher les situations vécues, par exemple en demandant que l'employé accepte de ne pas poursuivre l'entreprise en raison d'une action discriminatoire d'un de leurs employés.

Discrimination directe contre des immigrants adultes :

Les cas des discriminations directes contre des immigrants adultes recueillis ont eu lieu dans des endroits commerciaux, et les agents de discrimination étaient d'autres clients ou des commis. D'autres se sont produits sur le lieu de travail, et les agents de la discrimination étaient des collègues ou des supérieures. Pour la majorité des cas rapportés, le public non participant à l'interaction est sorti de l'endroit ou a ignoré la situation. Quelques personnes seulement sont intervenues pour aider la victime. Dans la totalité des cas, personne n'a aidé ou encouragé l'agresseur, même dans le cas où l'agresseur était accompagné.

Le motif principal de la discrimination le plus fréquent était lié au fait que la victime était immigrante : la couleur de la peau, une « face arabe » ou « latino », l'accent ou le fait que la personne était en train de parler une langue autre que le français ou l'anglais. Un autre motif très présent est la religion musulmane, particulièrement pour les femmes voilées.

Les agents de la discrimination sont principalement des hommes et des femmes blancs âgés de plus de 50 ans. Les actes des discriminations prennent différents formats :

Plus discret : les gens regardent de façon plus insistante. Ces cas sont particulièrement présents pour les femmes voilées qui sont souvent observées, principalement par d'autres femmes.

Plus explicite : il s'agit d'agressions verbales (par exemple des cris offensifs comme « retourner dans votre pays »), visuelles (des graffitis de croix gammée faits au poste de travail de la personne) ou des agressions physiques (un claque sur le dos). Dans le cas d'agression physique le plus grave rapporté, l'agresseuse a arraché la voile de la victime. L'incident, a se passe dans à une autre ville au Québec, avant que la personne déménage à Lévis.

Les victimes étaient très diversifiées : des hommes et des femmes de différentes origines ethniques et nationales.

Il a des indications de discrimination plus élevée envers les musulmans, fait qui est identifié par des immigrants de longue date comme un phénomène plus récent au Québec. Des hommes et des femmes musulmans ont rapporté plusieurs cas des discrimination, incluant des questions invahissantes posées par des collègues de travail ou des connaissances sur leur vie sexuelle, des aspects de la religion, leur vie conjugale. Les femmes musulmanes qui ont choisi de porter le voile rapportent une différence marquante de réaction du public quand elles sortent avec le voile ou quand elles le remplacent pour une tuque, par exemple. Elles deviennent plus visibles, et non d'une façon positive, lorsqu'elles portent le voile. Une immigrante non musulmane a vécu la même expérience quand elle a utilisé le voile qu'elle avait eu de ces amies musulmanes pour aller à un événement. De plus, les femmes qui portent le voile sont questionnées par des féministes qui mettent en doute leur autonomie dans la décision de porter le voile.

De façon générale, les victimes d'actes de discrimination directe souffrent d'un fort impact moral, qui demeure longtemps après l'épisode. Plusieurs victimes ont changé leur comportement par peur de qu'un nouvel acte similaire se produise. Les changements les plus importants étaient adoptés par des femmes musulmanes victime de discrimination liée au voile : abandon du voile, adoption de la tuque ou du chapeau comme remplacement dans des endroits public, abstention de circuler le soir, changement d'endroit de rencontre ou de magasinage.

Enfin, la majorité des victimes n'ont pas poursuivi leurs agresseurs pour deux raisons principales : 1. La difficulté d'identifier ou localiser l'agresseur et de prouver la discrimination et 2. la peur de renforcer les préjugés. Les victimes croient que mettre en évidence les cas de discrimination a très souvent le résultat négatif de renforcer le comportement discriminatoire.

Discrimination directe contre des enfants immigrants :

Les cas des discriminations directes contre des enfants immigrants recueillis ont eu lieu dans des écoles primaires et secondaires, contre des filles et des garçons de différentes origines ethniques et nationales. Les agents de discrimination étaient d'autres élèves. Les motifs principaux de discrimination étaient la couleur de la peau (noir), la religion (musulmane) et l'accent. Les actes des discriminations prennent le format de l'intimidation et des « blagues » de mauvais goût.

Les conséquences pour les enfants sont similaires aux conséquences de l'intimidation. Un aspect particulier de ces cas est la négation ou le déguisement des aspects de différenciation (la religion, l'accent ou la langue maternelle, etc.).

Contrairement au cas de discrimination directe contre des adultes, la totalité des cas des discriminations des enfants a généré une démarche pour mettre fin à la discrimination. Cette démarche prend la forme d'une plainte

à l'école ou aux professeurs. Dans la totalité des cas, des actions ont été prises par l'école, mais elles n'ont pas nécessairement mis fin aux épisodes de discrimination.

Représentation dans la culture et les medias

La façon dont la thématique de l'immigration et des immigrants sont présentés dans le média, principalement aux nouvelles sur l'immigration et sur les mouvements anti-immigration, ainsi que dans les débats politiques sur le sujet et aussi sur la diversité et la discrimination, contribue pour renforcer des préjugés. De plus, ils renforcent et amplifient les cas de discrimination directe : après des événements très médiatisés comme des attentats, des manifestations ou des changements de législation, comme dans les cas des enfants musulmans traités de terroristes à l'école après des attentats très médiatisés.

Il y a une représentation qui revient dans les discussions sur l'immigration de l'immigrant qui coûte cher à la société d'accueil, qui vient pour voler les emplois et surcharger les services sociaux. Il est plutôt rare que la discussion va inclure les coûts liés à la démarche d'immigration (financiers et d'autres), la contribution directe et indirecte de ces immigrants à l'économie de la société d'accueil, le fait que ces immigrants paient des impôts au Canada, parfois même sur des revenus et des gains de capital dans leur pays d'origine, etc.

Les immigrants reçus il y a plus de 10 ans remarquent un changement de la société, particulièrement envers les musulmans. Les causes derrière ses changements ne sont pas faciles à identifier, mais ils voient un lien avec l'intensification du débat sur l'immigration et de la présence sur internet des mouvements anti-immigration, ainsi que des débats sur des questions identitaires et des diversités (comme la Charte de la laïcité, les manifestations à Québec en 2017 et la loi sur la neutralité religieuse).

Comme conséquence, les immigrants auront une tendance à être plus discret, à ne pas se plaindre et potentiellement même à réduire leurs interactions à l'extérieur de leur groupe. Cette réaction contribue aussi à alimenter un cercle vicieux dans lequel le fait que la voix des immigrants est moins présente conduit à ce qu'elle devienne de moins en moins présente.

Barrières bureaucratiques

Le processus d'immigration demande du temps, de la discipline et de l'argent. Même si les immigrants sont pleinement conscients et acceptent les règles de jeux, il y a des aspects qui deviennent une barrière pour leur intégration effective. Il est important de noter que la majorité de ces points ont été relevés par des intervenants des organismes partenaires consultés lors de la journée de réflexion tenue le 2 novembre de 2017. Comme leur contact avec les personnes immigrantes est souvent lié à des processus officiels, il n'est pas surprenant que ces barrières soient plus visibles pour eux.

Complexité : de la démarche de la demande d'immigration jusqu'à l'installation, et même plusieurs années plus tard, une personne immigrante a besoin de procéder à une grande quantité de procédures : carte de résident permanent, carte d'assurance maladie, numéro d'assurance sociale, permis de conduire, cours de francisation, etc. Suivre tous les différents organismes, les dates d'échéances, un nouveau contexte culturel et parfois une nouvelle langue peut être accablant. Étant donné que plusieurs de ces documents sont obligatoires pour que les immigrants puissent accéder à des droits fondamentaux, comme le travail et la santé, il est essentiel qu'il soit possible de les obtenir aisément.

Disponibilité des services à Lévis : certains services sont non disponibles ou partiellement disponibles à Lévis pour les immigrants. La francisation en est un exemple. Jusqu'à récemment les cours de francisation à Lévis n'avaient pas la reconnaissance officielle du MIDI et, donc, les participants n'avaient pas droit à l'allocation prévu par cette reconnaissance. Maintenant, cette question est réglée, mais la francisation offerte à Lévis ne peut pas être utilisée pour prouver la compétence linguistique dans le processus de citoyenneté. Des différences sur les services offerts à Lévis peuvent forcer certains immigrants à chercher des services à la ville de Québec, occasionnant ainsi des frais supplémentaires en déplacements et des complications sur le plan de l'organisation familiale (garderie, etc.).

Par ailleurs, la récente croissance de la population immigrante à Lévis n'a pas nécessairement été suivie d'une augmentation des ressources disponibles pour leur accueil, ce qui empêche les organismes de servir pleinement les nouveaux arrivants.

Exigence de documents non existents ou non pertinents : Dans plusieurs processus, les exigences relatives à des documents ne considèrent pas les spécificités des situations des nouveaux arrivants. Pour certains immigrants, il est impossible d'obtenir de la part de leur pays d'origine, les documents requis. Par exemple, pour les réfugiés de guerre ou encore pour des immigrants qui provenaient de régions affectées par des catastrophes naturelles. Ce ne sont que deux exemples de ce qui peut empêcher l'immigrant de faire reconnaître ses études ou compétences professionnelles.

Un autre exemple : certains programmes publics, comme le programme Éconologis, qui exigent une preuve de revenu mais n'acceptent pas des preuves hors Canada, même si le demandeur répond aux critères d'admissibilité. Dans le cas du programme Éconologis, un répondant remplissant tous les critères de faible revenu pour accéder au programme s'est vu refuser sa demande ; en effet, une déclaration d'impôt était exigée comme preuve de revenu, or le répondant n'était au Canada que depuis quelques mois et n'avait jamais produit de déclaration d'impôt. Il a donc été privé du service au moment où il en avait le plus besoin.

Accès aux services pour usagers qui ne parlent pas les langues officielles : les services de santé prévoient l'accès aux services d'interprétation aux usagers qui ne parlent pas les langues officielles. Toutefois, l'accès à un interprète est basé sur la disponibilité du personnel de santé présent sur les lieux. Les interprètes ne sont donc pas toujours, surtout pour les urgences.

Les cas des immigrants temporaires

Même si la clientèle visée par le projet était des résidents de Lévis détenteurs d'un certificat de sélection du Québec, d'un statut de résident permanent ou encore de la citoyenneté canadienne, des témoignages sur des défis présents aux détenteurs d'un statut de résident temporaire ont été rapportés, soit parce que la personne avait changé de statut ou parce qu'elle avait témoigné de faits vécus par d'autres personnes. Ces témoignages indiquent que cette population est plus vulnérable à la discrimination que les immigrants en situation de permanence. Une indication de cette vulnérabilité est le fait que les services disponibles pour aider à l'intégration aux résidents permanents ne sont pas disponibles aux immigrants temporaires, même si plusieurs des défis vécus sont similaires. Même si plusieurs organismes vont leur offrir des services à leurs propres frais, les subventions ne couvrant pas les immigrants temporaires, ces immigrants ont accès à moins de ressources pour connaître leurs droits et pour les aider aux besoins.

Les travailleurs temporaires en agriculture ou en usine : Ces travailleurs ont des droits spécifiques qui doivent être garantis par leurs employeurs. Par contre, dans un cas témoigné l'employeur n'était pas fiscalisé de façon efficace afin de garantir que ces droits prévus étaient respectés. Certains de ces travailleurs ont des conditions de vie précaires dans leur pays de résidence, ne parlent pas ni le français ni l'anglais et ne connaissent pas leurs droits au Canada. Ces conditions augmentent la vulnérabilité de ce groupe à être victime de discrimination ou d'abus.

Potentiel de devenir des immigrants permanents : Le Canada a vécu une croissance des étudiants étrangers aux dernières années, ainsi qu'un changement de leur profil. Dès la fin d'années 2000, le Canada reçoit plus d'étudiants âgés de 18 à 24 ans pour les études supérieures. Une étude démontre aussi qu'« entre 20 % et 27 % des étudiants étrangers, selon leur cohorte d'arrivée, ont obtenu le statut de résident permanent au Canada dans les 10 ans ayant suivi l'obtention de leur premier permis d'études. »¹⁶

Ces étudiants, comme les travailleurs temporaires, sont considérés comme des résidents temporaires avec un potentiel de contribution à l'économie et constituent un bassin important d'immigrants qualifiés avec un

¹⁶ Statistique Canada. 2015. *Les étudiants étrangers qui deviennent des résidents permanents au Canada*. Regards sur la société canadienne. Ottawa. Diffusé le 10 décembre 2015.
<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2015001/article/14299-fra.htm> (site consulté le 9 décembre 2017).

potentiel significatif pour le Québec qui reçoit 15% de ces étudiants¹⁷. Des mesures ont été prises pour attirer ces étudiants à devenir des résidents permanents. Par contre, une des caractéristiques des résidents temporaires est de ne pas avoir d'accès à la majorité de services et droits en place pour les résidents permanents. Assurément les résidents temporaires ont des droits différents des résidents permanents, mais l'accès à certains services (comme des services d'aide à l'emploi) et certains aides sociaux, particulièrement aux familles pourrait contribuer pour attirer plus de gens à devenir résidents permanents.

Les bébés canadiens nés des parents résidents temporaires : Même s'ils sont des citoyens canadiens, les bébés nés au Québec de parents résidents temporaires (comme des étudiants) n'ont pas le droit à l'assurance maladie. Les situations témoignées indiquent des familles poussées à une situation de vulnérabilité, endettées et en silence de peur de représailles. Le bébé, même s'il est canadien, n'a pas accès à un droit fondamental de tous les citoyens canadiens.

¹⁷ Statistique Canada. 2015. *Les étudiants étrangers qui deviennent des résidents permanents au Canada*. Regards sur la société canadienne. Ottawa. Diffusé le 10 décembre 2015.
<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2015001/article/14299-fra.htm> (site consulté le 9 décembre 2017).

Recommandations

À partir de l'analyse des entretus et des pistes de solution proposés par les répondants et les partenaires, nous avons identifié cinq grands groupes de recommandations.

Pour contribuer à la réduction des cas de discrimination directe et améliorer la représentation dans la culture et les médias des immigrants

Suivi en continu : Pour régler un problème, il faut bien le comprendre. La discrimination et le racisme sont des sujets très délicats, mais ignorer son existence ne va pas aider à le surmonter. Il est important que le processus pour comprendre le phénomène soit inclusif et soit communiqué adéquatement de manière à éviter de contribuer à augmenter le phénomène même qu'il vise à réduire. L'utilisation d'indicateurs de performance, d'analyses de tendances et de différentes techniques d'écoute peut contribuer à assurer un suivi constant, inclusif et effectif. Ces actions doivent être menées par plusieurs acteurs comme le gouvernement, les universités, les organismes de la société civile, la presse, en concertation avec les intervenants terrain.

Activités de formation des médias : Réalisation d'ateliers de formation avec différents professionnels des médias pour mieux connaître les thématiques (immigration, diversité, discrimination) et pour améliorer les façons de présenter le sujet et les différents groupes qui composent la société québécoise. Ces actions peuvent être menées par plusieurs acteurs comme les propres organismes médiatiques et des organismes de la société civile.

Activités d'intégration culturelle novatrices : Un défi est de promouvoir des activités qui n'attirent pas seulement des gens déjà ouverts à la différence. Une autre action possible est l'inclusion des contenus liés à ces thématiques dans le contenu étudié dans les écoles, avec adéquation à la réalité locale (par exemple, travailler plus les contenus sur des pays et cultures des immigrants plus présents sur le territoire en question).

Pour contribuer à surmonter la barrière de la langue

Approcher la formation des besoins de francisation pour le marché du travail : Une fois que la compétence linguistique est une des barrières principales identifiées pour l'entrée au marché de travail, il faut que la formation réponde aux besoins de ce marché. Un format intéressant, déjà en pratique à Lévis, est de la francisation au milieu de travail en partenariat avec des employeurs.

Diversification et ampliation des offres de francisation : moins il y aura de barrières qui empêcher les personnes immigrantes de participer des cours de francisation, plus il y aura de chance qu'ils soient plus fonctionnels. Des options de cours en milieu de travail, avec des horaires flexibles, la promotion de la francisation durant les processus d'immigration et une allocation pour la francisation à temps plein sont des possibilités. Par ailleurs, il serait important que le cours de francisation donné à Lévis soit reconnu par le MIDI comme preuve de compétence linguistique du processus de citoyenneté.

Pour contribuer à surmonter des barrières existantes au marché de travail

Promotion des embauches des minorités par des fournisseurs du gouvernement provincial : Inclure des critères liés à la présence de main-d'oeuvre représentative de la diversité populationnelle de la province dans la politique d'approvisionnement du gouvernement provincial de façon à stimuler les compagnies à embaucher des minorités.

Amélioration des processus d'équivalences avec les ordres professionnels, comme le développement des options des voies rapides, l'établissement de partenariats avec des gouvernements étrangers et l'inclusion des étapes du processus à être réalisées dans le processus d'immigration.

Promotion des pratiques de gestion de la diversité auprès des entreprises privées : Développement de pratiques, d'outils et de protocoles pour et par les entreprises privées, visant à promouvoir l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi et à combattre la discrimination dans le milieu de travail. L'engagement de la haute direction est fondamentale pour garantir une culture corporative plus inclusive.

Promotion de la diversité des employés municipaux et provinciaux, particulièrement dans les domaines de la santé et de l'éducation : En plus d'être une mesure d'inclusion des immigrants au marché du travail, l'augmentation de la diversité dans les domaines des services municipaux contribue aussi à la promotion d'une société plus inclusive, dont ces habitants vivent les différences.

Pour contribuer à surmonter des barrières bureaucratiques à l'intégration

Ajuster les services d'accueil existants : Augmenter les services disponibles selon l'augmentation de la quantité d'immigrants reçus sur le territoire, tant dans les secteurs de la santé et de l'éducation que pour l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes. Favoriser l'accès à une personne-ressource au cours des premiers mois d'installation afin de permettre aux immigrants de traverser plus efficacement les premières démarches administratives liées à leur arrivée au pays.

Formation des intervenantes en contact avec des clientèles immigrantes: Formation spécifique sur les différences culturelles, les défis de l'intégration et les ressources existantes pour outiller les intervenants du milieu à mieux servir cette clientèle. Une réinstallation d'agents du MIDI en région permettrait en outre d'alimenter plus efficacement les travaux des différentes tables de concertation.

Révision des documents exigés comme preuve d'admissibilité aux programmes publics : Certaines personnes immigrantes se voient refuser l'accès à des programmes publics en raison d'un manque de flexibilité dans les documents d'admissibilité exigés. C'est notamment le cas du programme Éconologis, qui exige comme preuve de faible revenu une déclaration d'impôt. Il en résulte qu'un immigrant remplissant tous les critères d'admissibilité (avoir un faible revenu et être responsable de la facture d'électricité) se voit néanmoins refuser l'accès au programme du seul fait qu'il en est à sa première année sur le territoire. Les programmes devraient être révisés pour tenir compte des réalités des nouveaux arrivants.

Par ailleurs, des mesures spéciales devraient être entreprises pour permettre aux réfugiés qui, en raison de leur situation (fuite d'une zone de guerre, etc.), n'ont pas accès à certains des documents exigés, de bénéficier tout de même de ces programmes.

Pour contribuer à améliorer les situations des résidents temporaires:

Changement des lois et des règlements : Ampliation des droits des certains types d'immigrants temporaires pour un certain niveau des services sociaux et de santé, particulièrement pour les familles. Pour les cas spécifiques des bébés canadiens nés de parents résidents temporaires, changer la loi provinciale pour qu'ils puissent avoir droit à l'assurance santé comme tous les autres Canadiens.

Partenariat entre des organismes pour fournir des services que ne sont pas couverts par des subventions publiques.