

La situation socio-économique des minorités visibles et religieuses du Québec

Par Annick Lenoir et Paul Morin

Département de service social,
Université de Sherbrooke

12 mai 2008



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

Introduction

- **Objectif du rapport:** soutenir la réflexion du Groupe de recherche de la Direction générale du multiculturalisme et des droits de la personne concernant l'identification de thèmes de recherche pour le cycle 2008-2010.
- **Orientation choisie:** la situation socio-économique des minorités visibles et religieuses du Québec.
- **Contenu:** une recension des écrits couvrant la période 2002-2008 sur :
 - L'insertion et maintien en emploi;
 - Leur lien avec la pauvreté et l'accès au logement (en tant que déterminants du bien-être).

Introduction

- Le rapport est construit de la manière suivante :
 1. Les résultats de la recension des écrits;
 2. Discussion de ces résultats à l'aide de l'approche théorique « parcours de vie »;
 3. Propositions de thèmes de recherche.

Les résultats: une vue d'ensemble

- Quasi impossibilité de traiter des minorités visibles ou religieuses sans aborder aussi la question de l'immigration.
- Une préoccupation grandissante pour cette problématique.
- Une faible quantité de documents s'appuyant sur des données qualitatives

Lignes politiques gouvernementales et données générales (Québec) en matière d'immigration

- Les plans ministériels du MICC signalent l'importance des enjeux relatifs à l'immigration pour le Québec;
- Ces enjeux justifient plus ou moins explicitement l'accroissement du volume de l'immigration au Québec.
- Deux enjeux d'importance sont mis de l'avant.
 1. L'absence de régionalisation de l'immigration.
 1. La discrimination dont les immigrants et les minorités visibles sont victimes dans leur processus d'insertion au marché de l'emploi et qui peut influencer sur leur intégration.

Lignes politiques gouvernementales et données générales (Québec) en matière d'immigration

- En lien avec ces problématiques, le CRI (2004) proposait de réduire le volume de l'immigration pendant quelques années, ceci afin de mieux répondre aux besoins des personnes déjà en place et à celles qui arrivent.
- Néanmoins, le MICC entend maintenir l'accroissement de l'immigration au Québec.
- Toutefois, il mènera des campagnes de sensibilisation auprès de la population et élaborera des activités de luttes contre le racisme et plans d'action visant l'égalité des personnes, prônant le traitement équitable, une approche adaptée aux besoins des immigrants et des immigrantes de même qu'à ceux spécifiques de chaque région.

Données générales sur la présence des minorités visibles et religieuses

- Présence d'une transformation des pays de provenance des immigrants depuis plusieurs décennies.
- Diminution d'immigrants d'origine européenne et augmentation d'immigrants membres de minorités visibles.
- La population canadienne appartenant à une minorité visible a connu une très forte croissance au cours des vingt dernières années.
- Au recensement de 2006, les minorités visibles se caractérisaient par la jeunesse des personnes qui les composent.
- Inversement, seulement 7,3 % de cette population est âgée de 65 ans ou plus, alors que c'est le cas de 13 % de la population canadienne (Statistique Canada, 2008).

Données générales sur la présence des minorités visibles et religieuses

- Au recensement de 2006, 8.8 % de la population québécoise appartenaient à une minorité visible.
- Au Québec, les Noirs, les Arabes et les Latino-Américains formaient les trois premiers groupes en importance.
- Il s'agit de groupes composés majoritairement d'immigrants.
- En 2006, la ville de Montréal comptait la troisième population des minorités visibles en importance au Canada (11,6 % de sa population totale et 70,3 % des minorités visibles de la RMM).

Tendances du marché du travail québécois

- On observe depuis les années 1990, une dégradation continue de la situation économique des nouveaux arrivants en général, et de certains groupes d'immigrants appartenant à une minorité visible ou religieuse.
- Les personnes originaires du Moyen-Orient/Afrique du Nord, d'Asie et des Caraïbes/Amérique du Sud plus spécifiquement et des Maghrébins en particulier, et ce, tant en termes d'accès au marché du travail, d'occupations exercées que de revenus.
- La thèse de la discrimination est généralement retenue par les chercheurs ayant mené des études récentes.

Insertion et maintien sur le marché du travail québécois

- L'ensemble des décideurs publics, organismes conseil ou autre comité relève l'enjeu majeur que constitue l'immigration pour le Québec dans un contexte de pénurie et de vieillissement de la main d'œuvre.
- La question de l'insertion en emploi relèverait du capital humain des personnes (faciliteurs) tout en étant influencé de manière parallèle par certains obstacles.
- Le capital humain comprend la connaissance des langues officielles, le niveau de scolarité, la présence d'un réseau homo-ethnique.

Insertion et maintien sur le marché du travail québécois

- Les obstacles :
 - La méconnaissance de l'une ou l'autre des deux langues officielles,
 - La faible scolarisation,
 - La déqualification professionnelle,
 - La difficile reconnaissance des acquis,
 - Les difficultés d'accès aux ordres professionnels.
- Divers éléments favorisent le regain de statut après la migration :
 - Les séjours préalables au Québec,
 - L'apprentissage du français ou formation acquise au Québec,
 - Une expérience en emploi pré migratoire dans un poste de niveau universitaire.

Insertion et maintien sur le marché du travail québécois

- À l'inverse, l'acceptation d'un emploi de niveau inférieur diminue de manière importante la vitesse de regain de statut.
- L'intervention destinée aux chercheurs d'emploi semble aussi poser problèmes.
 1. Les mesures d'insertion en emploi ne sont pas adaptées aux problématiques spécifiques aux membres des minorités visibles, surtout si ces derniers sont aussi immigrants.
 2. La méconnaissance de la société d'origine et des réalités propres à ces clientèles induit chez certains intervenants des filtres à l'intervention qui contribuent à réduire les effets des mesures d'insertion en emploi.

Le racisme et discrimination en emploi

- Certains facteurs semblent justifier la discrimination par les employeurs :
 - La langue parlée,
 - L'appartenance à une minorité visible,
 - Le genre sexuel (être une femme),
 - L'âge (les personnes vieillissantes seraient davantage discriminées que les plus jeunes),
 - Le statut au Canada (être réfugié ou parrainé constitue un élément discriminant),
 - L'appartenance religieuse (être musulman).

La pauvreté et l'exclusion sociale chez les minorités visibles ou religieuses

- Les personnes les plus pauvres au pays sont dans 21.5 % des cas des immigrants récents et dans 11.2 % des cas des immigrants de longue date.
- Parmi les nouveaux arrivants, le groupe le plus à risque est celui des Arabes (34 %) devant les Asiatiques (29.4 %) et les Noirs (19.9 %).
- L'incidence de pauvreté étant plus élevée chez les minorités visibles que dans le reste de la population, on peut donc supposer que le capital financier et social des jeunes de ces milieux sera beaucoup moins favorable à leur bonne intégration au marché du travail.

La pauvreté et l'exclusion sociale chez les minorités visibles ou religieuses

- Les familles en situation de grande pauvreté incitent souvent leurs enfants à quitter rapidement l'école pour ramener un revenu supplémentaire.
- Ces jeunes évoluant dans des contextes socio-économiques défavorisés, ils partent avec un handicap considérable, puisque leur réseau en est d'abord un social et n'a aucun poids pour l'insertion professionnelle.
- Le choix d'une ville de résidence repose en grande partie sur la présence de connaissances (parents, amis, réseaux ethniques), puis des perspectives d'emploi.

La pauvreté et l'exclusion sociale chez les minorités visibles ou religieuses

- Mais la présence accrue des minorités visibles en milieux urbains induit par le fait même cette concentration et n'est donc liée que pour 40 % à la tendance à s'entourer de gens de son propre groupe.
- Les personnes issues des communautés culturelles et membres de minorités visibles semblent de plus en plus présentes dans le milieu des habitations à loyer modique (HML). Par ailleurs, on observe une diminution du taux de propriétaires de familles immigrantes.
- L'expérience de difficultés économiques durables fragilise l'estime de soi; elle accroît aussi les problèmes de santé physique et mentale et déstabilise la vie familiale.

La pauvreté et l'exclusion sociale chez les minorités visibles ou religieuses

- Les trajectoires individuelles agissent sur les perceptions que se font les individus de leur situation, ce qui, en dernière instance, peut avoir une influence positive ou négative sur l'insertion à plus long terme.
- Les personnes les plus expérimentées sont celles qui éprouveraient le plus de difficultés face à la non-reconnaissance de leur expérience.

La pauvreté et l'exclusion sociale chez les minorités visibles ou religieuses

- La négation perçue de leur identité professionnelle apporte des sentiments de frustration, d'impuissance, d'amertume, de perte de confiance en soi ainsi que dans les gouvernements québécois ou canadien.
- Ces personnes tendent alors à se replier sur elles-mêmes (auto-exclusion), sur leur communauté d'origine (communautarisme) ou à investir leur identité religieuse.

Une réflexion générale sur les résultats

- Esping-Andersen, l'une des références académiques majeures quant à l'évolution des politiques sociales en Occident, a proposé, dans un rapport à l'Institut de recherche sur le développement social des Nations Unies (2000), d'établir une distinction conceptuelle entre la notion de besoin qui sert de fondement aux régimes providentiels libéraux et la notion de risque propre aux régimes conservateur et latin. Seuls les régimes providentiels de types libéraux mettent l'accent sur les ressources.

Une réflexion générale sur les résultats

- Pour Paul Bernard, si l'on veut recréer l'égalité des chances au milieu de l'inégalité des conditions (Bernard, 1999), l'État se doit alors d'intervenir afin que les besoins de base (la santé, l'accès aux savoirs, la sécurité économique, le respect des droits fondamentaux de la personne) soient accessibles à tous.

Une réflexion générale sur les résultats

- Les personnes issues des minorités visibles vivent un ensemble de contraintes et d'occasions qui influent grandement sur leurs trajectoires de vie.
- En cela, ces personnes ne peuvent maximiser leur bien-être, car elles n'ont pas, compte tenu de ces contraintes et ces obstacles la possibilité de mettre en valeur « ... leur propre potentiel humain, d'être aussi peu dépendants que possible, d'être actifs ... » (Esping-Andersen *in* Bernard, 2002, p. 33).
- Pour exercer ce pouvoir de réalisation, les individus doivent pouvoir compter sur des lois, des politiques et des dispositifs publics qui créent des domaines d'opportunités ou de « capacitation », sinon les individus ont peu de réelles possibilités d'améliorer leur qualité de vie.

**Pistes de réflexion et
préoccupations actuelles
pouvant être considérées comme
des thèmes de recherche
pertinents pour 2008-2010**

Thème de recherche n°1 : *L'apport des minorités visibles et religieuses à la culture québécoise*

- Quel est l'apport des immigrants anciens et récents, de même que des minorités visibles et religieuses à l'économie québécoise?
- Quelles sont les politiques publiques que l'on devrait adopter ou renforcer afin de sensibiliser la population en général, les employeurs en particulier, à l'apport de ces immigrants pour le Canada et le Québec?

Thème de recherche n°2 : *Intégration et participation socio-économique des immigrants de deuxième génération, des minorités visibles et religieuses*

- Quelle est la capacité de certaines provinces à accueillir et à soutenir dans leur processus d'insertion en emploi les immigrants et les minorités visibles et religieuses?
- Comment pourrait-on améliorer les infrastructures en place?
- Les mesures actuellement déployées sont-elles assez coercitives?
- La sélection des candidats à l'immigration répond-elle aux besoins du Canada et du Québec au plan économique?
- Est-ce que la nouvelle grille de sélection de l'immigration du MICC contribue à réduire les difficultés d'insertion en emploi des immigrants en milieu urbain, semi-urbain ou rural?

Thème de recherche n°3 : *Le racisme et la discrimination raciale*

- Comment s'assurer de la cohérence des efforts des gouvernements (fédéraux, provinciaux et municipaux) en matière de lutte contre le racisme?
- Quelles seraient les mesures à adopter ou à renforcer pour évaluer les politiques et les programmes reliés à la lutte contre le racisme et la discrimination raciale (indices de l'efficacité des mesures de lutte contre le racisme)?
- Quelle est l'égalité réelle des diverses catégories de la population au Canada par rapport à l'égalité formelle prônée par les gouvernements?

Thème de recherche n°3 : *Le racisme et la discrimination raciale*

- Comment rendre les mesures déjà en place plus coercitive?
- Comment inciter les PME à adopter des mesures d'embauche plus égalitaires?
- Quels sont les besoins en termes de soutien des entreprises soumises à la politique d'accès à l'égalité?
- Comment améliorer l'accès à l'éducation, aux forces policières, à l'éducation pour les minorités visibles ou religieuses?
- Une analyse différenciée selon les sexes doit être utilisée dans toute recherche portant sur le racisme et la discrimination raciale.

Thème de recherche n°4 : *Les conditions socio-économiques des minorités visibles et religieuses*

- Quelles sont les actions locales (politiques, mesures, programmes, activités) qui favorisent la rétention des immigrants, des minorités visibles ou religieuses, leur insertion et leur bien-être en général?
- Comment se différencient les processus d'insertion socio-économiques des minorités visibles ou religieuses selon les milieux urbains, semi urbains et ruraux?

Thème de recherche n°5 : *Le rôle de la langue (maternelle et seconde) dans le processus d'insertion économique*

- Au Québec, selon le milieu (urbain, semi-urbain, rural) et selon le niveau de responsabilité, le facteur langue constitue-t-il réellement une condition discriminante liée au contexte économique nord-américain?
- La même question se pose en lien avec la question de la reconnaissance des acquis scolaires ou professionnels?
- En d'autres mots, est-ce que la théorie du capital humain suffit à expliquer l'ensemble des difficultés rencontrées par les minorités visibles dans leur insertion en emploi?

Thème de recherche n°6 : *Stratégies d'intégration et de participation des minorités visibles et religieuses au Québec*

- Quels sont les facteurs (forces et faiblesses) qui influent sur l'insertion en emploi des immigrants ainsi que les minorités visibles et religieuses en général?
- Quelles sont les stratégies d'insertion à l'emploi utilisées par les nouveaux arrivants de minorités visibles et religieuses qui ont connu du succès?
- Quel est le rôle des diasporas et des communautés d'histoire et de culture constituées en contexte pré et post migratoire pour l'insertion locale ou pour la circulation des informations sur le marché de l'emploi?

Thème de recherche n°6 : *Stratégies d'intégration et de participation des minorités visibles et religieuses au Québec*

- Qu'en est-il de l'intervention de support à la recherche d'emploi (qu'est-ce qui fonctionne chez les immigrants et les minorités visibles)?
- Quel rôle joue l'économie ethnique dans la carrière des minorités visibles et religieuses au niveau de leurs insertions à l'emploi au Québec?
- Qu'en est-il des questions relatives à la requalification, à l'insertion professionnelle comparativement à l'insertion en emploi?
- Quelle est la perception des chercheurs d'emplois de minorités visibles et religieuses par rapport à leur situation?

Thème de recherche n°7 : *Les minorités visibles et religieuses*

- En quoi la situation respective des minorités visibles et religieuses se distinguent-elles entre elles?
- En quoi le contexte économique actuel diffère-t-il de celui d'avant le recensement de 2001?
- En quoi la situation est-elle différente pour les minorités visibles et religieuses depuis septembre 2001?

Thème de recherche n°8 : *Les jeunes de minorités visibles et religieuses/les jeunes de deuxième génération*

- Quelles sont les conditions socio-économiques des jeunes de minorités visibles et religieuses/les jeunes de deuxième génération immigrante?
- En quoi elles se distinguent selon le pays d'origine (nés au Canada ou à l'étranger).
- Comment ces jeunes perçoivent-ils leur situation?

Thème de recherche n°8 : *Les jeunes de minorités visibles et religieuses/les jeunes de deuxième génération*

- Comment ces jeunes se projettent-ils en termes d'éducation et de carrière?
- Quelles sont les caractéristiques (obstacles et forces) des immigrants de deuxième génération et appartenant à une minorité visible ou religieuse quant à leur processus d'insertion en emploi?
- Comment se distingue la situation socio-économique des minorités visibles ou religieuses nées au Canada par rapport à celles qui sont nées à l'étranger?

Thème de recherche n°9 : *Les personnes âgées de minorités visibles et religieuses*

- Quelles sont les conditions socio-économiques des personnes âgées de minorités visibles et religieuses au Québec (hommes/femmes)?
- Quel rôle jouent-elles au sein de leurs familles et au sein de la société québécoise?
- Quel est leur apport à l'économie canadienne?
- Comment perçoivent-ils la retraite (accessibilité)?

Thème de recherche n°10 : *Les femmes de minorités visibles et religieuses*

- À une discrimination systémique doit répondre une réponse systémique et l'analyse différenciée selon les sexes doit servir de cadre théorique dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une telle réponse.

Thème de recherche n°11 : *La pauvreté/ l'exclusion et la ségrégation résidentielle*

- Quel est le rôle de la pauvreté dans l'insertion en emploi des minorités visibles et religieuses d'origine immigrante au Québec?

Thème de recherche n°12 : *La contribution des politiques sociales à l'insertion socioprofessionnelle des minorités visibles et religieuses*

- Quelles sont les politiques sociales les plus efficaces permettant l'insertion socioprofessionnelle des minorités visibles et religieuses?
- Quelle est la perception des minorités visibles et religieuses quant aux politiques sociales actuelles?
- En quoi ces politiques développent-elles les capacités des individus, c'est-à-dire en terme de libertés substantielles permettant à un individu issu des minorités visibles et religieuses de mener le genre de vie qu'il a raison de souhaiter?

Conclusion

- Considérant le nombre important de personnes qui viennent chaque année s'installer au Canada et au Québec et considérant que l'intégration de ces personnes constitue un enjeu majeur pour l'avenir de ces deux sociétés, on ne peut que souhaiter un engagement encore plus important des gouvernements dans la lutte active contre la discrimination et le racisme;
 - notamment en misant sur la sensibilisation de la population en général, des employeurs en particulier,
 - en renforçant les mesures de coercitions,
 - mais aussi en soutenant la recherche...