

Carrefour jeunesse-emploi Beauce-Nord

168, rue Notre-Dame Sud

Sainte-Marie(Québec) G6E 4A6

1. Synthèse des activités

A. Portrait général des participants et des représentants de groupes

Ce rapport est basé sur le témoignage de 20 immigrants, 4 bénévoles et 3 partenaires du milieu pour un total de 27 témoignages. Huit proviennent de la MRC Nouvelle-Beauce et 19 de la MRC Beauce-Sartigan. Il y a une grande variété de provenances des immigrants et ils sont ici depuis un à 30 ans. Certains sont résidents permanents et d'autres en attente.

B. Présentation des activités

Il y a eu plusieurs activités de promotion pour le recrutement des participants pour cette consultation sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination. Avec l'aide des agentes d'intégration et de sensibilisation en immigration dans les Carrefours jeunesse-emploi Beauce-Nord et Beauce-Sud, des courriels et des appels téléphoniques ont été faits pour rejoindre un maximum de personnes intéressées à livrer un témoignage, soit comme victime ou témoin de discrimination. Il est à noter que lors de ces contacts, plusieurs personnes ont mentionné ne pas pouvoir participer vu leur horaire de travail chargé ou par la fin de session scolaire. Il est possible que si la consultation avait eu lieu à un autre moment de l'année, il y aurait eu plus de participation. Il s'avère aussi possible que la participation aurait été plus grande si plus d'appels téléphoniques avaient été faits au lieu de rejoindre certaines personnes seulement par courriel. Le projet s'est déroulé du 1^{er} novembre au 15 décembre 2017. La consultation planifiée le 23 novembre au Carrefour jeunesse-emploi Beauce-Nord à Sainte-Marie a été annulée faute de participants. La consultation du mardi 28 novembre dans les locaux du Carrefour jeunesse-emploi Beauce-Sud de St-Georges de 13h30 à 15h30 a attiré 6 participants. Les participants qui s'étaient inscrits et qui n'ont pas participé ont été contactés de nouveau par téléphone et par courriel. Il y a eu des rencontres individuelles avec ceux qui ont retourné les appels. La grande majorité des participants ont été rencontrés lors de rencontre individuelle. Il y a eu participation au début décembre aux réunions respectives des tables de l'immigration des MRCs rattachées.

C. Expériences vécues ou observées

Il y a neuf témoignages de personnes ayant été témoins de discrimination, 10 ayant vécus de la discrimination et six ayant été à la fois victime et témoins. Deux participants n'ont toutefois ni été témoins ni été victimes de discrimination. Lors de contacts téléphoniques et courriel, une dizaine de personnes ont partagé n'avoir ni été victimes, ni été témoins. La personne immigrante n'ayant pas été témoin ni victime, explique que la discrimination vient selon elle d'une perception différente due à la culture. Cette différence de culture pourrait expliquer que certaines personnes voient de la discrimination, mais selon elles il n'y en a pas. L'autre participant n'ayant pas été témoin ni victime, témoigne qu'autour de lui il y avait des préjugés favorables envers les immigrants et qu'ils étaient beaucoup appréciés.

Les motifs principaux de la discrimination sont l'origine ethnique et la couleur. La religion et la « race » ont été nommées comme motifs principaux de discrimination que peu de fois.

Le secteur d'activité où la discrimination arrive le plus souvent est en emploi et au travail. La grande majorité des participants relatent des événements survenant dans ce secteur d'activité surviennent soit entre collègues, avec un supérieur ou lors de la recherche d'un emploi.

Les situations avec un supérieur sont par exemple lors d'un changement de chef d'équipe, l'individu se fait reprocher de faire beaucoup d'erreurs. Pourtant, avec le chef d'équipe précédent tout était correct et il n'a pas changé sa façon de faire. Un autre exemple de discrimination, est de recevoir un salaire en dessous de celui de ses collègues de travail pour le même travail. L'employeur a précisé à l'individu que c'est à cause qu'il n'a pas de diplôme et d'expérience de travail au Canada et qu'il lui donne une chance. Le fait d'envoyer plusieurs curriculums vitae dans son domaine d'étude auprès des entreprises de la région cherchant ou non de l'emploi et de ne pas avoir de retour pour des postes. Dans cette situation, que les diplômés soient canadiens ou non, que l'expérience de travail soit canadienne ou non avec un prénom et un nom d'origine étrangère, les participants n'ont pas reçu de réponse. Un individu a terminé parmi les meilleurs de sa formation professionnelle, tous ont trouvé de l'emploi dans ce domaine sauf lui. Plusieurs participants disent qu'il est plus facile de se trouver un emploi non spécialisé dans une usine qu'un emploi spécialisé. Les individus se cherchant de l'emploi dans les bureaux comme en secrétariat ou en bureautique, par

exemple, ont eu une grande difficulté à être embauchés malgré une reconnaissance des acquis ou même un diplôme d'ici. Ils se sont déjà fait demander d'avoir l'accent d'ici, même si leur prononciation de la langue française est bonne et que le français est leur langue maternelle. Certaines personnes recherchaient de l'emploi tout en ayant une subvention salariale disponible et malgré cela, les entreprises ne voulaient pas les embaucher même s'il y avait des postes affichées dans les entreprises. Parfois ces personnes se faisaient dire que le poste avait été comblé même si l'affichage de celui-ci était encore présent. Parfois la discrimination au travail, est dans la manière que les collègues parlent d'eux de façon irrespectueuse avec une intonation agressive comparativement aux autres. Ils se font traiter de "noirs", de "Français", d'Arabes, ne les appellent pas par leurs noms comparativement aux autres et se font dire qu'ils volent nos emplois. Certains participants trouvent que les supérieurs sont moins sensibles à leurs situations qu'à la situation des Québécois. Par exemple, pour deux mères monoparentales, la mère monoparentale québécoise a plus d'ajustement à son horaire et le supérieur est plus conciliant comparativement à celle immigrante qui doit s'organiser avec l'horaire qu'il lui ait donné. Certains sont mis à l'écart lors des repas ou se font critiquer leur nourriture. Certains se font reprocher d'avoir une mauvaise odeur, et ce, même en arrivant au travail après s'être lavés sans avoir utilisé de parfum trop odorant.

Certaines abolitions de postes semblent être de la discrimination, car, parfois le participant est le plus ancien et leur poste a été aboli comparativement à celui d'un collègue plus récent au sein de l'entreprise.

Sinon le logement est également un lieu où il y a de la discrimination. Le port d'un signe religieux a nui lors de la recherche de logement.

Dans l'espace public, il est déjà arrivé à une personne de se faire lancer des déchets sur elle, lorsqu'elle marchait dans la rue ou encore de ne pas se faire donner la main comparativement aux personnes autour d'elle. Une personne n'a pas reçu de retour d'appel et de courriel, et ce, après plusieurs mois de relances. Elle a contacté d'autres personnes qui la renvoyaient systématiquement à la même personne, puisque c'était celle-ci qui pouvait répondre à sa demande, et ce, toujours sans réponse.

Dans le secteur de l'éducation, il y a de la discrimination. Certains jeunes se font intimider par leurs pairs et le personnel enseignant justifie que c'est normal d'agir entre

jeunes et n'interviendra pas. Les jeunes ne sont pas traités comme les autres enfants nécessitant de l'aide, ils sont plus laissés à eux-mêmes que ceux ayant des difficultés d'apprentissage. Pourtant, ils ont besoin de beaucoup de support pour bien maîtriser la langue française.

Une personne souleva le questionnement à savoir s'il y avait réellement de la discrimination, ou si dans bien des cas cela n'était pas plutôt un conflit de personnalités ou une perception erronée de l'autre puisque la culture de référence de chacun n'est pas la même. Cette personne n'a pas vécu ou vu de discrimination depuis son arrivée ici.

Il est revenu quelques fois dans le discours des participants qu'ils n'étaient pas certains s'ils étaient victimes de discrimination. Ils trouvent certains comportements injustifiés ou d'étranges coïncidences et en se comparant aux autres trouvent cela injuste, mais se remettent toujours en question si c'est réellement de la discrimination ou leur perception.

D. Conséquences de la discrimination systémique et du racisme

La grande majorité des conséquences qui ont été relatées lors des témoignages est d'ordre psychologique et moral. Certains décrivent les conséquences de la discrimination comme avoir un poids sur les épaules, ils ont beaucoup d'incompréhension par rapport aux paroles dites. Ils se sentent très dévalorisés, démoralisés et perdent confiance en eux. Certains sont déçus également. Cette discrimination joue sur le moral de certains amenant de la déprime, le goût de s'isoler davantage et de pleurer. Ils nomment être blessés par les différents propos. Cette discrimination amène un sentiment d'injustice et de rejet chez d'autres.

Parfois, les conséquences de la discrimination sont plus d'ordre financière, soit en amenant une instabilité ou une diminution salariale. Certains ont quitté un emploi pour un autre, alors pendant la recherche, la situation financière familiale était moindre. D'autres ont tout simplement un salaire plus bas que leurs collègues pour un même poste dans une même entreprise. L'expérience de travail à l'étranger et les diplômes obtenus à l'étranger sont parfois évoqués pour ne pas obtenir un salaire équivalent à leurs collègues. La non-reconnaissance des diplômes a un impact sur le salaire d'une

personne. Une personne qui a étudié en enseignement et a enseigné près de 10 ans dans son pays, n'a pas eu de reconnaissance ici et s'est trouvé un emploi lié à l'enseignement, mais avec un salaire plus bas n'étant pas enseignant. Avant, sa venue au Canada, cette personne croyait pouvoir enseigner à nouveau ou du moins travailler en garderie, mais elle n'a eu aucune reconnaissance en ce sens. Certains ne se sentent pas reconnus à leur juste valeur et recherchent cette valorisation ailleurs qu'au travail. Dans les conséquences d'ordre financières, nous pouvons ajouter de devoir déménager.

Il est certain que les conséquences d'ordre financière et psychologique ont un impact important sur la vie familiale. Chez certains, cela amène d'être moins patient envers leurs enfants. Cela est également difficile si conjointement à la discrimination vécue, leurs enfants vivent de l'intimidation et de la discrimination à l'école. Si en plus les intervenants scolaires disent que c'est normal ce genre de comportements entre enfants, le parent se sent encore plus dépourvu. Le fait de sentir d'avoir moins d'accommodements pour son horaire de travail que les autres, par exemple de toujours travailler le dimanche dans un restaurant et que tous les autres ont une rotation, cela peut avoir un impact sur la vie familiale. Le fait de vivre de la discrimination au travail, amène une inquiétude chez certains, car, ils ne désirent pas que leurs enfants vivent la même chose qu'eux.

Une autre des conséquences que certains ont vécu, c'est de ne pas se sentir bienvenues ici, au Canada, et de remettre en question leur projet d'immigration. Cela amène l'impression qu'ils n'ont pas les mêmes droits que les autres. La question « Pourquoi avons-nous quitté ? » peut resurgir à l'occasion. Certains pensent à changer de région, puisqu'ils trouvent que les gens de la région ont une fermeture à leur égard.

Pour d'autres, la discrimination les amène à chercher des solutions, à mieux comprendre le comportement des autres. Bien que cela les atteint, ils prennent la discrimination comme de la méconnaissance et de l'ignorance de l'autre et cherchent à comprendre pourquoi l'autre agit ainsi. Certains disent n'avoir pas le temps d'être déprimés et sont toujours à la recherche de solutions.

E. Démarches entreprises pour mettre fin à la situation

La majorité des personnes n'ont pas entrepris de démarches pour mettre fin à la discrimination. Les raisons évoquées étaient qu'elles n'ont pas osé, que cela ne valait pas la peine, qu'elles ne désiraient pas aggraver la situation, qu'elles n'avaient pas le temps pour entamer des procédures dans ce sens et qu'elles ne désiraient pas attirer l'attention sur eux.

Les personnes étant intervenues ont pour la plupart parlé directement à la personne, questionné celle-ci par rapport aux propos ou aux gestes posés, parlé à un supérieur ou au syndicat pour mettre fin à la situation.

F. Constats généraux et tendance

La grande majorité, sinon la presque totalité des témoignages vont dans le sens qu'il y a un bel accueil pour eux dans la région. La majorité des gens sont courtois, accueillants et qu'ils sont bien acceptés dans la région. Toutefois, puisque le sujet de cette consultation est la valorisation de la diversité et la lutte à la discrimination, ils ont partagé les événements qu'ils ont vécus ou été témoins de discrimination. La récurrence des événements était de plusieurs fois et le fait d'une seule personne. Principalement à l'endroit du travail, mais parfois dans l'espace public ou à l'endroit d'études. Bien souvent, le motif principal relié à la discrimination est soit la couleur ou l'origine ethnique. Les motifs connexes liés à la discrimination sont la couleur, l'origine ethnique, la langue et la religion.

Pour la majorité, la discrimination ne prend pas une grande place depuis leur arrivée ici, ce sont quelques situations causées par une personne précisément ou quelques personnes. Parfois, ils allaient parler directement à la personne pour comprendre et résoudre la situation. D'autres fois, ils se sentaient un peu pris entre l'arbre et l'écorce et préféraient ne rien dire pour ne pas aggraver la situation. Même si ces événements sont localisés, il y a eu des pistes de solutions pour améliorer la situation ciblant tous les acteurs de la société. Il est intéressant de préciser que plusieurs ont révélé ne pas généraliser la discrimination à tous les Beaucerons ou Québécois.

G. Pistes de solutions

Plusieurs pistes de solutions tendent à favoriser l'intégration des immigrants, éléments indispensables, qui ne peuvent être dissociés de la lutte contre la discrimination. En

effet, les participants voient que si l'intégration est favorisée dans le milieu, il y aura, par le fait même moins de discrimination.

Les pistes de solutions qui sont ressorties peuvent se diviser en quelques catégories.

- **Sensibilisation des entreprises aux différences culturelles**

Pour tenter de diminuer la discrimination et du fait même aider à l'intégration des immigrants, des solutions conseillées sont de sensibiliser les employeurs aux diversités et aux différences culturelles avant même l'arrivée d'immigrants au sein de l'entreprise. Cette préparation initiale qui vise la sensibilisation de l'employeur et des employés pourrait intégrer des éléments relatifs à la religion tels que le Ramadan. Il s'agira par exemple d'expliquer que vivre le Ramadan n'indispose pas les employés immigrants au travail. Il est certain que les employés qui s'adonnaient à une telle pratique dans leur pays bénéficiaient de conditions climatiques beaucoup plus chaudes qu'ici. Toutefois, la privation de nourriture en temps de Ramadan n'affecte pas à leur rendement au travail. Une telle compréhension éviterait des appréhensions de la part de l'employeur et la mise à pieds de l'employé.

- **Jumelage entre employés et développement d'outils de communication interculturelle.**

Certains recommandent également qu'il y ait un jumelage entre un immigrant et un employé au sein de l'entreprise pour l'aider au départ. Le but est d'accompagner et d'aider l'employé immigrant à l'acquisition de l'autonomie au sein de l'entreprise. Il est aussi important que l'employeur donne des directives claires auprès des immigrants et peut-être plus qu'avec les travailleurs québécois.

D'autres recommandent aux employeurs de développer des moyens de communication interculturelle ainsi que des plans de formation visant des informations plus claires et précises, compréhensibles par tous nouveaux employés immigrants.

- **Jumelage entre famille immigrante et famille québécoise**

Le jumelage entre un immigrant et un québécois, une famille ou un groupe de québécois semblent être une autre solution. Ce réseau de soutien peut aider à lutter contre la discrimination. Par exemple, si l'immigrant se questionne sur les comportements de son propriétaire, s'il est entouré et pose des questions, il pourra

rapidement remédier à la situation. C'est en quelque sorte que les immigrants aient un groupe d'appui, d'entraide ou un réseau de soutien pour mieux comprendre toute cette nouveauté autour d'eux.

- **Les biais discriminatoires causés par des noms**

Il a été suggéré que les employeurs cachent les noms sur les curriculums vitae qu'ils reçoivent, car parfois, il y a une forte impression qu'il y a de la discrimination simplement causée par un nom d'une autre origine.

- **Souci d'équité dans la recherche de logement pour les employés immigrants**

Lorsque l'employeur est responsable de trouver un logement aux immigrants, il devrait y avoir un souci de traiter l'autre comme nous aimerions être traités. Parfois, d'habiter dans un logis trop petit avec sa famille aura un impact sur l'intégration et la discrimination.

- **Suivi de la subvention salariale accordée à l'employé immigrant**

Lorsqu' une subvention salariale est accordée à un immigrant afin de faciliter son insertion à l'emploi, il serait bien que le suivi fait auprès de l'employeur soit plus rigoureux. En effet, il est arrivé des cas où il y a eu abolition de poste avec la fin de cette subvention salariale aux immigrants.

Bref, il a été ressorti plusieurs solutions à l'endroit des entreprises, car plusieurs actes de discrimination surviennent justement en entreprise. Une autre tangente des solutions étaient des solutions à faire auprès des immigrants directement.

- **Sensibilisation de l'immigrant au choc culturel**

Une des solutions est que les immigrants s'informent et d'informer les immigrants sur les différences culturelles, le choc culturel qu'ils vivront, le processus et les critères d'immigration, la vie dans la région et les activités typiquement québécoises comme la cabane à sucre, sur les manières de vivre ici et qu'ils aient un intérêt sur la vie ici. Les ateliers lors de leur arrivée par l'agente d'intégration de sensibilisation en immigration sont fortement recommandés et ont été fort appréciés auprès des immigrants. Ces ateliers ont aidé l'intégration, mais également à moins vivre de

discrimination selon les témoignages. Il pourrait y avoir également une formation sur la vie ici lorsqu'ils sont encore dans leur pays pour mieux les préparer à la réalité. Plusieurs témoignages vont dans ce sens qu'il est nécessaire d'avoir une formation d'aide à l'intégration.

- **L'ouverture mutuelle et réciprocité dans l'accueil de l'autre**

Une autre piste de solutions est que les immigrants aillent plus vers les autres et qu'ils fassent les premiers pas vers les gens de la région. Ils pourraient également être plus à la télévision locale.

S'il est ressorti de cela que les immigrants devaient faire le premier pas vers les québécois, il est aussi suggéré que les québécois fassent également les premiers pas vers les immigrants. Que chacun aille plus spontanément vers les autres au lieu de porter des jugements ou de rester dans l'incompréhension pourrait aider justement à la lutte contre la discrimination. Un témoignage allait dans le sens que c'est un peu à tout le monde de faire un pas, un peu comme dans une danse. Il est nécessaire que tous fassent un pas de danse pour arriver à un résultat final optimal. Si quelqu'un ne fait pas le pas de danse, la chorégraphie finale ne sera pas aussi fluide et c'est lors de ces moments que la discrimination peut arriver. Il serait bien également que les québécois ouvrent leur porte à un immigrant lors des fêtes comme Noël par exemple. Il y a plusieurs immigrants qui arrivent seuls ici, alors cette ouverture pourrait aider.

- **Promotion des contraintes liées à l'immigration auprès de la population locale**

Une autre piste de solution est que le Canada et le Québec améliorent la lisibilité des démarches d'immigration auprès de la communauté. Il est ressorti important de mieux informer la population en général sur les démarches d'immigration que ce n'est pas facile et que c'est une démarche rigoureuse. Cela pourrait prendre la forme d'une grande campagne médiatique au Québec par exemple.

- **L'impartialité du gouvernement lors de la sélection relative à l'immigration**

Une personne amena la solution de mettre des règles plus claires pour tous et que les gouvernements ne favorisent pas un groupe plus qu'un autre. Par exemple que ce soit un signe religieux ou non, un couteau ne devrait pas être accepté et les lois ne

devraient pas être modifié pour que ce soit accepté en avion. Ces règles claires et précises devraient être sues de tous, et ce même avant leur venue en sol canadien. S'ils n'acceptent pas ces règles, ils ne devraient pas pouvoir immigrer ici.

De plus, les critères de sélection du Québec et du gouvernement canadien pourraient être revus pour mieux s'arrimer avec les besoins de la région entre autres.

- **Favoriser l'attraction des familles en région**

Certains témoignages ont proposé de cibler plus les familles que les célibataires pour habiter la région. Ils ont tendance à croire qu'il serait plus facile de s'établir avec sa famille en région que si l'immigrant arrive seul.

- **Sensibilisation de la population par des activités interculturelles**

Les activités multiculturelles ou des activités sur la diversité des cultures sont également des pistes de solutions. Ce type de sensibilisation auprès de la population en général est à recommander. Toutefois, une des solutions qui est ressortie également est que le temps aidera à changer les mentalités des gens. Pour certains, la discrimination est décrite comme venant des personnes plus conservatrices ou manquant d'information sur les autres et avec le temps, cette ignorance ou divergence d'opinion pourra être changée amenant moins de discrimination. Donc, le temps pourrait amener plus de compréhension et de changement de mentalité.

- **Sensibilisation dans les écoles primaires et secondaires**

Un autre aspect des solutions à amener serait en éducation. Il pourrait y avoir plus de sensibilisation dans les écoles primaires et secondaires lors de la venue d'immigrants. Lors de l'adolescence, il serait fortement apprécié des parents que leurs enfants aient plus de soutien à son intégration pour ne pas avoir de discrimination ou d'intimidation. Le jumelage avec d'autres étudiants ou même des enseignants pourraient aider. Plusieurs immigrants ne trouvent pas normal qu'ils obtiennent la réponse que c'est normal tel comportement, car ce sont des enfants. Il doit y avoir de la sensibilisation.

- **La francisation et la révision de la reconnaissance ou de l'équivalence des diplômes comme moyen de réduction de la discrimination**

Pour tous, jeunes et moins jeunes, les témoignages sont clairs que lorsqu'il y a maîtrise de la langue, il y a bien souvent moins de discrimination. Alors l'aide en

francisation est primordiale, et il devrait y avoir plus de ressource dans ce sens, peu importe l'âge de l'individu. Il pourrait également y avoir de l'aide en phonétique pour ceux ayant une bonne connaissance du français, mais que la phonétique et l'accent est différent des gens de la région. Cela pourrait probablement aider ceux qui ont vécu de la discrimination lors de leur recherche d'emploi dans le domaine de la bureautique. Certains recommandent également que la reconnaissance et l'équivalence des diplômes soient revues. Les ordres professionnels pourraient également s'impliquer dans cette refonte.

- **Facilité équitable d'accès au logement**

D'autres solutions concernent plus les propriétaires de logements. Il serait bien qu'il y ait de la sensibilisation auprès des propriétaires de logements. Il est déplorable qu'un propriétaire qui a déjà eu de la difficulté avec un locataire d'une nationalité ne désire plus louer à nouveau à des personnes de cette nationalité. De plus, bien que ce soit dans les droits du propriétaire de faire une enquête de crédit sur les locataires, cette règle pourrait être revue, car elle rend difficile l'accès au logement, car les immigrants n'ont souvent pas d'historique de crédit. Cet historique de crédit qui est à bâtir pour eux peut également leur nuire pour l'achat de véhicule. Il y aurait des solutions à apporter dans ce sens, mais aucun témoignage n'a trouvé de solutions précises outre le fait de mentionner qu'il faudrait revoir la cote de crédit des nouveaux arrivants.

- **Dénonciation de la discrimination par l'usage des ressources existantes**

D'autres solutions vont plus dans le sens d'utiliser les solutions qui existent déjà comme communiquer avec la commission des droits de la personne, faire une plainte en déontologie ou écrire au député. D'autres se questionnent et demandent qu'il y ait un contrôle de qualité ou des règles plus strictes et précises par rapport à la communication. Lorsqu'il y a un appel ou un courriel d'envoi, peu importe où, il devrait y avoir une procédure claire avisant le délai de réponse comme c'est le cas à plusieurs endroits.

En conclusion, la majorité des solutions vont dans le même sens qu'il n'y a pas de solutions miracles, que ce serait la mise en place de plusieurs solutions auprès de divers acteurs qui amènera des changements. Tous doivent prendre conscience qu'il y a des actions à poser pour améliorer la situation.