

**LES CAHIERS DU
CENTRE DE RECHERCHE
SUR LES RELATIONS INTERETHNIQUES ET LE RACISME**

no, 9

**Intégration économique.
Le discours de leaders d'origine haïtienne
de la région de Montréal**

par Micheline Labelle
et Martin Goyette

Département de sociologie
Université du Québec à Montréal

1993

CRRIR

**Centre de recherche sur
les relations interethniques et le racisme (CRRIR)**

Directrice du CRRIR

Micheline Labelle

Université du Québec à Montréal
Département de sociologie
C.P. 8888, succursale "A"
Montréal, Québec
H3C 3P8

Tous droits réservés. La reproduction d'un extrait quelconque
de ce rapport est interdite sans l'autorisation écrite
de la directrice de la recherche.

ISBN 2-921600-08-0

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 1993

**LES CAHIERS DU
CENTRE DE RECHERCHE
SUR LES RELATIONS INTERETHNIQUES ET LE RACISME**

no, 9

**Intégration économique.
Le discours de leaders d'origine haïtienne
de la région de Montréal**

par Micheline Labelle
et Martin Goyette

Département de sociologie
Université du Québec à Montréal

1993

CRRIR

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	3
INTRODUCTION	7
1. REMARQUES MÉTHODOLOGIQUES ET PROFIL DE L'ÉCHANTILLON	8
1.1 Remarques méthodologiques	8
1.2 Profil de l'échantillon de la communauté haïtienne	10
2. LA RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE D'ORIGINE HAITIENNE DANS L'ÉCONOMIE QUÉBÉCOISE	11
- <i>La diversification de la main-d'oeuvre d'origine haïtienne</i>	13
- <i>La nouvelle immigration</i>	17
3. LE CHÔMAGE	22
4. LE TRAVAIL AU NOIR	31
5. LA SYNDICALISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE	37
5.1 Syndicalisation de la main-d'oeuvre et attitudes face aux syndicats	37
5.2 Perceptions des pratiques des syndicats québécois face à la main-d'oeuvre immigrante ou des minorités ethniques	41
6. L'ACCUEIL, LA SÉLECTION ET LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE	45
- <i>L'accueil et la sélection</i>	45
- <i>La formation de la main-d'oeuvre</i>	49
7. LA DISCRIMINATION EN EMPLOI	53

8. LES PROGRAMMES D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	61
8.1 Utilité des programmes d'accès à l'égalité	61
8.2 Application des programmes d'accès à l'égalité	64
9. L'ENTREPRENARIAT	68
9.1 État actuel de l'entrepreneuriat dans la communauté haïtienne	69
9.2 Fonction sociale de l'entrepreneuriat	72
9.3 Entrepreneuriat des femmes	76
CONCLUSION	78
BIBLIOGRAPHIE SPÉCIFIQUE	82
TRAVAUX ISSUS DE LA RECHERCHE <i>ETHNICITÉ ET PLURALISME. LE DISCOURS DE LEADERS D'ASSOCIATIONS ETHNIQUES DE LA RÉGION DE MONTRÉAL</i>	84
RAPPORTS DE RECHERCHE	84
MÉMOIRES DE MAÎTRISE RELIÉS À LA PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE	85
PUBLICATIONS	86
COMMUNICATIONS	86
BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALE	88

AVANT-PROPOS

L'objectif de la recherche *Ethnicité et pluralisme. Le discours de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal* était de faire une étude comparée du discours de leaders d'associations communautaires à caractère ethnique (italiennes, juives, haïtiennes et libanaises) sur l'immigration, le mouvement associatif, l'intégration économique, politique et culturelle des membres de leur communauté respective, et sur le rôle de l'ethnicité dans la société québécoise. Cette recherche nous a permis d'amasser une masse imposante de données discursives (terminologie, évaluations, interprétations) relatives à ces divers thèmes.

Nous appelons ici "leaders" des hommes et des femmes, définisseurs de situation et d'opinion, oeuvrant comme membres actifs et influents au sein des exécutifs d'associations à caractère ethnique (dans des postes de président, vice-président, secrétaire, coordonnateur et conseiller spécial). Les associations ethniques sont définies comme des regroupements volontaires d'individus identifiés soit à une communauté ethnique donnée, soit à un regroupement de communautés ethniques, possédant une structure organisationnelle, poursuivant des objectifs spécifiques de défense des minorités ethniques et/ou racisées, et étant reconnus dans leur communauté. Par ailleurs, les personnes interviewées ne le seront pas à titre de porte-parole de leur association ou de leur communauté d'origine mais en tant qu'individus porteurs d'ethnicité, du fait de la fonction et de leur rôle au sein de regroupements à caractère ethnique.

L'importance théorique de la recherche réside dans l'investigation d'un sujet peu traité dans la sociologie québécoise des relations interethniques, thème qui se situe au carrefour de la sociologie de la question nationale (rapports minorités et majorité). Par ailleurs, si plusieurs études et sondages ont tenté d'illustrer les attitudes et opinions qu'ont les Québécois, francophones et anglophones, face à l'immigration et à l'intégration des immigrants et des communautés ethniques, ou encore ont porté sur les diverses composantes de l'intégration effective de ces derniers, peu d'études se sont penchées sur les visions du monde relatives à l'ethnicité que véhicule l'*intelligentsia* des communautés ethniques ou de groupes d'immigration particuliers au Québec.

Sur le plan pratique, le sujet s'inscrit au coeur des interrogations et des débats actuels sur les transformations de la société québécoise et l'"identité" qu'entraînent les problématiques liées à la nouvelle immigration, au mouvement des réfugiés, à l'intégration linguistique, à la montée des tensions dues au

racisme. Nous croyons que la population et les divers intervenants dans les affaires publiques ont besoin de connaître les perspectives idéologiques que défendent les "définisseurs d'opinion" des communautés ethniques en matière de pluralisme ethnoculturel dans le contexte particulier de la société québécoise et en relation avec les problèmes que rencontre leur communauté. Ces perspectives et visions du monde ont un impact sur l'intégration des immigrants et membres des communautés ethniques au Québec et sur la dynamique des rapports qui se tissent avec la majorité québécoise francophone et les minorités ethniques et racisées. En ce sens, nous pensons que le thème de recherche choisi est pertinent sur le plan socio-culturel et politique et qu'il pourrait fournir des données intéressantes pour l'élaboration de politiques.

Le terrain a eu lieu entre février 1990 et mai 1991. La recherche a été effectuée dans la tradition de la méthode qualitative en anthropologie et en sociologie. Elle repose sur des entrevues en profondeur que j'ai réalisées auprès d'interviewés qui se distribuent comme suit: 22 leaders d'origine italienne (12 hommes; dix femmes); 25 leaders juifs (Ashkénazes: cinq hommes, huit femmes; Sépharades: sept hommes, cinq femmes); 20 leaders d'origine haïtienne (11 hommes, neuf femmes); 17 leaders d'origine libanaise (dix hommes, sept femmes). Plus de vingt personnes-ressources ont été consultées pour le choix des associations et de leurs leaders dans les quatre communautés.

Afin de permettre l'analyse théorique du matériel recueilli, il nous a paru nécessaire d'en dégager une première représentation d'ensemble, et ce pour chacune des quatre communautés ethniques retenues. Nous nous sommes alors fixé deux objectifs: d'une part, rendre compte de la complexité et de la richesse du discours sur les divers thèmes et, d'autre part, faire de nos rapports de recherche de véritables outils de travail, non seulement pour les phases subséquentes de l'analyse, mais aussi pour de futures recherches.

Pour atteindre ces objectifs, nous avons choisi de produire une description détaillée du corpus recueilli. Tout au long de ce travail, nous avons ainsi essayé de suivre le plus possible la trame discursive, et ce malgré les inévitables répétitions et surtout malgré les frustrations qui en résultent en termes d'analyse. Ces rapports de recherche, réalisés sous ma direction, se veulent donc une description attentive de chacun des thèmes retenus. Leur conclusion n'offre pas de synthèse théorique; plus modestement, nous avons plutôt opté pour une synthèse descriptive des thèmes présentés. Première étape de travail, ces rapports constituent le support matériel pour l'analyse et l'interprétation théorique qui sont présentées dans d'autres types de travaux, les articles de synthèse notamment (voir liste à la fin du document).

On remarquera que si nous avons cherché à nous conformer aux exigences d'une analyse thématique et horizontale de contenu, nous ne nous sommes toutefois pas arrêtés à la description plus verticale des propos recueillis, comme l'aurait demandé, par exemple, une approche davantage centrée sur l'analyse de discours.

J'ai personnellement assuré la révision des extraits des entrevues. Ces extraits, reproduits dans un français standardisé, sont souvent présentés sous forme de dialogues entre moi et l'interviewé; la question apparaît alors en italique. Nous avons décidé, afin de préserver l'anonymat des répondants, de les identifier en fonction de leur sexe, de leur âge et de leur statut légal. Or, il arrive dans certains cas, que des leaders partagent le même profil, d'où l'impossibilité de retracer l'ensemble des interventions d'un même leader qui sont reproduites dans les rapports de recherche, ce dont nous souhaitons avertir le lecteur.

On notera les difficultés terminologiques qui interviennent dans le discours sur les relations ethniques. Les termes couramment véhiculés dans le lexique ethnoculturel québécois et canadien ne sont pas sans ambiguïtés ou sans connotations politiques. Comment définir les Québécois qui s'identifient comme des Canadiens français? Comment éviter les termes "communautés culturelles", "minorités visibles", "allophones", de façon systématique et cohérente? L'entreprise n'est pas facile et nous partageons largement le regard critique de plusieurs des personnes interviewées sur cette terminologie de construction de l'altérité. Néanmoins, dans la mesure où certains termes se sont massivement imposés, comme c'est le cas de "communautés ethniques" ou d'"associations ethniques", il n'est pas toujours possible d'en faire l'économie.

Nous tenons à remercier les organismes subventionnaires qui ont rendu la recherche possible: l'Université du Québec à Montréal, le Conseil de recherche en sciences humaines, la Fondation Thérèse-Casgrain, le Secrétariat d'État, Direction du multiculturalisme et de la citoyenneté, le Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche. Nous exprimons également notre gratitude aux personnes-ressources pour leurs conseils lors de la constitution de l'échantillon des interviewés et aux "leaders" dont la collaboration a été exemplaire.

Plusieurs personnes ont été associées aux premières phases de la recherche, à des titres divers, et nous les remercions: Brian Aboud, Rachid Bagaoui, Diane Lessard, Dominique Michaud, Linda Petrantonio, Maria Vaccaro. Nous remercions les assistants et assistantes de recherche qui ont travaillé à

l'analyse des données: Gaétan Beaudet, Carolyne Cianci, Martin Goyette, Martine Paquin, Anne-Lise Polo, Francine Tardif, Marthe Therrien. Élise Desjardins, Martine Paquin, Francine Tardif et Marthe Therrien ont assuré la mise en forme et la correction des rapports de recherche. Les personnes ayant effectué la transcription des entrevues sont: Jennifer Beeman, Hélène Brien, Laura Bush, Irène Cartier, Denyse Therrien. Nous les remercions.

Micheline Labelle, professeure, Département de sociologie, Université du Québec à Montréal

N.B. Dans ce document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

INTRODUCTION

Cette étude est centrée sur le discours des leaders de la communauté haïtienne de Montréal en ce qui concerne l'intégration économique des membres de leur communauté au Québec. Elle s'inscrit dans le cadre plus large de la recherche *Ethnicité et pluralisme. Le discours de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal*.

La communauté haïtienne, constituée de plus de 50 000 personnes, est issue de mouvements migratoires qui ont débuté vers la fin des années 1960, la plus grande proportion d'immigrants s'étant établis au cours des années 1970 et 1980. Son insertion linguistique est présumée francophone, mais elle correspond en fait à une réalité plus complexe étant donné la dominance du créole dans les couches populaires de cette population. L'immigration à la source de l'existence de cette minorité est de nature politique. Dans les années 1970 et 1980, de larges secteurs de la population ont fui la misère engendrée par la dictature de Duvalier et par une économie sclérosée (Déjean, 1978; Labelle, Larose, Piché, 1983; Icart, 1987).

Définie comme minorité visible, la communauté haïtienne, bipolarisée sur le plan socio-économique, implique une problématique relative à la question du racisme. Elle a mis sur pied un réseau formé d'une cinquantaine d'associations, sans aucune fédération, où l'intégration socio-économique, la lutte contre la discrimination raciale et la solidarité avec le pays d'origine constituent des dimensions importantes de son action. Son leadership est en voie de se renforcer sur une base ethnique et à identité raciale (Labelle, Therrien, 1992).

Ce rapport présente les évaluations et les interprétations des leaders d'origine haïtienne sur les thèmes suivants: la répartition de la main-d'oeuvre d'origine haïtienne, le chômage, le travail au noir ou le travail clandestin, la syndicalisation de la main-d'oeuvre, la formation de la main-d'oeuvre, la discrimination en emploi, les programmes d'accès à l'égalité en emploi et l'entrepreneuriat au sein de la communauté.

1. REMARQUES MÉTHODOLOGIQUES ET PROFIL DE L'ÉCHANTILLON

1.1 Remarques méthodologiques

Nous n'explicitons pas ici la méthodologie globale de la recherche, que l'on pourra consulter dans Problématique générale de la recherche *Ethnicité et pluralisme. Le discours des leaders d'associations ethniques de la région de Montréal* (Labelle, 1993). La recherche a été effectuée dans la tradition de la méthode qualitative en anthropologie et en sociologie. Micheline Labelle a recueilli le discours des leaders ethniques par la technique des entrevues en profondeur, d'une durée moyenne de deux à trois heures, enregistrées sur cassettes et transcrites intégralement. Le terrain a été effectué de février 1990 à mai 1991. La méthode privilégiée ici relève d'une approche qualitative qui s'inscrit dans une stratégie visant à évaluer la diversité et la structuration des représentations ou du discours tout en gardant un certain contrôle, par saturation de l'information (Ghiglione, Matalon, 1983; Poirier, Clapier-Valladon, Raybault, 1983), sur les sources de variance de ce discours. Cette stratégie ne participe pas cependant d'une logique de représentativité et, donc, ne vise pas à démontrer le caractère représentatif des discours recueillis parmi l'ensemble des discours qui pourraient être produits sur l'expérience immigrée et minoritaire, et les questions qui y sont reliées.

La base d'échantillonnage a été constituée des associations de la région métropolitaine de Montréal correspondant aux communautés ethniques choisies. Les associations ethniques sont définies comme des regroupements volontaires d'individus identifiés soit à une communauté ethnique donnée, soit à un regroupement de communautés ethniques, possédant une structure organisationnelle, poursuivant des objectifs spécifiques de représentation des minorités ethniques et/ou raciales, et étant reconnues dans leur communauté. Dans une première phase, seuls ont été retenus les organismes dont la vocation est d'offrir des services et/ou de se porter à la défense d'intérêts politiques, économiques et socio-culturels de leur communauté ou d'un regroupement de communautés. Ces secteurs d'intervention ont d'abord été identifiés grâce au répertoire des communautés culturelles du ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec (MCCI, 1990), et grâce à la consultation préalable de personnes-ressources dans chaque communauté. Les associations appartiennent aux catégories inspirées des travaux de Louis-Jacques Dorais sur les associations vietnamiennes (1990).

La majorité des leaders qui ont été rencontrés proviennent d'organismes communautaires monoethniques. Un certain nombre, dans chaque communauté, a été choisi dans des associations multiethniques, lesquelles ont été identifiées dans le répertoire du MCCI et par des personnes-ressources oeuvrant au Conseil des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec et/ou provenant des communautés étudiées.

Deux critères ont servi à la sélection des répondants: 1) le premier renvoie à la définition du leader ethnique, telle qu'elle peut permettre d'identifier celui-ci ou celle-ci parmi les membres d'un organisme; 2) le second renvoie au sexe des répondants. En ce qui a trait au premier critère, rappelons d'abord la définition que nous avons adoptée du leader. Nous avons d'abord désigné comme "leaders ethniques" des hommes et des femmes, définisseurs de situation et d'opinion, oeuvrant comme membres actifs et influents au sein des conseils d'administration d'associations ethniques (dans des postes de président, vice-président, secrétaire, etc.). Suite à nos consultations auprès des personnes-ressources, nous avons dû élargir la notion de leader en vertu des critères subjectifs qui ont été suggérés. En effet, plusieurs des personnes-ressources ont identifié un leadership informel accolé à des bénévoles ou à des membres influents, absent des structures associatives, mais néanmoins éminemment présent. Par ailleurs, les personnes n'ont pas été interviewées à titre de porte-parole de leur association ou de leur communauté d'origine mais en tant qu'individus producteurs et porteurs d'ethnicité, du fait de leur fonction ou de leur rôle au sein de regroupements dont la raison sociale est orientée en ce sens.

Pour l'identification des leaders, les informateurs-clés consultés ont d'abord procédé à une hiérarchisation des associations de leur communauté respective, et des associations multiethniques où nous serions susceptibles d'identifier des leaders importants. Cette méthode s'inspire de la stratégie de sélection proposée par Herberg (1990) pour la collecte de l'information pertinente sur les associations ou institutions que peut développer un groupe ethnique. Ils ont tenu compte de la variabilité des orientations sociales, religieuses et politiques de ces associations.

Suite à cette étape, ils ont identifié les leaders eux-mêmes. À partir de ce pool d'informations, nous avons choisi les premiers répondants. La méthode dite boule-de-neige a également été utilisée en cours de route.

Le second critère renvoie à la nécessité de s'assurer d'une répartition équitable quant au sexe des répondants.

Les 84 répondantes et répondants interviewés se distribuent comme suit: 22 leaders d'origine italienne (12 hommes; 10 femmes); 25 leaders juifs (Ashkénazes: 5 hommes, 8 femmes; Sépharades: 7 hommes, 5 femmes); 20 leaders d'origine haïtienne (11 hommes, 9 femmes); 17 leaders d'origine libanaise (10 hommes, 7 femmes). Plus de vingt personnes-ressources ont été consultées pour le choix des associations et de leurs leaders dans les quatre communautés.

1.2 Profil de l'échantillon de la communauté haïtienne¹

Les leaders d'origine haïtienne, 11 hommes et neuf femmes, rencontrés au cours de la recherche proviennent en majorité de Port-au-Prince et des villes de provinces d'Haïti. Leur âge moyen est de 45,8 ans et ils vivent au Québec depuis 20,7 ans, en moyenne.

Dix-neuf d'entre eux ont au moins un diplôme universitaire. La plupart sont issus des couches précaires et aisées de la petite bourgeoisie mais certains sont d'origine paysanne ou de la bourgeoisie commerciale haïtienne. Ils oeuvrent maintenant comme professionnels, dans le secteur public de l'enseignement et des services sociaux ou dans le réseau des organismes sans but lucratif. À l'exception d'un chômeur, ces leaders appartiennent aux couches variées de la petite bourgeoisie québécoise.

La majorité déclare le créole comme langue maternelle. Treize des personnes interrogées parlent plus d'une langue à la maison: le français et le créole dans 11 cas, le français et l'anglais dans un cas, et le français, l'anglais et le créole dans un autre cas. Quatre des interviewés ont rapporté faire exclusivement usage du français à la maison alors que trois autres rapportaient l'usage exclusif du créole.

Seuls cinq des leaders haïtiens interviewés n'utilisent pas le français dans leur milieu de travail: deux rapportent parler seulement créole, un dit utiliser l'anglais seulement et deux autres déclarent parler anglais et créole. Plusieurs ont plus d'une langue de travail: quatre parlent français et créole, deux parlent

¹. Pour une description plus complète de l'échantillon, voir Tardif, Labelle (1993).

français et anglais, une parle français, créole et espagnol. Huit interviewés disent travailler en français seulement.

Treize des personnes interrogées considèrent qu'il n'existe aucun lien entre leur travail et les questions ethniques, mais six autres estiment que les deux sont liés. Onze répondants travaillent dans un milieu pluriethnique, cinq dans un milieu à dominante canadienne-française et trois dans leur communauté d'origine.

Seulement huit des 41 enfants des leaders de la communauté haïtienne interviewés ont déjà fréquenté le cégep. Deux d'entre eux ont fréquenté des établissements francophones publics, cinq des collèges privés francophones et un s'est inscrit à un cégep anglophone. Au moment des entrevues, quatre des enfants des leaders de la communauté haïtienne interrogés poursuivaient des études universitaires; trois d'entre eux étaient inscrits dans des universités montréalaises anglophones (deux cas) ou francophone (un cas) et un autre fréquentait une université américaine.

Tous les enfants des leaders de la communauté haïtienne interviewés utilisent le français comme une langue d'usage; 30 des 41 enfants recensés utilisent aussi, plus ou moins facilement ou fréquemment, le créole. Treize ont également l'anglais comme langue d'usage.

Leur niveau moyen de rémunération s'élève à 41 700\$ par année (le revenu moyen des femmes est de 42 900\$, celui des hommes, de 40 800\$). Un homme a refusé de répondre à cette question.

2. LA RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE D'ORIGINE HAITIENNE DANS L'ÉCONOMIE QUÉBÉCOISE

Dix-sept répondants ont abordé le thème de la répartition de la main-d'oeuvre haïtienne sur le marché du travail québécois. Ce thème touche notamment les questions de surreprésentation et de sous-représentation dans certains secteurs économiques et certaines catégories socio-professionnelles, de même que la mobilité de la main-d'oeuvre (voir entre autres Portes, Walton, 1981; Audet, 1987; Gagné, 1989; Labelle, 1990; Lamotte, 1991).

Quelques données secondaires sur les caractéristiques socio-économiques de la main-d'oeuvre d'origine haïtienne permettront de servir de toile de fond pour éclairer le discours des leaders. Une étude récente du ministère des Communautés Culturelles et de l'Immigration (1991), se basant sur les données du recensement de 1986 fondées sur l'origine ethnique, identifie cinq grands secteurs d'activité pour la population active d'origine haïtienne: industries manufacturières (42 p. cent); services médicaux et sociaux (15,3 p. cent); hébergement et restauration (6,4 p. cent); commerce et détail (6,1 p. cent); enseignement et services connexes (5,5 p. cent); autres (5,8 p. cent). Les principales professions de la population active d'origine haïtienne étaient les suivantes: fabrication, montage et réparation (25,8 p. cent); médecine et santé (12,5 p. cent); services (12,1 p. cent); employés de bureau (10,5 p. cent); travailleurs des industries de transformation (8,8 p. cent). Le taux d'activité de la population d'origine haïtienne était de 65,3 p. cent (à comparer à 62,8 p. cent pour la population totale du Québec). Le taux d'activité des femmes d'origine haïtienne était de 57,5 p. cent (à comparer à 51,3 p. cent pour la population active des femmes du Québec).

Ledoyen (1991) montre que le taux de chômage chez les jeunes des dites minorités visibles est supérieur à la moyenne et que leur concentration dans les emplois traditionnels est plus accentuée. Chicha-Pontbriand démontre la situation des jeunes des minorités en général sur le marché du travail par les indices suivants: taux de chômage extrêmement élevé, revenus vraisemblablement inférieurs à ceux des jeunes du groupe majoritaire (en se basant sur les revenus inférieurs des adultes), surreprésentation dans les ghettos d'emploi (en se basant sur la surreprésentation des minorités visibles dans les industries du vêtement, du textile, du cuir, dans l'entretien domestique et les soins aux enfants). Les facteurs que Chicha-Pontbriand évoque pour expliquer la situation des jeunes des minorités visibles et ethniques (confusion entre les deux catégories) sont: 1) la situation générale du marché du travail (développement des emplois précaires, soit les emplois à temps partiel, à contrat et à la pige, concentrés dans les services traditionnels des PME, non syndiqués, sans avantages sociaux, à gains faibles et à courte durée); 2) la discrimination directe (préjugés) et indirecte (biais culturels des entrevues de sélection et des tests d'aptitude, réseaux d'embauche qui ont pour effet l'exclusion), ces pratiques formant une situation de discrimination systémique (voir la discussion de cette analyse in Labelle, 1993).

Or les Québécois d'origine haïtienne font partie des "minorités visibles" du point de vue de Statistiques Canada et du ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté. Le discours des leaders d'origine haïtienne témoigne-t-il de cette évaluation et de la saisie de ces facteurs d'explication? Les

thèmes de la répartition de la main-d'oeuvre, du chômage et de la discrimination en emploi permettront de l'entrevoir.

- La diversification de la main-d'oeuvre d'origine haïtienne

Selon une leader, on assisterait à une diversification de la main-d'oeuvre d'origine haïtienne dans l'économie québécoise. L'insertion des travailleurs de sa communauté aurait été meilleure dans la décennie qui vient de se terminer que dans la précédente. Des entreprises haïtiennes (salons de coiffure, restaurants, épicerie) voient le jour, des courtiers en immobilier s'activent, et les professionnels commencent à pénétrer de nouveaux secteurs d'emploi (la Ville de Montréal, Hydro-Québec, Lavallin, etc.), autrefois fermés. Ce serait un signe d'intégration, bien qu'on ait tendance à porter attention aux sous-groupes de la population qui éprouvent le plus de difficulté à s'intégrer:

"Au début des années 1970, les Haïtiens étaient surtout concentrés dans les manufactures et les secteurs d'industrie de ce type. Depuis le début des années 1980, on en rencontre de plus en plus dans d'autres secteurs. Certains commencent à être de plus en plus impliqués au niveau de l'industrie alimentaire étant donné qu'il y a un marché haïtien en ce moment à Montréal. Il y a énormément de petits magasins, de petites épicerie haïtiennes qui ouvrent un peu partout et où on retrouve des produits typiquement haïtiens. Ce sont des Haïtiens qui sont propriétaires et ils emploient de la main-d'oeuvre haïtienne. On commence à en avoir beaucoup aussi dans l'immobilier, évidemment pas encore comme propriétaires d'agences immobilières, mais comme courtiers immobiliers. Il y a de plus en plus d'Haïtiens qui vont dans ce domaine-là. Il y a aussi énormément de coiffeuses, de coiffeurs, et ça c'est important parce qu'on a beaucoup d'autres groupes d'origine africaine qui arrivent ici, d'origine noire, et qui peuvent utiliser les salons de coiffure, les salons de beauté pour les hommes, les épicerie haïtiennes aussi. C'est un pôle d'attraction au niveau économique. (...) Et il y a beaucoup d'Haïtiens qui travaillent à Hydro-Québec, il y même beaucoup d'ingénieurs qui sont à Hydro-Québec. Il y en a aussi de plus en plus à la Ville de Montréal au Service des affaires sociales, à l'Aide sociale, j'en vois de plus en plus aussi dans les camions de courrier de Poste Canada, il y en a chez Lavallin, il y en a un peu partout dans différents domaines. Ces Haïtiens-là malheureusement se tiennent tranquilles et on n'en entend pas tellement parler d'eux. Mais pour moi c'est un signe qu'il y a une intégration qui se fait au niveau de la société".
(femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

La majorité des leaders met cependant l'accent sur ce qu'ils considèrent être une forte concentration des travailleurs dans les secteurs mous et précaires du marché du travail (industrie du textile, services, tous les emplois manufacturiers), en insistant sur les mauvaises conditions de travail, la précarité de l'emploi et l'exploitation qu'on y retrouve généralement. L'extrait suivant est assez représentatif de

cette conception qui met en doute le progrès effectué par la communauté haïtienne quant à son intégration économique:

"Les membres de la communauté haïtienne se retrouvent surtout dans les secteurs mous, comme les services, le vêtement pour hommes, le vêtement pour dames, l'hôtellerie et dans le taxi naturellement. Ce sont des emplois sous-payés et sous-syndiqués aussi ou du moins quand ils sont syndiqués, ils ont affaire à des syndicats jaunes, carrément". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

Plusieurs interviewés déplorent en effet l'exploitation des travailleurs d'origine haïtienne qui "... travaillent toujours au salaire minimum". Un leader, par exemple, souligne l'existence d'une "loi du marché" du travail (le but de la migration internationale) qui réserve les emplois les moins attrayants aux nouveaux immigrants et qui fait en sorte qu'"il y a beaucoup d'immigrants dans le secteur mou et très peu de Québécois là-dedans" (homme, 44 ans, citoyen d'adoption). Une autre leader pense qu'encore actuellement les hommes et les femmes d'origine haïtienne travaillent en usine dans des conditions extrêmement difficiles et qu'il n'y a pas vraiment eu d'amélioration ou de changements dans le secteur de l'emploi (femme, 49 ans, citoyenne d'adoption).

Bref, comme le dit un leader, les secteurs d'emploi ouverts à la main-d'oeuvre d'origine haïtienne, souvent d'arrivée récente, seraient surtout en "périphérie", donc à l'extérieur des milieux de travail de la majorité:

"Ceux qui travaillent le font en périphérie, parce la grosse majorité, surtout des nouveaux immigrants, travaille dans les manufactures, comme domestiques, comme plongeurs dans les restaurants. C'est en périphérie." (homme, 48 ans, citoyen d'adoption)

Plusieurs personnes insistent cependant sur la non-homogénéité de la communauté:

"A l'heure actuelle ce n'est pas du tout homogène. Il y a plusieurs catégories d'employés sur le marché du travail. C'est sûr qu'il y a des personnes sous-scolarisées qui occupent encore des emplois de cheap labour et ça c'est la grande majorité". (homme, 48 ans, citoyen d'adoption)

"Il y a eu comme deux pôles, un certain nombre de professionnels, soit dans la santé, les services sociaux, et des enseignants, puis de l'autre côté, des gens en manufacture et après ça, il y a eu le taxi, tout ça". (femme, 46 ans, citoyenne d'adoption)

Un interviewé pense que la communauté haïtienne est plutôt hétérogène en ce sens qu'on peut retrouver des gens très bien intégrés et d'autres qui le sont beaucoup moins:

"D'un autre côté, la communauté haïtienne est assez diversifiée, dans ce sens qu'il y a autant des gens qui sont très bien intégrés, soit dans la fonction publique ou dans des

professions assez bien rémunérées ici - ingénieurs, médecins, enseignants, enfin tout ce qu'on voudra. Et il y a une certaine concentration dans la communauté où la majorité ce sont des ouvriers. Les femmes particulièrement travaillent beaucoup. Et puis... un entrepreneuriat qui commence à se développer sur une base ethnique, mais qui est encore relativement faible, relativement fragile, et qui n'arrive pas encore vraiment à employer beaucoup de personnes dans la communauté. En termes de création d'emplois par la communauté elle-même, ça s'en vient, mais c'est encore relativement faible". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Le discours fait donc allusion à l'existence de deux marchés du travail: un premier pour les travailleurs mieux formés (immigrants et nationaux) et un autre pour le travail à bon marché où les immigrants sont surreprésentés (ce qui renvoie à l'idée de la segmentation dualiste du marché du travail). Les commentaires rassemblés ici illustrent en effet que l'intégration économique se fait de façon bipolaire, étant donné la nature différente des composantes ou des "vagues" migratoires qui ont formé la communauté haïtienne. Ayant d'abord mentionné le fait que la main-d'oeuvre d'origine haïtienne est soumise à la loi du marché de l'emploi, un leader ajoute que le sort des travailleurs de sa communauté n'est pas différent de celui des autres immigrants en ce sens qu'ils doivent suivre la même trajectoire occupationnelle qui commence avec des emplois difficiles et qui mène à une certaine mobilité:

"Vous trouvez beaucoup d'immigrants dans les manufactures et en ouvrage général. Et la plupart des immigrants, ceux qui sont les moins chanceux si je peux dire, ont eu à faire un apprentissage dans le milieu manufacturier avant même de pouvoir voler de leurs propres ailes ou bien de pouvoir exercer un métier". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Un autre interviewé identifie des concentrations d'emplois et de secteurs qui varient selon le sexe des travailleurs et fait aussi référence à la durée de séjour au Québec pour affirmer que c'est surtout la première génération qui fait face à des problèmes et que la situation économique de la communauté pourrait s'améliorer avec le temps. Selon lui, la main-d'oeuvre:

"... est surreprésentée dans certains domaines: les manufactures pour les femmes, l'industrie du taxi pour les hommes. Dès qu'on parle de taxi, on voit Haïtien. Dès qu'on parle de manufactures, on voit les femmes haïtiennes... C'est surtout la première génération qui fait face à ce genre de problèmes. Mais j'ai tendance à croire que les problèmes de la communauté haïtienne tendent à s'amenuiser d'année en année" (homme, 56 ans, résident permanent).

Les emplois dans le domaine de la santé représentent depuis longtemps un pôle d'attraction pour les Québécois d'origine haïtienne. Même si les postes occupés aujourd'hui ne sont plus aussi prestigieux

qu'ils ne l'étaient au moment de l'insertion des premiers immigrants haïtiens dans les années 1960, il existe encore des facteurs d'attraction vers ce secteur d'activité:

"Il y a beaucoup de femmes qui travaillent comme infirmières, comme personnes à tout faire dans les hôpitaux, des hommes aussi comme aide-infirmiers. Il y en a encore pas mal à arriver dans le secteur de la santé, mais plus à ces niveaux-là. Il y a moins de médecins, quelques infirmières formées ici en sciences infirmières, en techniques infirmières. Il y avait beaucoup d'Haïtiens qui entraient dans le secteur de la santé dans le temps, il y en a encore beaucoup, mais à un autre niveau". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Certains leaders identifient clairement les types d'emplois où les travailleurs de la communauté haïtienne seraient complètement absents. Ainsi, une personne identifie la sous-représentation de la main-d'oeuvre d'origine haïtienne dans la fonction publique et dans le domaine de la construction:

"Est-ce qu'il y a des secteurs où les Haïtiens ne pénètrent pas? Où ils sont sous-représentés?"

Vous voulez parler des secteurs de l'État? Bon il y a quand même la fonction publique, bien sûr il y a eu de belles promesses de ce côté-là mais moi personnellement je crois que c'est de la poudre aux yeux. Et il y a bien sûr la construction". (homme, 48 ans, citoyen d'adoption)

Outre les emplois de la fonction publique et parapublique, les interviewés identifient la sous-représentation des gens d'affaires. Une leader insiste d'ailleurs sur ce point afin d'illustrer la vulnérabilité économique de la communauté haïtienne qui, selon elle, ne bénéficie pas des mêmes opportunités d'embauche que les communautés italienne ou grecque, toutes deux perçues comme étant auto-suffisantes et plus dynamiques:

"L'un des enjeux importants, c'est que la communauté haïtienne n'est pas forte économiquement comme la communauté italienne ou comme la communauté grecque. Ce qui veut dire que quand la communauté est forte économiquement, le niveau d'intégration est très réussi, parce que de toutes façons la communauté est autosuffisante. Alors que dans la communauté haïtienne, la communauté n'est pas autosuffisante parce que on ne voit pas beaucoup de gens d'affaires dans la communauté haïtienne...". (femme, 38 ans, citoyenne d'adoption)

Des leaders font référence au manque de qualifications professionnelles de la majorité des travailleurs et dénoncent la non-reconnaissance de diplômes ou de l'expérience de travail lors des demandes d'emploi. Ainsi une leader soutient que la précarisation de la main-d'oeuvre s'explique par le manque de formation professionnelle:

"La main-d'oeuvre haïtienne n'a pas reçu de formation professionnelle, c'est une main-d'oeuvre à bon marché qui fait les travaux les plus simples et les plus mal rémunérés et tout ça". (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

La non-reconnaissance de l'expérience de travail ou des acquis a également été signalée par certains leaders:

"Nous avons beaucoup d'Haïtiens qui exerçaient un métier en Haïti, mais un métier qu'ils ont acquis par la pratique, sur le tas comme on dit. Ils n'ont pas été dans une école publique pour avoir un papier, pour sanctionner leurs connaissances. Arrivés ici, ils ne peuvent pas le pratiquer. Quand ils vont à l'immigration, on leur dit: bien oui, on me dit que vous êtes mécanicien. Bien, Montrez-moi votre papier. L'autre était plombier, l'autre est électricien, alors...

Donc, c'est un problème dans la reconnaissance...

La reconnaissance des acquis. Je crois qu'on a beaucoup parlé sur ça dans le ministère, mais il semble que jusqu'à présent, c'est un peu difficile". (homme, 56 ans, résident permanent)

Un autre leader déplore la mauvaise utilisation que fait la société québécoise des ressources humaines mises à sa disposition par l'immigration. Selon lui, on prend des gens qualifiés et on les oriente vers les manufactures où leurs capacités ne sont pas mises à contribution:

"Je trouve que c'est un gaspillage de ressources humaines quand on n'a pas évalué et orienté l'immigrant vers des services qui pourraient être vraiment utiles à la société québécoise en général. Et je pourrais prendre l'exemple de mon ex-femme qui était infirmière et qui est arrivée ici et qui a travaillé dans les manufactures pendant à peu près six ans. ... Oui, elle devait refaire ses études, parce que la période de recyclage à une époque donnée était terminée. Et elle devait retourner au Secondaire V et refaire ses études en sciences de la santé." (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

- La nouvelle immigration

Les évaluations des leaders portent sur le type de migrants qui ont formé la communauté haïtienne et sur l'impact que les divers profils migratoires peuvent avoir sur le processus d'intégration économique et sur la situation objective du marché du travail dans la conjoncture du Québec². Les groupes d'immigrants se différencient autant au niveau de la conjoncture économique dans laquelle ils s'insèrent qu'au niveau des compétences professionnelles de leurs composantes:

"Les Haïtiens qui sont arrivés un peu à la même époque que moi sont bien installés en règle générale et, à moins d'un accident de parcours, dans des postes généralement bien rémunérés. Cependant quand on regarde les autres, ceux qui sont arrivés un peu plus tard, même ceux qui sont aussi scolarisés mais qui n'ont pas eu le temps de mettre un pied dans le système avant... Quand nous sommes arrivés nous autres, le Québec était au

². Le Profil des communautés culturelles du Québec, publié par le MCCI (1991), divise l'immigration haïtienne en trois grandes vagues. La première vague aurait été constituée d'immigrants indépendants, en majorité professionnels ou techniciens dans les domaines de la santé et de l'enseignement. La deuxième vague est considérée comme une "immigration moins spécialisée composée en grande partie de travailleurs et d'ouvriers." Et, finalement, la troisième vague est "caractérisée par une très forte proportion d'immigrants admis dans la catégorie famille."

début de sa révolution culturelle et maintenant il y a beaucoup de cadres québécois qui sont formés. Et les gens qui sont arrivés un petit peu plus tard, des fois ça dépend d'une ou deux années pour que la personne n'ait jamais pu se placer, se retrouve chauffeur de taxi par exemple. C'est aussi bête que ça. Et on voit des cas comme ça. Et plus on regarde les derniers arrivés qui en plus ont de la difficulté au point de vue... sont sous-scolarisés; le marché du travail, c'est très difficile". (femme, 51 ans, citoyenne d'adoption)

Les leaders interrogés ont noté une modification de l'importance relative des diverses catégories d'immigrants, notamment la réduction de la proportion des immigrants indépendants parmi les nouveaux arrivants d'Haïti, l'augmentation de celle des immigrants acceptés dans le cadre de la réunification familiale et la persistance d'une catégorie politique, celle des réfugiés.

Alors que le système de points adopté pour l'examen des candidatures favorisait auparavant le recrutement de candidats "indépendants" ayant un niveau d'éducation élevé et aptes à subvenir à leurs propres besoins, note un homme, le système de parrainage est devenu l'une des principales (sinon la seule) modalités d'admission de nouveaux immigrants haïtiens, étant donné le resserrement des conditions d'admission des candidats "indépendants". Quant aux requêtes d'asile politique, le gouvernement canadien, observe un leader, a tendance à y faire obstacle, invoquant une amélioration de la situation politique en Haïti.

"Au point de vue immigration, ce que je peux dire c'est que le moyen que les Haïtiens ont pour venir ici c'est la réunification des familles. La réunification des familles ou comme domestiques ou comme indépendants. Le gouvernement ne va pas nous chercher comme investisseurs. On est là à ces titres comme indépendants ou bien comme domestiques ou par le moyen de la réunification des familles" (femme, 51 ans, citoyenne d'adoption)

Selon les leaders, les nouveaux arrivants d'Haïti appartiennent à différentes couches sociales où domine la petite bourgeoisie originaire de villes ou de villages de province. Des paysans s'y retrouvent aussi en nombre important. Les enjeux liés à cette nouvelle immigration se traduisent par une adaptation difficile à la vie québécoise, reconnaissent la plupart des leaders. La question de savoir si cette insertion est plus complexe qu'auparavant ne fait pas l'unanimité parmi eux. Tous admettent toutefois que les immigrants récents venus d'Haïti sont souvent sous-scolarisés ou non scolarisés, mal préparés à entrer sur le marché du travail et voués aux emplois non qualifiés

À ce problème de formation s'ajoutent d'autres limitations. Il est indéniable, note-t-on, que les nouveaux immigrants, issus de couches plus populaires qu'auparavant, parlent le créole et ont souvent une faible connaissance du français à l'arrivée, que leur projet d'immigration survient dans un contexte de crise économique, et que leur statut de parrainés (dont il sera question plus loin) les prive de toute une gamme de mesures propres à faciliter leur adaptation, notamment de l'aide sociale, des prêts-bourses offerts aux étudiants, de stages en milieu de travail, de formation et de recyclage:

"Je pense que c'est quand même établi maintenant dans l'imaginaire collectif de la société d'accueil que tous les Haïtiens ne parlent pas français à l'arrivée au Québec, c'est pas vrai. Pendant longtemps, cette perception a créé beaucoup de malentendus et causé certains problèmes. Deuxièmement, on entre en récession, c'est une situation économique difficile, donc de toute façon on va avoir des difficultés. Et des difficultés qui vont être aggravées dans le cas de personnes parrainées qui n'auront pas accès à toutes les gammes de programmes. Je parle pas seulement de l'aide sociale là, je parle de programmes, prêts et bourses ou autres là. Donc, question aussi de classes, question de recyclage, question de ci, question de ça, ça peut être un peu plus difficile pour ces personnes.

Formation de main-d'oeuvre?

Oui, des programmes de formation, tout ça, ça va être plus difficile parce qu'il y en a plusieurs et les plus intéressants des fois qui leur seront pas accessibles". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Un des leaders souligne le choc culturel vécu par les nouveaux arrivants, et insiste sur le décalage existant entre leur mode de vie antérieur de celui de la société québécoise. C'est comme si ces personnes faisaient directement le saut du Moyen-Age à une société technologique avancée, croit-il:

"A partir de 70, vous savez que l'immigration a changé de... c'est surtout les gens..., ils ne viennent même pas des grandes villes d'Haïti ou bien de Miragoane. C'est des gens qui viennent de la troisième section, de la quatrième section, des paysans n'est-ce-pas...

On parle de l'immigration très récente?

L'immigration récente, de 70 à 90, la plupart des gens c'est des ouvriers, des paysans, c'est eux qui immigrer. Alors le problème qui arrive c'est que... c'est clair qu'arriver ici il y a un espèce de choc culturel. C'est comme si des gens qui vivaient au Moyen-Age, au point de vue technologique, et qui tombent carrément dans une société technologique avancée. Alors il y a beaucoup de frictions. C'est clair qu'il y a une possibilité de les intégrer mais il y a quand même beaucoup de difficultés à cause de ça". (homme, 52 ans, citoyen d'adoption)

Un autre répondant décrit le dépaysement de ces nouveaux arrivants, qui se retrouvent seuls pour organiser leur vie dans une société dont ils saisissent mal les rouages et qui ne peuvent compter sur un encadrement communautaire suffisant. Même les immigrants parrainés sont souvent livrés à eux-mêmes ou disposent d'appuis limités, comme l'explique cet homme:

"Imaginez-vous des gens qui menaient une vie... (...) une vie rurale et puis qui débarquent un beau matin à Montréal, analphabètes par surcroît (...), c'est le dépaysement, non seulement physique mais mental et je vais dire culturel aussi. Et s'il est analphabète, c'est encore davantage de la difficulté. Parce que tout ici se fait par écrit. Si on n'arrive pas à décoder, on est pris. Donc... le malheur pour ces gens-là c'est qu'ils arrivent ici, ils sont démunis, même s'ils sont parrainés, mais ceux-là qui les font venir ne sont pas mieux habilités à donner des conseils. La première chose qu'ils offrent à ces nouveaux venus, c'est de trouver un petit emploi dans une manufacture. Comme ils étaient déjà là eux-mêmes, ils ont des relations avec le contremaître, la contremaîtresse, ils disent : bon, j'ai quelqu'un qui voudrait, qui vient d'arriver et qui veut travailler. Donc, c'est le premier acte. Et voilà, eh! bien, il est prisonnier. Le travail, la maison, et comme la plupart du temps, ils sont de profession protestante, ils vont à l'église le samedi ou le dimanche, c'est ça. Mais il n'y a pas d'encadrement communautaire. Si au moins il y avait des centres, qui... comme font les Juifs par exemple. J'ai appris bien des choses, quand un Juif arrive ici, eh! bien dès son arrivée à Mirabel, il est pris en charge par sa communauté, on lui cherche du travail, l'école pour les enfants, on lui cherche un appartement, d'ailleurs le plus souvent l'appartement est déjà là qui l'attend. Donc, cette personne-là au moins a plus de chance de ne pas commettre de bévues". (homme, 56 ans, résident permanent)

Un leader avance que la dernière vague migratoire en provenance d'Haïti est surtout caractérisée par une importante augmentation de la catégorie des "parrainés" et une diminution des "indépendants". Il considère que les problèmes d'employabilité de certains immigrants sont directement liés à leur statut d'immigration, surtout en ce qui a trait aux immigrants parrainés ou réfugiés. Il constate que plusieurs immigrants parrainés, donc acceptés au Québec peu importe leur capacité de s'intégrer au marché du travail, en viennent un jour à devoir se trouver un emploi. C'est à ce moment qu'ils se rendent compte que les seuls milieux d'emploi qui leur sont ouverts sont situés dans les secteurs mous de l'économie où l'on retrouve les pires conditions de travail, étant donné leur manque de qualifications:

"Les immigrants indépendants en général sont choisis en fonction de leur employabilité. Donc, théoriquement ces gens n'ont pas de difficulté. Ils viennent en général avec une attestation d'emploi. Donc, il n'y a pas de problème à ce niveau-là. Les gens qui sont parrainés, quand ils arrivent et qu'ils vivent aux crochets de quelqu'un et puis qu'ils commencent à se rendre compte que c'est un petit peu difficile, qu'il faudrait peut-être aller travailler aussi, là on commence à avoir des problèmes. Parce qu'il y en a qui ne maîtrisent pas la langue d'une part, et puis d'autre part, il faut qu'ils travaillent dans les secteurs mous. Donc pour ces gens, il n'y a que les ghettos d'emploi pratiquement où ils puissent rentrer et dans les secteurs que les Québécois de souche en général désertent. Ce sont des emplois si on veut très sectoriels mais aussi ce sont des emplois, mon Dieu! qui sont très insécures aussi. Il y a aussi ce risque de travailler au noir avec certains salaires, ce n'est pas très intéressant. Il y a un sérieux problème là". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

Une leader dira:

"On fait souvent une distinction entre l'immigration d'avant 1965-70 et l'immigration d'après. Parce que l'immigration d'avant était issue de couches plus bourgeoises, plus petite-bourgeoises. Mais moi je me pose la question, je ne suis pas persuadée - et je n'ai pas la réponse non plus -, j'ai pas l'impression que la seule raison pour laquelle on semble dire que l'intégration des immigrants de date plus fraîche est plus difficile à cause de leur origine. Moi je pense que c'est peut-être une partie du problème. Mais il y a aussi le fait que les premiers immigrants ici, puis j'en suis, n'avaient peut-être pas tout à fait conscience de leur identité culturelle, ils ne la revendiquaient pas. Ils ont été comme bousculés. Il a fallu ce flux, il a fallu si tu veux cette authenticité d'après 70 pour qu'on s'interroge sur ce que nous étions, parce que je pense qu'avant 70, on partageait disaient-on le tempérament latin, c'est fou ça. On n'a pas de tempérament latin. On répétait des choses et on y croyait, en quelque part on reniait notre identité culturelle. Et je crois que les groupes, qui sont arrivés après, étant en quelque part plus authentiques, avaient moins de moyens pour adopter un comportement artificiel. Ils remettaient en question donc de façon beaucoup plus dérangeante l'intégration, même des nouveaux, parce que...

Es-tu en train de dire que la perception d'être Haïtien, pour la première vague, cette perception-là qui existait avant d'immigrer a changé...

Ah moi je pense. Ce que je veux dire c'est que la perception des Haïtiens avant 70... a changé. Moi je crois que les revendications que tu vas retrouver ont malgré tout une forme de nivellement au niveau des revendications actuelles, au niveau de la communauté haïtienne. Puis il faudrait s'interroger sur les gens qui parlent, est-ce que c'était là avant ou après, il y a pas une grande différence. Il y a peut-être des différences au niveau de l'intégration économique, tu vois. Parce que les gens qui arrivaient avant bon, il y avait beaucoup de mythes, c'était une professionnelle et ainsi de suite, on en avait besoin. Bon. Mais au niveau culturel, au niveau social, moi je pense que ce sont tous en quelque sorte des Haïtiens, mais qui ont été comme interpellés par les nouveaux Haïtiens qui arrivaient. Qui ont été interpellés par les problèmes vécus par les jeunes. Et qui ont été interpellés parce que ça devenait plus large, par l'image que la société avait d'eux".

Un leader s'inscrit en faux contre la tendance à croire que l'origine sociale des nouveaux arrivants aggrave le problème de l'intégration. Il rappelle les conditions d'insertion extrêmement pénibles auxquelles ont dû faire face les premiers immigrants, notamment les Italiens et les Irlandais:

"En ce qui concerne l'immigration récente, moi je suis de ceux qui pensent qu'on fait un plat pour pas grand-chose. Je vais dire pourquoi. Quand je regarde l'immigration canadienne d'une façon générale, comment certains groupes d'immigrants ont été reçus, j'avoue que ceux qui sont là présentement n'y sont ni meilleurs ni pires. Les Italiens ont connu des problèmes affreux, les Irlandais ont connu des problèmes énormes... ç'a été extrêmement difficile, compte tenu du fait qu'à cette époque-là, il y avait beaucoup de problèmes de religion en plus du problème ethnique".

Le problème de religion s'est estompé, poursuit-il. Ce qui différencie les deux époques, estime-t-il, c'est le fait que le problème ethnique se double aujourd'hui d'un problème de "races" dont on évite de parler:

"Maintenant il y a un petit peu moins de problèmes de religion, mais le problème ethnique est là. Ce qui rend la chose un petit peu différente somme toute c'est un petit peu le problème de races parce que quand on parle d'un Italien ou bien quand on parle d'un Irlandais, ou bien quand on parle des Juifs, ils s'entre-déchiraient, ils ne s'aimaient pas, jusqu'à date d'ailleurs, jusqu'à présent. Mais n'empêche que l'ethnie disons du point de vue couleur, c'était quand même la même. Alors ce qui est un petit peu différent, c'est la présence en nombre beaucoup plus imposant de ce qu'on appelle les minorités (...) visibles. (...) Ça n'a rien à voir en ce qui me concerne avec le fait qu'il y en a qui sont analphabètes, (...), les Italiens avaient exactement le même problème après la guerre, c'était exactement la même chose. Donc, ce n'est pas une question qui se pose réellement si on compare. Le seul élément différent c'est l'élément couleur, c'est l'élément race. Donc, il y a beaucoup de personnes qui refusent de le dire, mais en fait c'est exactement ce qui est différent". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

3. LE CHÔMAGE

La majorité des leaders (sauf deux) a abordé le thème du chômage dont l'ampleur dans la communauté haïtienne constitue un enjeu fondamental pour l'intégration.

Rappelons que le taux de chômage de la communauté haïtienne était de 25,1 p. cent au recensement de 1986, à comparer à 13 p. cent pour la population de l'ensemble du Québec et à 11,3 p. cent pour la population de l'ensemble de la région de Montréal. (En décembre 1990, le taux de chômage

était de 11,7 p. cent pour le Québec et de 12,1 p. cent pour la région de Montréal, selon Statistiques Canada.) En ce qui concerne les jeunes d'origine haïtienne de 15-24 ans, le taux de chômage pour la région de Montréal était de 44,2 p. cent à comparer à 18,5 p. cent pour l'ensemble de la population des jeunes de Montréal (Statistiques Canada, 1986).

La majorité des leaders considère que la proportion de chômeurs est plus forte au sein de la main-d'oeuvre d'origine haïtienne que dans la société globale. Toutefois très peu de personnes sont en mesure d'appuyer leurs affirmations par des chiffres précis illustrant la situation. Par exemple, une femme avance que: "le taux de chômage a l'air assez élevé... (et qu') il est certainement supérieur au taux de chômage qu'on trouve chez l'ensemble des Montréalais" (femme, 46 ans, citoyenne d'adoption).

Par ailleurs, certains commentaires s'appuient sur des "ordres de grandeur" variables. Par exemple un leader, travaillant dans un centre d'emploi, fournit des chiffres inspirés d'une étude du ministère des Communautés Culturelles et de l'Immigration portant directement sur le chômage:

"Quel est le taux de chômage dans la communauté haïtienne et ça affecte qui?"

Ça affecte surtout les jeunes, au niveau de 50,8 p. cent, d'après ce que nous avons eu du ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration. Ça affecte les jeunes, les femmes. Et au niveau de la communauté comme telle, on a 40 p. cent de chômage". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Ainsi, dans leur évaluation du taux de chômage de la main-d'oeuvre haïtienne, plusieurs leaders sont enclins à croire que c'est là un problème particulièrement grave pour la communauté en général ou plus particulièrement pour certains sous-groupes comme les femmes et les jeunes (voir le rapport de recherche de Therrien, Labelle, *Ethnicité, racisme et intégration des jeunes. Le discours de leaders d'origine haïtienne de la région de Montréal*). Selon ce répondant, les jeunes n'arrivent pas à contourner la pénurie d'emploi sur le marché du travail par le biais des études. De leur côté, les femmes, parfois mères de famille divorcées, sont encore plus démunies:

"Ceci s'explique par le fait qu'il y a une pénurie d'emplois, et que beaucoup d'Haïtiens n'arrivent pas à contourner cette pénurie d'emplois, soit en s'orientant vers les études ou autre chose... Et les études ne payent pas aussi. Cela affecte beaucoup plus les femmes que les hommes parce que beaucoup de femmes divorcées s'orientent vers le bien-être social dans la majeure partie des cas si elles ont un enfant ou deux enfants. Et quand on arrive à évaluer le nombre de femmes bénéficiant de ces miettes du bien-être social ici à Montréal, en tout cas c'est dur. C'est très très très dur... Quand on travaille sur des dossiers... en matière de chômage, je n'arrive pas à croire comment une communauté puisse survivre dans cet état-là". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Une leader pense que les circonstances actuelles sont particulièrement difficiles pour la main-d'oeuvre féminine. Selon elle, la récession nuit beaucoup plus aux femmes qu'aux hommes, compte tenu de leur insertion dans l'industrie manufacturière:

"Le chômage est important pour les femmes dans l'industrie manufacturière. Depuis la récession, il y en a énormément. Très difficile de se trouver du travail. Beaucoup sont sur le bien-être social, plus que les hommes qui arrivent à se débrouiller en entrant, par exemple, dans le commerce de recel (vente d'objets volés)". (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

Neuf des leaders interrogés traitent de la problématique de l'intégration au marché du travail des jeunes adultes. L'un d'eux insiste sur le taux de chômage élevé, dans un contexte où les jeunes sont sollicités par la société de consommation, et le relie à de faibles qualifications et à des pratiques discriminatoires en emploi:

"Le chômage c'est important. C'est viscéral, surtout un jeune qui est sollicité par le système de consommation. C'est 55 p. cent des jeunes de 18 à 25 ans semble-t-il, ...
Qu'est-ce qu'il y a derrière ce chômage-là? De la discrimination, de la non-compétence, un refus d'aller travailler, quels sont les...?

Bon il y a la question de la formation, bien sûr, ça c'est quand même très important, il faut le mentionner. Mais il y a aussi d'autres facteurs, la discrimination dans l'emploi, qui en quelque sorte rejette certaines catégories de travailleurs par rapport à d'autres parce qu'on a des préjugés face à telles catégories de travailleurs. On a toujours pensé par exemple que les "Noirs" étaient paresseux. Alors c'est resté ancré peut-être dans la tête d'un employeur, que s'il engage un "Noir", il ne va pas produire grand chose". (homme, 48 ans, citoyen d'adoption)

Ainsi une femme pense que les jeunes constituent un autre sous-groupe de la communauté qui est plus gravement frappé par le chômage que les jeunes Québécois en général, phénomène qu'elle attribue à la discrimination frappant les jeunes formés ou nés au Québec:

"Le chômage est très élevé chez les jeunes Haïtiens n'est-ce-pas?"

Très élevé. Alors ça, je trouve ça très inquiétant. On pouvait comprendre cela pour nous autres qui sommes arrivés avec notre expérience non reconnue, notre formation non reconnue, mais nos jeunes...

Mais souvent c'était temporaire et on pouvait passer à d'autres choses comme vous l'avez vécu.

C'est ça. Mais les jeunes qui ont leur formation ici, qui acquièrent des petites expériences ici et là, ne sont pas mieux placés que nous autres.

Il y du chômage. Mais est-ce pire pour les jeunes Haïtiens?

Oui. Toute proportion gardée, le chômage est plus élevé chez les jeunes.

Et ça c'est un phénomène de discrimination, est-ce lié à cela?

Moi, je pense que c'est un peu lié à ça". (femme, 49 ans, citoyenne d'adoption)

Quelques leaders soulignent la nécessité d'encadrer les jeunes et de leur fournir une orientation professionnelle, afin de leur permettre d'obtenir un emploi satisfaisant. L'un d'eux affirme que les jeunes des minorités visibles vivent avec plus d'acuité les problèmes d'emploi constatés parmi l'ensemble des jeunes Québécois. Le taux de chômage des jeunes des "minorités visibles" représenterait, en effet, environ le double de celui de l'ensemble des jeunes Québécois. Les caractéristiques de l'emploi des jeunes, dans un contexte marqué par ailleurs par la récession, ne sont guère reluisantes: emplois précaires, non syndiqués, absence de sécurité d'emploi.

Les erreurs d'orientation professionnelle, la faiblesse de l'entrepreneuriat dans la communauté haïtienne, le manque de réseaux informels susceptibles de procurer de l'emploi aux jeunes, et l'absence de modèles de réussite sociale dans d'autres professions que celles exercées par la première génération de la communauté haïtienne, qui sont saturées, contribuent au taux élevé de chômage chez les jeunes d'origine haïtienne, poursuit le même leader:

"A un certain moment, beaucoup s'en allaient en administration et la plupart des finissants en administration ne trouvent pas la porte... Et il y a beaucoup de problèmes: méconnaissance du marché du travail, absence de réseaux informels, absence de modèles dans certaines professions, car si les autres ont réussi, c'est parce qu'ils étaient médecins ou professeurs. On va essayer d'être médecin ou professeur. Si on n'est pas médecin ou professeur, on est un raté, on a échoué, on est bon à rien... Alors qu'on aurait pu être un bon technicien de laboratoire, ou n'importe quoi. (...). Et puis il y a la faiblesse de l'entrepreneuriat qui n'a pas encore développé des modèles. Parce qu'il y a des jeunes, je pense qu'ils pourraient, ils sont assez dynamiques, ils auraient le potentiel pour créer leur propre emploi, mais dans la communauté, l'entrepreneuriat n'arrive pas encore vraiment à former des modèles de réussite sociale." (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Une autre personne déplore à son tour le fait que la communauté, peu fortunée, ne soit pas autosuffisante sur le plan des affaires, ce qui lui permettrait de créer des emplois pour ses jeunes, souvent victimes de discrimination sur le marché du travail. Deux autres leaders font référence à l'absence de modèles de réussite chez les jeunes "Noirs", susceptibles de les stimuler à se démarquer sur le plan professionnel. Il en résulte un découragement et une impression d'être face à un cul-de-sac, comme l'exprime l'un d'eux:

"Les jeunes, ils ont un autre problème, c'est la richesse. Les jeunes ici à Montréal, il faut dire en Amérique du Nord, ils ont une vision, étant donné qu'au Québec il n'y a aucun "Noir" qui occupe une position de force où il est projeté en avant de la scène... quand je dis aucun, il y en a très peu. Par exemple, il n'y en a même pas cent qui occupent des positions auxquelles les jeunes peuvent s'identifier: écoute, on se reconnaît là-dedans. Ils ne se voient pas dans la vie, ils ne se voient pas nulle part vraiment". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Certaines personnes interrogées comparent avec les autres communautés ethniques du Québec. Entre autres, un leader affirme que ce n'est pas seulement en comparaison avec les Québécois de souche que les travailleurs d'origine haïtienne ont un taux chômage plus élevé. En effet, il pense que c'est également par rapport aux autres communautés que la main-d'oeuvre d'origine haïtienne est désavantagée, la raison de cet état des choses étant la discrimination en emploi:

"Je n'ose pas donner de chiffres parce qu'on n'a pas aucune étude scientifique sur le taux de chômage dans la communauté. Moi je trouve que c'est important, c'est vraiment important et je ne veux pas donner de chiffres, mais c'est un taux de chômage important qui dépasse la moyenne canadienne ou bien la moyenne québécoise.

Plus important que pour d'autres communautés ethniques?

Je crois que c'est plus important pour notre communauté.

Comment expliquez-vous ce fait?

Je pense que c'est encore le fameux problème du racisme en milieu d'emploi. C'est aussi simple que ça". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

Même si la majorité des interviewés souligne la gravité du chômage chez les travailleurs d'origine haïtienne, quelques leaders perçoivent la situation autrement: soit qu'ils ne voient pas dans le chômage un phénomène affectant la main-d'oeuvre de la communauté plus gravement que les autres, soit qu'ils pensent que les travailleurs d'origine haïtienne chôment moins parce qu'ils sont moins exigeants:

"Je sais que dans Montréal, le taux de chômage est à peu près de 11 p. cent maintenant. Mais je dois dire par exemple, que chez les Haïtiens, le taux de chômage n'est pas aussi énorme que ça parce que ce sont des gens qui acceptent de travailler très dur...". (femme, 38 ans, citoyenne d'adoption)

La même idée est reprise par une leader qui croit que les femmes d'origine haïtienne, étant donné leur grand sens des responsabilités familiales, acceptent des emplois plus facilement, de sorte qu'elles se retrouvent moins souvent en chômage que les hommes:

"L'homme plus facilement va exiger, voudra aller dans sa profession, disons que la personne qui entre ici est comptable ou dentiste. La femme elle, elle a une plus grande responsabilité à assurer, elle voudra aller trouver n'importe quoi pour assurer les premières nécessités, elle va prendre n'importe quoi. Elle ira comme femme de ménage, elle va passer la semaine à aller garder des enfants pour assurer la nourriture et un logement à ses enfants. Et je pense que ce n'est pas, en tout cas pour ce que je sais, ce n'est pas la femme qui est surtout en chômage". (femme, 46 ans, citoyenne d'adoption)

Les leaders identifient plusieurs causes au taux élevé de chômage des travailleurs d'origine haïtienne. Ce qu'on retrouve souvent dans les commentaires recueillis, c'est l'expression d'une combinaison de facteurs (discrimination, manque de qualification, crise économique, communauté peu dynamique sur le plan économique, etc.) qui font en sorte que l'intégration économique de la communauté

serait plus ou moins réussie. Selon un leader, "le problème c'est qu'il faut considérer tous les paramètres à la fois parce que ces paramètres se recourent" (homme, 42 ans, citoyen d'adoption). Une approche globale qui prend en considération l'ensemble des facteurs est celle qui permet la compréhension la plus complète de la situation:

"Doit-on parler de discrimination? Peut-être. Doit-on parler d'ethnocentrisme? Sans doute. Doit-on parler de manque d'intégration de la part de l'autre? On peut facilement dire: c'est parce que toi tu n'es pas suffisamment intégré que je ne veux pas te prendre pour telle ou telle catégorie d'emploi. Mais ça peut être un justificatif. Donc, c'est pour ça que je dis qu'il faut regarder tous les paramètres à la fois et l'effet conjugué qu'ils entraînent". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

La discrimination basée sur le racisme pratiquée à l'endroit des travailleurs d'origine haïtienne revient régulièrement dans le discours des leaders. La jumelant souvent à d'autres causes, certains considèrent que le racisme nuit, peut-être plus que tout, à l'intégration économique de la communauté haïtienne. Cet homme affirme que la discrimination ne joue pas seulement au moment de l'embauche, mais aussi au niveau des conditions de travail et des éventuelles possibilités d'avancement:

"Le chômage est extrêmement élevé, 60 p. cent ou 50 p. cent, c'est énorme, c'est un chômage énorme. Dû premièrement au manque de formation professionnelle et au manque de débouchés peut-être sur le marché du travail. Et troisièmement dû au racisme. Ça c'est flagrant c'est sûr.

Le constat du racisme sur le marché du travail pour vous c'est évident?

C'est évident, c'est tellement évident que j'entends toujours des commentaires des clients qui viennent me voir. Il y a beaucoup de racisme.

Un exemple de manifestations?

Même quand ils trouvent du travail, par exemple, il y a beaucoup de discrimination dans ce sens que ils les font travailler plus, plus longtemps que les Blancs. Et en même temps aussi, il y a beaucoup de difficultés pour eux d'avancer dans leur travail. S'ils sont manoeuvres, ils vont rester manoeuvres, même s'ils restent manoeuvres cinq ou six ans et qu'ils apprennent bien ce travail-là. Alors il y a des gens qui viennent de l'extérieur qui sont manoeuvres mais Québécois et qui passent avant eux. Ce sont des exemples concrets que je connais". (homme, 52 ans, citoyen d'adoption)

Un autre leader pense également que les préjugés racistes continuent à désavantager les travailleurs d'origine haïtienne, peut-être plus que le manque de qualification:

"Bon il y a la question de la formation bien sûr, ça c'est quand même très important, il faut le mentionner. Mais il y a aussi d'autres facteurs, la discrimination dans l'emploi, qui en quelque sorte rejette certaines catégories de travailleurs par rapport à d'autres parce qu'on a des préjugés face à telles catégories de travailleurs. On a toujours pensé par exemple que les "Noirs" étaient paresseux. Alors c'est resté ancré peut-être dans la tête d'un employeur, que s'il engage un "Noir", il ne va pas produire grand chose". (homme, 48 ans, citoyen d'adoption)

Un interviewé, qui croit également que la discrimination en emploi existe, considère que le fort taux de chômage au sein de la population active d'origine haïtienne s'explique seulement par cette discrimination. Selon lui, le comportement revendicatif des membres de sa communauté, qui sont toujours en plus grand nombre au Québec, fait partie du problème. Il introduit l'idée de la responsabilité des travailleurs de la communauté haïtienne et mentionne la question du nombre d'immigrants dans une communauté. Son opinion est importante car il travaille dans un centre de placement pour la main-d'oeuvre immigrante:

"Est-ce que le chômage très élevé s'explique en partie par la discrimination ou est-ce qu'il y aurait d'autres facteurs?"

Le chômage très élevé dans la communauté haïtienne, c'est très problématique. Je ne pense pas...

Ce n'est pas un effet de la discrimination?"

Ce n'est pas un effet de la discrimination. Je vais vous dire une chose, quand nous n'étions pas tellement nombreux, je pense que nous étions très bien accueillis au Québec. Moi je n'ai jamais cessé de le dire, nous avons été très bien accueillis au Québec, nous avons eu un bon accueil et jusqu'à présent je pense toujours que nous avons un bon accueil au Québec. Mais il y a un certain milieu... pour qui les choses ne marchent pas: au niveau de l'éducation, au niveau de l'emploi. Parce que nous avons amené ce qu'on appelle vraiment... nous revendiquons beaucoup. Vous voyez, nous revendiquons beaucoup. Même l'Haïtien le plus illettré pense que c'est lui qui doit revendiquer toutes sortes de choses. Même s'il n'a jamais été à l'école, il revendique beaucoup. Il peut arriver dans une compagnie, ça ne marche pas et puis il sème la pagaille. Donc, le gars lui, il tient sa compagnie, ça l'énerve beaucoup, il dit: "Moi, je veux pas engager les Haïtiens". Tout comme il y a des compagnies qui disent: "Moi, les Haïtiens, il n'y a pas de problèmes, je fonctionne avec eux". Donc, on ne peut pas dire que c'est l'effet de la discrimination". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

La question des compétences de la main-d'oeuvre de la communauté est souvent présente dans le discours des leaders sans toutefois en constituer l'élément principal. La pluralité des causes du chômage au sein de la population active d'origine haïtienne fait en sorte que le manque de qualification professionnelle est souvent considéré comme secondaire ou bien qu'il est directement jumelé à une autre cause. Ainsi une interviewée souligne l'importance de la création d'entreprises au sein de la communauté associée à la mise sur pied de programmes adéquats de formation pour contrer le chômage:

"Le chômage est élevé, je m'explique. Parce que il y a beaucoup de gens dans la communauté qui sont peu scolarisés et qui n'ont pas une formation technique. Donc ça crée beaucoup de chômage dans la communauté. Bon, en termes d'enjeux, il faudrait que nous ayons quelques entreprises; il faudrait que nos entreprises créent plus d'ouvertures; il faudrait aussi inciter les gens à aller chercher plus de compétences. Et pour les inciter à aller chercher des compétences, il faut mettre sur pied aussi des activités qui pourront leur permettre d'acquérir ces compétences". (femme, 41 ans, citoyenne d'adoption)

Certains leaders relient les difficultés que connaît la main-d'oeuvre aux problèmes qu'on observe présentement dans l'économie de la société québécoise. Dans ce genre de discours, on en revient souvent à dire que ce qui frappe les autres travailleurs et nuit à leur bien-être affecte doublement la main-d'oeuvre d'origine haïtienne et que les problèmes économiques actuels ne seraient que passagers. En fait, dans "... une époque de vaches grasses, il y en a pour tout le monde. Mais quand il y a restriction, les premiers frappés sont les immigrants" (femme, 46 ans, citoyenne d'adoption). Un autre leader souligne la précarisation du travail des jeunes en général, les nouvelles formes d'organisation du travail, la récession, tout en insistant sur le fait que c'est pire pour les jeunes des "minorités visibles":

"Le taux de chômage est peut-être... neuf p. cent dans la société, dix p. cent chez les jeunes, ça serait aux alentours de 16-17-18 p. cent dépendant des études. Chez les jeunes des minorités visibles, c'est encore le double de ce qu'il est chez les jeunes Québécois, c'est un facteur d'aggravation. Il y a un problème de la jeunesse dans cette société de toutes façons, ça se pose avec plus d'acuité pour les jeunes des minorités visibles. Mais quelque part, on va arriver à un point dans la société, où la fonction jeune ne fonctionne pas. Et je veux dire la dimension, la vitesse "jeunes" ne peut pas passer en troisième, parce que la troisième est bloquée... Il y a un problème de toutes façons dans la société. Et toutes sortes d'emplois précaires au niveau des jeunes. Je dirais des jeunes qui n'ont jamais connu une job stable, qui travaillent seulement à contrat, des jeunes qui n'ont jamais eu une sécurité d'emploi, qui n'ont jamais connu ce que c'est qu'un emploi syndiqué, qui n'ont jamais connu un emploi stable permanent... Enfin il y a toutes sortes de nouvelles formes d'organisation de gestion du travail, de la main-d'oeuvre, qui se sont développées. Et puis finalement, les jeunes ont écopé. Bon, il y a la structure démographique de la population aussi, on s'en va en récession, alors le gros défi c'est que quand l'économie allait bien, ça n'a pas créé tellement plus d'emplois. Là l'économie va mal, et puis on lui demande de créer plus d'emplois, c'est vraiment un paradoxe assez grave au niveau de la société. Pour les jeunes de la communauté haïtienne, je pense ce n'est pas différent, sauf que c'est peut-être plus grave". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Ainsi, les problèmes liés au marché du travail auraient des répercussions encore plus graves pour la communauté haïtienne. Car si les salariés d'origine haïtienne se retrouvent majoritairement dans des secteurs d'emploi où la sécurité de travail est inexistante, il faut s'attendre à ce qu'ils soient les premiers à écopier lors des crises économiques durant lesquelles les fermetures d'usine sont fréquentes:

"Les Haïtiens travaillent. On les retrouve habituellement, avec le peu de connaissance que j'ai là-dessus, on les retrouve habituellement dans les manufactures, bien entendu. C'est je dirais facilement 70 p. cent de ceux qui travaillent, mais il faut penser aussi que depuis la dernière récession, la communauté haïtienne, comme d'autres communautés, a été frappée de plein fouet, parce que travaillant dans des secteurs fragiles où il y avait beaucoup de mises à pied, de fermeture d'usines, etc. Actuellement dans la communauté haïtienne on pense qu'il y a, d'après les chiffres que j'ai vus, jusqu'à 35 à 40 p. cent de chômeurs ou d'assistés sociaux". (homme, 45 ans, résident permanent)

Comme on peut le constater, le discours des leaders sur l'évaluation du chômage au sein de la population active de la communauté haïtienne met en évidence une variété de facteurs. Il reste à examiner un dernier type d'opinions davantage orientées sur la dynamique interne de la communauté haïtienne. D'ailleurs, on a déjà rapporté le commentaire d'un leader qui, ne se contentant pas de mettre l'emphase sur des facteurs objectifs comme la récession ou la discrimination, identifiait les comportements de certaines catégories de travailleurs d'origine haïtienne comme une cause principale. Un autre leader, dans le même ordre d'idée, nuance d'abord la gravité de la situation, avant d'introduire la possibilité que les travailleurs d'origine haïtienne se montrent parfois un peu trop exigeants dans leur recherche d'emploi. Cet homme explique que les problèmes économiques de la communauté haïtienne se situent principalement au niveau du manque de dynamisme et de solidarité au sein de la communauté qui ne possède pas le réseau d'embauche interne que d'autres communautés ethniques possèdent, la communauté italienne notamment:

"Le taux de chômage, c'est vraiment exagéré. C'est que il y a deux sortes de chômeurs. Vous avez certains compatriotes qui, par le fait qu'ils ont fait des études en Haïti, se disent: bon, moi, ici je ne suis pas prêt pour aller vendre ma force de travail dans une manufacture. J'ai fait mes études, j'ai mon bac, etc., alors...

C'est le chômage déguisé ça?

Déguisé. Alors ceux-là, ils vont sur le Bien-être social, bon, c'est leur pain... Et il y a les autres qui sont dépourvus de tout; je connais une famille, une dame que chaque année on met à la porte parce qu'il n'y a pas assez d'ouvrage. Elle n'est pas syndiquée, elle n'a rien. Elle travaille quand on l'appelle. Elle peut travailler pendant huit mois, pendant neuf mois, mais on lui dit: bon, madame, à partir de demain... Et elle n'a même pas droit au chômage. Il y en a beaucoup d'autres comme ça surtout dans les manufactures et dans les hôtels. Or je crois que comme nous n'avons pas encore une infrastructure qui peut nous permettre d'employer nos ressortissants, donc ils sont à la merci en fait. Ce qui ne peut pas se faire chez les Italiens par exemple, où entre eux il y a une..., pas une solidarité, mais il y a du travail, ils peuvent donner du travail à leurs congénères. Ce n'est pas le cas pour les Haïtiens". (homme, 56 ans, résident permanent)

Un leader confirme l'importance de cet argument en déplorant l'absence de modèles d'orientation professionnelle, la non valorisation de certains métiers, la faiblesse de l'entrepreneuriat, la méconnaissance du marché du travail, l'absence de réseaux informels, etc.:

"A un certain moment, beaucoup s'en allaient en administration et la plupart des finissants en administration ne trouvent pas la porte... Et il y a beaucoup de problèmes: méconnaissance du marché du travail, absence de réseaux informels, absence de modèles dans certaines professions, car si les autres ont réussi, c'est parce qu'ils étaient médecins ou professeurs. On va essayer d'être médecin ou professeur. Si on n'est pas médecin ou professeur, on est un raté, on a échoué, on est bon à rien... Alors qu'on aurait pu être un bon technicien de laboratoire, ou n'importe quoi. Il n'y a pas de modèles dans ces autres choses. Et puis il y a la faiblesse de l'entrepreneuriat qui n'a pas encore développé des

modèles. Parce qu'il y a des jeunes, je pense qu'ils pourraient, ils sont assez dynamiques, ils auraient le potentiel pour créer leur propre emploi, mais dans la communauté, l'entrepreneuriat n'arrive pas encore vraiment à former des modèles de réussite sociale." (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Finalement, ce manque de dynamisme interne aggraverait tous les autres problèmes (discrimination raciale, généralisations abusives) alors qu'il devrait normalement permettre de réduire leurs conséquences:

"Comme c'est une communauté qui n'est pas autosuffisante sur le plan des affaires, et comme c'est une communauté qui subit de la discrimination, les jeunes seront les derniers à être acceptés. Premièrement ils ont mauvaise réputation, ce qui est très mauvais parce que on généralise le problème des jeunes de la communauté en disant: il ne faut pas faire confiance à ces gens-là, parce que ce sont des gens vraiment à qui on ne peut leur donner des responsabilités, parce que ce sont de jeunes criminels. Premièrement il y a cette excuse. Mais aussi il y a la vraie excuse qui est la race, la couleur de la peau". (femme, 38 ans, citoyenne d'adoption)

4. LE TRAVAIL AU NOIR

Quinze leaders ont abordé le thème du travail au noir. Les commentaires recueillis sur le sujet prennent en considération l'importance actuelle du phénomène au sein de la communauté haïtienne ainsi que les personnes et les secteurs économiques impliqués.

Des études américaines ont démontré que certaines minorités sont sous-représentés dans les statistiques officielles du "business self-employment", à comparer à la population nationale (voir entre autres Waldinger, 1984). On a par contre questionné la signification accordée à ces statistiques officielles. L'activité économique, on le sait, ne se réduit pas aux activités formelles enregistrables. Loin d'être absents des entreprises et de la catégorie "travailleurs autonomes", certaines minorités occupent des niches spécialisées dans le secteur informel ignoré dans les statistiques. On réfère ici à la variété d'opérations semi-légales, légales et illégales. Ainsi, le travail indépendant dans les activités illégales et marginales représente "a part of societal bargaining over wage rates and labor standards for disadvantaged workers" (Light, 1984, cité in Labelle, 1993). Que dit-on de ce phénomène chez les leaders interviewés?

Le travail au noir et le travail des clandestins est un phénomène dont l'importance devrait augmenter si on prend en considération le type d'immigration en provenance d'Haïti au cours des dix

dernières années (réfugiés et parrainés) et le ralentissement d'activité dans les secteurs économiques où la main-d'oeuvre d'origine haïtienne est majoritairement insérée (industries manufacturières et services). C'est du moins ce que pensent plusieurs des interviewés. Mais avant tout, il est intéressant de rapporter le commentaire d'un leader qui, sans dire que le travail au noir est de plus en plus répandu, prétend qu'il prend une nouvelle forme au sein de la communauté et qu'il est en évolution. Des personnes créent leur propre petite entreprise (textile, entretien) en engageant des membres de leur famille ou des travailleurs d'origine haïtienne sans les déclarer:

"Est-ce qu'on peut dire que c'est en augmentation?"

Oui et non. Il y en a qu'on peut qualifier quasiment de travailleurs autonomes. Ce sont des nouvelles formes d'organisation du travail, en ce sens que le bonhomme, peut-être que dans le temps il travaillait dans une compagnie et que là, il a un contrat avec son patron, et il essaie de créer une petite compagnie. Il y a deux, trois machines dans son sous-sol, où il va...

C'est le contracteur?

Oui. C'est un genre de contracteur, parfois. Une petite compagnie. Alors lui, il va engager quelques personnes au noir, au rythme des commandes, sans déclarer. Et... ça peut être des membres de la famille ou des personnes comme ça. Ou il ne va pas s'embarrasser de tous les papiers légaux, parce que c'est tellement...

Ce que les Grecs et les Italiens ont fait, les Haïtiens commencent à le faire.

C'est possible.

Avant, c'était un agent non haïtien qui avait ce rôle-là. Maintenant, il y aurait des agents haïtiens... femmes et hommes?

Femmes et hommes, oui, qui ont des petites compagnies qu'ils déclarent parfois...

Dans le vêtement?

En principe dans le textile. Quelques-uns dans l'entretien, pour aller nettoyer les centres, les bureaux, les choses comme ça. Quelques-uns dans l'entretien". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Les leaders éprouvent de la difficulté à évaluer l'ampleur d'un tel phénomène. Ainsi, ces derniers se contentent le plus souvent de dire que le travail au noir est répandu au sein de la communauté et qu'il n'est probablement pas en perte de vitesse étant donné que dans une période aussi difficile sur le plan économique, le travail au noir devient un moyen de survie ce qui, selon cet homme, est normal et nécessaire:

"Ça doit augmenter parce que s'il y a un chômage tellement énorme dans cette communauté. C'est normal que les gens prennent ces choses-là, j'avais dit qu'il y avait au moins 60 p. cent. Alors il est nécessaire qu'ils fassent ça pour survivre. Je pense que c'est un moyen de survie". (homme, 52 ans, citoyen d'adoption)

Globalement, les interviewés s'opposent à une pratique économique comme le travail au noir ou l'utilisation des clandestins et ce, pour diverses raisons. Cette leader, directrice d'une importante

association communautaire, se dit contre parce qu'elle y voit une forme d'exploitation extrême de travailleurs immigrants vulnérables:

"Bon, je sais que partout dans toute la société, pas seulement dans la communauté haïtienne, ça se fait le travail au noir c'est-à-dire le travail illégal. Mais nous, nous n'encourageons pas ce travail-là, nous ne l'encourageons pas. Parce que les gens qui font du travail au noir se font exploiter. Vous n'avez aucun endroit où vous plaindre. Nous mettons les gens en garde contre ce système-là; on les met en garde, mais ça se fait.

Vous pensez à quoi comme exemple?

Des gens qui prennent, par exemple, du travail à domicile pour les manufactures, c'est du travail au noir, ça ne se déclare pas. Mais on les exploite aussi, c'est une sorte d'exploitation. Ou bien il y en a qui sont sur le Bien-être social et qui font un travail que l'on appelle en dessous de la table. Ils se font exploiter". (femme, 41 ans, citoyenne d'adoption)

Un autre leader fait référence au travail à domicile pour illustrer les formes poussées que peut prendre l'exploitation du travail immigrant. Selon lui, ce phénomène serait le résultat d'une pratique consciente et réfléchie des employeurs qui arrivent à convaincre les travailleurs de faire leur ouvrage à domicile dans le but d'obtenir plus de profits en diminuant les coûts de production:

"Comme c'est une pratique des employeurs de faire des mises à pied en masse, congédier des gens pour finalement deux ou trois semaines après les rappeler et leur dire: "Bon, on n'a pas les moyens de vous embaucher, mais en attendant, seriez-vous d'accord pour accepter du travail à domicile?"

Les revenus des gens qui travaillent à domicile sont moins importants que s'ils travaillaient en usine?

Ils sont moins importants. La personne a beaucoup plus de dépenses à faire. Elle doit acheter ou bien louer la machine à coudre. L'électricité aussi, l'achat d'électricité augmente aussi. Dans beaucoup de cas, toute la famille est impliquée pour le même salaire dans le sens que les enfants vont travailler, la maman, le père, tout le monde travaille. Étant donné que c'est un travail non déclaré, un travail souterrain, la personne n'est pas considérée comme un travailleur autonome où elle pourrait faire des déductions d'impôt. Donc, là je pense que la personne perd beaucoup". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

Au lieu d'y voir un mécanisme d'exploitation des travailleurs, quelques répondants mentionnent que ce genre de travail permet à des membres de la communauté haïtienne, surtout les femmes, d'"arrondir leur fin de mois". Ce leader, par exemple, voit des avantages économiques dans le travail au noir qui représente pour certaines personnes l'unique possibilité de gagner un revenu:

"Bon à un certain moment la personne qui a besoin d'argent qu'est-ce qu'elle va faire si on lui offre du travail au noir chez elle où elle peut installer une machine à coudre ou deux machines à coudre et puis gagner quelques sous. D'ailleurs ça a l'avantage même qu'elle n'aura pas à payer une garderie, elle peut quand même s'occuper..." (homme, 48 ans, citoyen d'adoption)

Un leader soulève la question des programmes gouvernementaux auxquels les travailleurs déclarés ont droit, soulignant que le travail au noir les en prive :

"Mais les gens ne sont pas couverts, ne sont pas protégés, ils n'ont pas d'assurance-chômage, ils n'ont pas l'assurance maladie, ils n'ont pas le régime enregistré d'épargne retraite". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Quelques personnes insistent spécialement sur les avantages "psychologiques" qu'il peut y avoir à travailler dans la clandestinité ou à domicile. Cette leader croit que le travail au noir permet à certains travailleurs d'avoir plus d'autonomie ou encore d'échapper au climat parfois malsain des milieux d'emploi manufacturiers:

"Donc ce sont des personnes aussi qui ont du caractère, qui ont besoin de vivre indépendamment, qui veulent vivre chez elles, qui d'une certaine manière ne veulent pas vivre cette compétition qu'il y a dans les manufactures entre contremaîtresses italiennes et puis employées haïtiennes et tout ça. Donc qui se cherchent un statut je dirais et qui vont rester à la maison. Comme au niveau du chauffeur de taxi, je pense qu'il a un statut d'autonomie. Ça leur coûte cher mais il y a une autonomie, il n'y a pas ce patron, il n'y a pas cette contremaîtresse, mille personnes qui te commandent et qui te dirigent". (femme, 54 ans, résidente permanente)

Un conseiller en matière de relations ethniques introduit une autre perception très intéressante du phénomène en voyant les choses davantage sur le plan de la gestion étatique d'un grave problème comme celui de la pénurie d'emploi. En effet, ce dernier considère le travail au noir et l'utilisation des clandestins comme un exutoire qui satisfait et le gouvernement et les travailleurs. Selon lui, sans cette forme de travail, le gouvernement serait aux prises avec une nouvelle immigration dont les revendications ne pourraient être satisfaites. Donc, à court terme, le travail au noir semble avoir une raison d'être même s'il représente un danger à long terme. C'est pourquoi ce leader croit que stopper de façon drastique le travail au noir est une chose qui ne peut pas être envisagée tant que des structures appropriées n'auront pas été pensées pour intégrer autrement des nouveaux travailleurs immigrants qui sont souvent sans statut légal:

"Je lui donne un sens. Pourquoi est-ce que je lui donne un sens? c'est parce que c'est comme une espèce d'exutoire logique pour des immigrants, pour des revendicateurs qui viennent juste d'arriver et que le système purement gouvernemental n'arrive pas à satisfaire. En d'autres termes, le gouvernement serait très mal pris s'il n'y avait pas de travail au noir, s'il n'y avait pas de ghettos d'emploi. Parce que toutes ces personnes seraient à leurs portes chaque matin. Ils ne sauraient pas quoi faire. Mais c'est pas que je..."

Vous trouvez que ce travail augmente ou diminue?

C'est une forme de travail qui va tout le temps augmenter avec l'augmentation du nombre de revendicateurs, parce que ce sont des gens à statut précaire.

Ce sont surtout ceux-là?

Ce sont ceux-là surtout qui sont visés tout de suite. Quand on voit les gens qui travaillent au noir, on voit que c'est tout le temps la nouvelle immigration, jamais l'ancienne. L'ancienne arrive déjà à connaître les règles du jeu et puis à jouer des coudes. Par contre, c'est une mauvaise chose en ce sens que les gens se font exploiter. Les gens ont un salaire réellement dérisoire. Mais par la même occasion, beaucoup de ces gens sont illégaux. Ces gens ne savent pas où aller, ces gens sont ici et là. Ils sont là, ils ne sont pas là pas parce qu'ils veulent être là, mais ils sont aussi contents d'être là parce que s'il n'y avait pas ça, ils seraient très mal pris. Moi je pense que le travail au noir va continuer. Il faut le décourager, mais en le décourageant, il faut que nos structures soient de plus en plus adaptées pour pouvoir aussi traiter de tous ces cas qui autrement sont traités à la pièce ou bien sont traités quasiment au noir si on veut, d'une certaine manière. Donc, ces ghettos d'emploi, tout en étant mauvais, ont leur rôle. C'est comme des cliniques qui aident alors qu'on a des salles d'urgence. Mais cependant, il ne faudrait pas non plus que ça prenne des proportions extraordinaires parce qu'autrement, ça cause des problèmes sociaux à long terme beaucoup plus graves". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

Selon les leaders, le travail au noir impliquant des membres de la communauté semble exister dans les petites entreprises ou dans les secteurs manufacturiers, en particulier dans le domaine du textile et du vêtement. Dans ce genre d'emplois non-déclarés, on peut s'attendre à retrouver autant d'hommes que de femmes qui sont immigrants reçus, requérants sans permis de travail, illégaux ou étudiants. L'entretien ménager et la garde d'enfants sont deux secteurs où les femmes d'origine haïtienne peuvent travailler de façon informelle. Les propos de ce leader, directeur d'une importante association de la communauté résume assez bien la situation:

"Il y a un certain travail clandestin, mais clandestin entre guillemets, en ce sens que c'est un genre d'emploi -les femmes qui vont faire des ménages, les femmes qui vont garder des enfants-. Il y a des types de travaux comme ça où on dirait que ça a toujours été semi-clandestin ou semi-formel, en ce sens que la personne qui fait venir une dame deux fois par semaine pour faire le ménage, la lessive, etc., souvent elle la paye en cash. Ce qui arrive maintenant, c'est qu'il y a des gens qui vivent presque uniquement de ça. Je veux dire que ce n'est pas forcément une femme au foyer qui faisait ça, deux ou trois fois par semaine pour avoir un complément de revenu, ce qui est tout à fait normal, et sous la table. Mais il y a des gens qui vont vivre de ça maintenant, qui vont avoir deux, trois patronnes, et ce sera leur salaire. Actuellement les gens vivent de ça. Et donc, ça devient important. Et ça a un statut un peu plus fort. La même chose pour les gens qui vont garder les bébés à la maison... Ce sont des gagne-pain, c'est un travail en soi, mais qui échappe aux normes, à la société, etc. Un autre genre d'emplois, ce sont les gens qui vont travailler occasionnellement, soit dans des petites entreprises, des usines, des petits commerces, dépanneurs, épicerie, etc., et sur des bases informelles encore. Ça aussi ça existe. Et ou encore, des gens qui sont illégaux, ce n'est pas une majorité, mais quand même ça existe, ou des gens qui n'ont pas encore l'autorisation de travailler, qui vont travailler, en fait, pas avec des fausses cartes, mais avec des cartes de personnes qui sont soit retournées en Haïti ou quand elles étaient aux États-Unis, des choses comme ça, il y a des cartes comme ça qui circulent et ça existe, quoi!" (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Quelques personnes interrogées associent le travail clandestin strictement à l'immigration illégale. Selon ce leader, "ceux qui le font (travailler sous la table) c'est parce... qu'ils sont illégaux... et étant illégaux, ils n'ont pas le choix... ils sont obligés de le faire" (homme 49 ans, citoyen d'adoption). Un autre, estimant à quelques milliers (5 000 à 6 000) le nombre d'immigrants illégaux dans la communauté haïtienne, est persuadé que "si ces gens-là avaient un statut, avaient une carte d'assurance-sociale, (ils) ne travailleraient pas dans cette situation-là avec des gens qui vivent de la main-d'oeuvre à bon marché" (homme, 44 ans, citoyen d'adoption). La question des illégaux ou des immigrants incapables d'avoir un permis de travail est également soulignée par cette leader qui pense que ce sont surtout des femmes qui font du travail ménager non-déclaré. Elle met en évidence le rôle des femmes dans une nouvelle demande du marché du travail, soit les soins à domicile aux personnes âgées, secteur des services en pleine expansion:

"Ce sont beaucoup les femmes qui travaillent à domicile, qui font des ménages. Beaucoup sont des femmes qui sont illégales ici, mais aussi celles qui sont requérantes au statut de réfugié et pour qui c'est plus facile d'avoir ce type d'emploi-là, soit parce qu'elles n'ont pas encore de permis de travail, ou bien qu'elles sont étudiantes, des jeunes filles haïtiennes qui sont étudiantes ici et qui n'arrivent pas à avoir de permis de travail et qui vont travailler au noir. Il y a énormément de travail domestique et aussi, ce qui revient aussi au travail de domestique, les agences d'auxiliaires familiales à domicile, des femmes qui vont suivre des cours et qui vont donner des soins à domicile à des personnes âgées. Ce secteur-là est en train de prendre une grande place...". (femme, 45 ans, citoyenne d'adoption)

Donc, il semble bien que les leaders d'origine haïtienne sont d'accord pour identifier le textile (à domicile) et le travail ménager (domestique) comme types d'emplois où on retrouve le plus de travailleurs clandestins. De plus, on dirait que ce sont surtout les femmes moins "difficiles" dans leur choix d'emploi, qui travaillent sous la table. Une leader tente d'expliquer cette situation:

"Je ne voudrais pas être affirmative mais mon intuition me dit que ce sont surtout les femmes. Comme ce sont d'ailleurs toujours les femmes qui vont prendre les jobs dont personne ne veut. Les hommes haïtiens, ils vont un peu faire du taxi. On les retrouve dans les manufactures, mais pas en aussi grand nombre que les femmes.

Alors l'insertion des femmes sur le marché du travail diffère de celle des hommes?

Je le pense. Je le pense parce que les hommes sont moins portés, à mon humble avis, à accepter des emplois qui les dévalorisent. Tu vas les voir rechercher une femme pour les entretenir beaucoup plus. Tandis que, j'ai l'impression que, que, d'abord parce que les femmes sont souvent des femmes monoparentales, et même lorsqu'elles ne sont pas monoparentales, dans le couple, qui va faire le sacrifice d'aller comme on dit en créole «bat manufactu»? C'est souvent la femme". (femme, 51 ans, citoyenne d'adoption)

Un dernier commentaire renforce cette opinion voulant que les femmes d'origine haïtienne soient davantage impliquées dans le travail clandestin, étant donné les personnes dont elles ont la charge ici ou en Haïti et leur plus grand sens des responsabilités:

"C'est le fait que les femmes ont souvent quelqu'un, il y a souvent des enfants à charge, que ce soit avec elles ici ou en Haïti ou aux États-Unis, et dont il faut qu'elles tiennent absolument compte, qu'elles ne peuvent pas ignorer. Il faut qu'elles subviennent à leurs besoins aussi. Ce ne sont pas majoritairement des femmes célibataires, ce sont des mères de famille qui subviennent de cette façon-là aux besoins de leurs enfants ou de parents restés en Haïti". (40 ans, citoyenne d'adoption)

5. LA SYNDICALISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Seize leaders ont abordé le sujet de la syndicalisation de la main-d'oeuvre. Les propos de ces derniers touchent au taux de syndicalisation dans la communauté, aux attitudes des membres de leur communauté face aux syndicats et aux pratiques des centrales syndicales face à la main-d'oeuvre immigrante ou des minorités ethniques.

5.1 Syndicalisation de la main-d'oeuvre et attitudes face aux syndicats

La quasi-totalité du groupe des leaders d'origine haïtienne croit que la main-d'oeuvre de leur communauté est faiblement syndiquée. La mauvaise volonté des employeurs ou des centrales syndicales elles-mêmes, ainsi que les craintes des travailleurs de la communauté expliqueraient ce phénomène. En premier lieu, comme certains le soulignent, les travailleurs d'origine haïtienne se retrouvent en grand nombre dans des emplois précaires où ils sont menacés par leur patron s'ils essaient de se syndiquer. Ainsi ce leader explique:

"Quel est l'importance du syndicalisme pour les travailleurs haïtiens et l'importance du travail au noir?"

Bon je crois qu'à un certain moment on a monté la tête des employés contre les syndicats leur faisant accroire que ce n'était pas à leur avantage... Je connais des employés qui voudraient se syndiquer, et puis à un certain moment ils ont rencontré pas mal d'obstacles. Et on leur a fait accroire qu'ils devraient partir s'ils se syndiquaient, ils seraient mis à la porte tout simplement.

Pensez-vous que la main-d'oeuvre haïtienne est moins syndiquée qu'une autre main-d'oeuvre?"

Bien sûr, parce que la main-d'oeuvre haïtienne justement travaille dans des secteurs où les emplois ne sont pas syndiqués, où il est mauvais de se syndiquer.

Vous êtes favorables à la syndicalisation?

Bien sûr, je crois que c'est une structure qui protège les travailleurs.

Vous trouvez que les centrales font ce qu'il faut pour...?

Bon je crois qu'ils font quand même pas mal de tentatives pour corriger la situation mais d'un autre côté les employeurs sont très entêtés, ils ne veulent pas de syndicats dans leurs boîtes". (homme, 48 ans, citoyen d'adoption)

Le recul du mouvement syndical au Québec est une autre variable importante à considérer. Un interviewé mentionne cet aspect du problème et fait remarquer que les secteurs d'emplois réservés aux nouveaux arrivants, et dans lesquels on retrouve une grande quantité de membres de la communauté haïtienne, sont souvent les plus difficiles à syndiquer:

"Est-ce que la main-d'oeuvre haïtienne est atteinte par l'action syndicale, ouverte à l'action syndicale?"

Ouverte à l'action syndicale, probablement. Atteinte par l'action syndicale, ça doit être relativement faible je dirais. Dans ce sens que il y en a beaucoup qui se retrouvent dans des genres de travail où il n'y a pas de syndicat, où il ne peut pas y avoir de syndicat. Il y en a beaucoup dans des petites entreprises où il n'y a pas de syndicat. Ou des fois, c'est perçu comme trop petit ou c'est plus facile disons de contrer les actions de syndicalisation. Ou dans des secteurs qui sont plus rétifs, réticents et c'est plus difficile de syndiquer. Exemple: je sais que la FTQ avait un projet de syndicat dans l'industrie du taxi. C'est difficile et il y a des chauffeurs d'accord, mais c'est beaucoup d'artisans, ce sont des milieux où la syndicalisation est plus difficile et de toute façon, depuis une dizaine d'années, il y a quand même un certain recul du mouvement syndical. Il y en a qui sont encore syndiqués, qui s'impliquent, qui sont actifs dans les syndicats, mais j'ai l'impression que ce sont ceux qui étaient là depuis longtemps". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

De plus, pense un leader qui s'implique depuis longtemps dans la cause du syndicalisme, non seulement la majorité des travailleurs d'origine haïtienne se retrouve dans des emplois non syndiqués, mais ceux qui sont syndiqués sont représentés par des "syndicats jaunes":

"Les membres de la communauté haïtienne se retrouvent surtout dans les secteurs mous, comme les services, le vêtement pour hommes, le vêtement pour dames, l'hôtellerie et dans le taxi naturellement. Ce sont des emplois sous-payés et sous-syndiqués aussi ou du moins quand ils sont syndiqués, ils ont affaire à des syndicats jaunes, carrément". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

Le thème de la syndicalisation n'a pas seulement touché au taux de syndicalisation. En effet, certains ont abordé les attitudes de la communauté haïtienne face aux syndicats. Une interviewée pense que la syndicalisation est perçue positivement dans tous les milieux haïtiens qui sont déjà syndiqués. Elle ajoute toutefois que la syndicalisation est un "recours spontané chez les Haïtiens":

"Moi je pense que dans tous les milieux qui sont syndiqués, la syndicalisation est vue d'un bon oeil par les Haïtiens qui ont la possibilité de se syndiquer. Je pense que le recours syndical, c'est un recours spontané souvent chez les Haïtiens. Je crois que c'est bien vu". (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

D'autres personnes interrogées constatent une certaine résistance de la part des travailleurs d'origine haïtienne face à la syndicalisation. Cette résistance, aux dires des leaders, serait le résultat de conditions économiques précaires, d'expériences politiques traumatisantes, de valeurs culturelles anti-syndicales ou d'un manque d'éducation. Un leader croit que les syndiqués d'origine haïtienne ne s'impliquent pas dans leur syndicat par crainte politique ou par peur de racisme:

"Moi personnellement, je suis pour la syndicalisation. Parce que ça leur permet de s'intégrer et de défendre leurs droits. Mais à cause de la dictature qu'on a eue là-bas, j'ai l'impression qu'ils ont peur, une peur politique, de faire partie de groupes comme les syndicats, et il y a le racisme aussi. Ils ne participent pas, ils sont là-dedans par obligation, parce que dans plusieurs endroits où ils travaillent, ils sont là-dedans mais ils ne s'impliquent pas, il n'y a pas de leader syndical qui s'implique. À part les chauffeurs de taxi maintenant avec l'ATHAC et tout ça, ils commencent à s'organiser, ils se sont organisés actuellement. Je pense que c'est positif". (homme, 52 ans, citoyen d'adoption)

Ce refus de s'engager et de militer entraîne des problèmes de représentation des membres de la communauté dans le mouvement syndical et exigerait que l'on fasse plus d'éducation à la base:

"Le fait qu'ils ont peur et le fait que d'après les lois syndicales ils doivent adhérer à ce syndicat, ils y adhèrent, ils paient leur contribution, mais ils ne veulent pas être responsables d'unité, ils ne veulent pas être ci, ils ne veulent pas être ça. Il faudrait faire de l'éducation à la base. Parce qu'autrement, on risque d'avoir un nombre extrêmement grand d'ouvriers d'origine immigrante, mais celui qui les représente est tout le temps différent. En d'autres termes, c'est une personne qui est soit de souche ou bien d'une autre ethnie qui représente la base". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

Le poids d'une histoire politique caractérisée par la répression est souligné par une répondante qui croit que la majorité des Haïtiens est restée marquée par un tel passé. C'est ce passé politique, additionné à la discipline sévère de la famille haïtienne, qui aurait produit la passivité de la communauté haïtienne. Elle pense que les membres de la communauté subissent quotidiennement les conséquences de cette résignation causée par ces excès d'autorité et que cela constitue un trait culturel commun aux travailleurs d'origine haïtienne qui sont actifs dans les secteurs mous de l'activité économique. À cette variante culturelle s'ajouterait le fait que les membres de la communauté vivent encore dans des conditions économiques trop incertaines pour militer dans les syndicats ou tout autre mouvement social:

"La communauté haïtienne n'est pas un bloc. Nous autres qui sommes syndiqués, on apprécie ça. Mais il y a effectivement des gens qui gagneraient à s'intéresser davantage au mouvement syndical et qui ne le font pas.

Pour quelles raisons?

Moi je me dis qu'il ne faut pas oublier le passé de ces gens-là. On vient d'un pays répressif. Et ce n'est pas du jour au lendemain qu'on va se mettre à militer comme ça dans des organisations, il faut que les gens se retournent à un moment donné et se rendent compte. Un jour je suis allée visiter une dame pour une question de discrimination dans le logement à Montréal-Nord. Elle me disait: les Haïtiennes, elles ne sont pas combatives, elles ne luttent pas. J'ai dit: mais madame, ce sont des gens sur qui on a toujours frappé. Tu vois tout ça dans la famille, dans les parents, dans le gouvernement. J'ai dit: c'est que les gens ne réalisent pas que en poussant un peu, ils peuvent obtenir quelque chose, mais ça demande beaucoup d'énergie. Et quand tu es au stade du *primum vivere*, tu as d'autres choses à faire que de pousser pour obtenir des choses là-dessus. Il faut retrouver la nourriture pour les enfants, le lendemain. Je pense que ça explique ça aussi". (femme, 51 ans, citoyenne d'adoption)

Deux autres leaders croient plutôt que la précarité économique des travailleurs d'origine haïtienne représente la raison majeure expliquant leur attitude non-militante et leur vulnérabilité face au patronat:

Mais pourquoi est-ce que cette communauté n'est pas militante?

Parce que c'est une communauté pauvre qui choisit entre l'argent et la lutte. C'est-à-dire qu'il y a un risque pour des membres de la communauté haïtienne de se voir par exemple expulsés d'un emploi. Ils connaissent très bien l'enjeu, et nous, nous sommes obligés aussi de dire à ces gens-là que en militant il y a des risques. Et quand j'ai mis fin à mes démarches de sensibilisation auprès de la communauté, c'est à partir d'une grève à la poste, où plusieurs membres de la communauté haïtienne sont allés travailler comme scabs. Et là, ça m'avait un peu indigné et il y avait beaucoup de mes amis, des étudiants universitaires. C'était révoltant de voir des étudiants qui ont perdu leurs cours pour aller travailler pendant à peu près 15 jours à la poste. Alors ce n'est pas une famille, une société militante dans le cadre du syndicalisme. Non, parce que le besoin d'argent est immédiat. C'est la condition économique". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

"Quand on entre dans un endroit où le syndicat est déjà installé il n'y a pas de problèmes, c'est déjà installé. Et on est bien content d'en profiter. Mais quand il faut mettre le syndicat sur place, ce que je constate avec les gens que je fréquente, les Haïtiens sont les premiers à avoir peur de la syndicalisation parce que très souvent les employeurs font des menaces, essaient de les avoir de leur côté parce qu'ils savent que ce sont des gens vulnérables. Et les gens ont tellement peur de perdre leur emploi qu'ils se rangent toujours du côté du patron. Sauf qu'ils se rendent compte très rapidement que ce sont eux qui sont pénalisés par la suite. Parce que ce qu'on promet en échange de ne pas avoir la syndicalisation n'arrive jamais une fois qu'ils ont réussi à mettre le syndicat dehors". (femme, 49 ans, citoyenne d'adoption)

Un leader explique que les revendications économiques des centrales syndicales ne seront pas bénéfiques pour le travailleur d'origine haïtienne puisque "... plus on exige du patron, plus on va accélérer

aussi l'inflation, parce que en fin de compte, (...) le patron doit dépenser davantage et automatiquement il doit monter ses produits" (homme, 49 ans, citoyen d'adoption).

5.2 Perceptions des pratiques des syndicats québécois face à la main-d'oeuvre immigrante ou des minorités ethniques

Les opinions des leaders quant aux pratiques des organisations syndicales ne sont pas homogènes. Certains pensent que les travailleurs les plus démunis sont délaissés par les syndicats et "... que le syndicat est trop fort, (qu'il) est d'une arrogance particulière (et) que c'est un gouvernement dans le gouvernement". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption). D'autres pensent que les centrales syndicales ont fait des tentatives honorables qui se sont soldées par des échecs étant donné la résistance des patrons ou des immigrants eux-mêmes. Ces personnes sont généralement en faveur du syndicalisme.

Ainsi, on retrouve quelques leaders dans le premier groupe qui ont une opinion plutôt critique face aux centrales syndicales du Québec. Par exemple, cette leader explique que les syndiqués de manufacture ne trouvent pas leur compte, au contraire des professionnels syndiqués:

"Moi je ne sais pas ce qui se passe dans les syndicats parce que je n'ai jamais été syndiquée moi-même. Et pour moi la syndicalisation serait certainement une bonne chose dans la mesure où l'on comprend exactement ce que ça donne. Parce quand on voit tout ce qui se passe et on a l'impression parfois qu'il y a des perdants aussi. Quand on a la syndicalisation, je pense que c'est pour éviter qu'il y ait trop de perdants dans cette société. Et moi je dis qu'il faudrait que ce soit gagnant-gagnant. Je sais que dans les manufactures les gens disent qu'ils ont les unions, mais quand ils doivent être défendus ils ne sont pas vraiment défendus par les unions qui sont dans les manufactures.

Parce que ce sont des syndicats de boutique?

C'est ça. Je pense que les professionnels qui sont dans des syndicats trouvent leur compte, mais quand je prends la moyenne du monde qui est dans les manufactures, je ne pense pas qu'ils aient leur compte". (femme, 54 ans, résidente permanente)

Une autre leader donne pour exemple le milieu manufacturier du textile de la rue Chabanel, comme milieu moins syndiqué. Et selon elle, c'est parce qu'il est constitué de travailleurs immigrants, surtout de femmes, donc doublement minoritaires, exploitées et sans ressources, relativement négligées par les syndicats:

"Est-ce qu'il y a suffisamment d'efforts de la part des centrales syndicales?

Je ne trouve pas qu'il y en ait beaucoup, parce que qui travaille eu usine? ce sont surtout des immigrants. Qu'on prenne le secteur du textile par exemple, il y a des endroits où c'est déjà syndiqué. Mais dans les grandes affaires comme sur la rue Chabanel, il y a très

peu d'endroits sur Chabanel qui sont syndiqués, très peu qui le sont. Les gens sont payés au salaire minimum; on n'a pas de préoccupations pour ces personnes-là, c'est un milieu de femmes, c'est un milieu d'immigrants. Et ce ne sont pas les immigrants qui vont aller chercher: notre première préoccupation c'est notre survie et la survie de nos enfants". (femme, 49 ans, citoyenne d'adoption)

Un leader met sérieusement en doute la bonne volonté des centrales syndicales québécoises quant à leur tâche historique de syndicalisation du plus grand nombre. Selon lui, les syndicats ne défendent pas correctement les intérêts des travailleurs les moins bien rémunérés, leurs stratégies de lutte pénalisent les gagne-petit, à titre de consommateurs de services déficients, avec des grèves non justifiées, défendent mal le syndicalisme multipatronal, négligent certains secteurs comme la restauration, font du maraudage au détriment des travailleurs:

"Parce qu'il y a des classes de syndicats, des gens qui ont 45 000, 35 000 et plus, il y en a d'autres qui ont 16 000, 17 000. Et ces gens-là sont moins bien représentés que ceux qui ont 35 000 et 45 000. Dans un premier temps. Et dans un deuxième temps, je trouve que le syndicat, pour forcer la main au gouvernement, n'hésitera pas à faire n'importe quoi, à aller faire des grèves qui ne sont pas justifiées, et les syndicats pénalisent parfois les gagne-petit. Encore ces gagne-petit perdent leur poste à chaque fois qu'il y a une grève qui est prolongée. Combien de personnes ont perdu leur emploi à la grève de la rive sud, par exemple, des personnes qui ne peuvent pas se rendre au travail, s'ils ont un enfant malade, ils vont à l'hôpital et puis après ils ne peuvent pas se rendre au travail parce qu'il n'y a pas d'autobus pour arriver au métro. Alors moi je pense que ces gens-là sont pénalisés. Moi j'ai essayé avec Au Bas de l'Échelle, pendant un certain temps, d'intéresser la FTQ et la CSN pour nous aider à mettre sur pied le syndicat multipatronal, pour aider les gens au salaire minimum. Ils nous ont tous boycottés, ils n'ont jamais accepté ça. Ils sont venus à la réunion, ils nous ont niés. Le syndicat fait du maraudage. Moi je ne suis pas d'accord avec le maraudage. Pourquoi essayer de mettre un syndicat dehors pour mieux rentrer et alors vous essayer de syndiquer d'autres personnes? C'est dans ce sens-là que le syndicat, moi je ne partage pas son opinion. Je trouve qu'il faudrait syndiquer le plus grand nombre. On n'a pas 40 p. cent de travailleurs syndiqués au Québec. On n'a pas ça. Et pourtant nous avons des syndicats, la CEQ, la CSN, la FTQ et... (...) Si le syndicat avait syndiqué plusieurs autres secteurs comme la restauration qui est pourrie par exemple. Il y a certains restaurants, c'est pourri. Les gens travaillent 60 heures, 70 heures, et ils n'ont même pas le salaire minimum. Ils ont un chèque global payé personnellement 250\$, le gars il est content, mais il a travaillé 70 heures par exemple. Moi je trouve ça inacceptable. Ce sont eux qui paient encore. Des fois, ils sont obligés presque de dormir dans le restaurant; le restaurant ferme à trois heures du matin. Il n'y a pas de métro à trois heures du matin. S'il y avait un syndicat, il pourrait y avoir une rotation, des chiffres où les gens peuvent travailler sur ces rotations-là. Oui, on pourrait les aider. Je suis d'accord avec ça. Mais quand le syndicat reste comme ça, jamais de revendications comme ça, moi ça m'inquiète beaucoup. (...) C'est mon point de vue sur les syndicats et je suis d'accord qu'il y ait des syndicats, mais je trouve que le syndicat ne fait pas le travail idéal. Il y a une partie du travail dans le syndicat qui n'est pas fait, et cette partie-là touche vraiment les plus démunis". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Un leader soutient que le beau discours des centrales syndicales n'est pas appliqué dans la réalité, surtout parce que le rôle premier des syndicats est de défendre leurs membres actuels (non-immigrants) et que ce faisant ils entreraient en contradiction avec les intérêts de ces derniers en luttant pour l'embauche de travailleurs immigrants:

"Les syndicats comme les autres institutions, comme la fonction publique ou d'autres, ce sont des institutions politiques. Ce sont des institutions où les gens qui sont au pouvoir veulent rester au pouvoir. Dès lors, il y a deux discours, il y a le discours politique qui dit: on aimerait avoir des immigrants chez nous, on aimerait qu'ils fassent partie de nos centrales syndicales, on aimerait tout, et le discours réel qui veut que l'on soit encore entre nous pour prendre les décisions. C'est la même chose partout. Comment est-ce qu'on peut briser ce cercle vicieux. Je ne fais simplement que constater le fait qu'il y a deux discours. Je ne dis pas que certains dirigeants n'aimeraient pas réellement que cela soit fait, mais ce que je veux dire c'est qu'ils ont beaucoup de difficultés à articuler, à mettre réellement de l'avant ce qui est dit sur papier. Pourquoi? parce que très souvent un syndicat défend ses membres, point! Or dans un contexte de coupures budgétaires, et tout, prenons par exemple les syndicats d'enseignants, la CEQ. Il y a une grosse différence quand on parle d'intégration des immigrants, qu'il faudrait qu'il y ait des modèles dans les écoles, etc. et de les engager. Vous voyez où j'en suis. Parce que les membres qui sont là, le rôle premier du syndicat c'est de les défendre, c'est de les garder, même s'ils doivent avoir des béquilles, même s'ils doivent venir en chaise roulante pour pouvoir enseigner, ils doivent être là. Or comment concilier ceci avec les jeunes qui sont dans les universités, qui auraient aimé avoir un poste? Il y a un petit peu de difficulté là. Dès lors, moi ce que je prétends c'est que le discours est là, mais l'acte n'y est pas. Alors il va falloir à un certain moment donné qu'il y ait une percée à l'intérieur même de la structure hiérarchique du syndicat, des gens conscients du truc pour pouvoir essayer de bouger sur les règles du jeu". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

Un leader qui a déjà travaillé dans le milieu syndical affirme que certains problèmes de représentation syndicale sont fondés sur le racisme des délégués syndicaux qu'il faut poursuivre à l'occasion parce qu'ils ne défendent pas leurs membres comme il faut en vertu du code du travail (voir son témoignage plus loin dans la section sur la discrimination).

Au sujet de la représentativité dans les centrales syndicales, un répondant souligne la transformation de la masse des travailleurs québécois qu'a entraînée l'immigration. Sans se montrer trop critique à l'endroit des syndicats, il pense que ces derniers ont des ajustements importants à faire étant donné qu'ils ont la responsabilité de représenter une clientèle qui est de plus en plus diversifiée, et que ces ajustements doivent porter sur l'embauche, le fonctionnement, les structures, la formation:

"A part l'ouverture en termes de ressources, est-ce que le syndicat a un rôle de formation à l'interculturel, dans les syndicats d'enseignants par exemple?"

Pour moi, le syndicat est un intervenant comme un autre. Je ne pense pas qu'il soit juste de rejeter tout le blâme sur le syndicat en disant: bon d'accord, maintenant que vous servez une clientèle beaucoup plus diversifiée, il faudrait aussi que vous fassiez de l'interculturel en tant que tel. Cependant, le syndicat doit être suffisamment sensible à ça pour pouvoir dans sa politique, dans son recrutement, dans sa façon de fonctionner, dans sa structure même, tenir compte du fait qu'il sert une clientèle qui n'est plus homogène. En ce sens, c'est une responsabilité. Que l'on appelle ça une formation si on veut minimale à l'interculturel, je veux bien, mais n'empêche qu'il y a quelque chose qui doit être fait. N'empêche que dans les négociations pour les conventions collectives, ça devrait être un souci aussi". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

Nombreux sont les leaders qui croient que les centrales syndicales du Québec ont fait des efforts auprès des travailleurs immigrants, mais que ces efforts ont été sans résultats pour diverses raisons. Certains leaders pensent que la non-syndicalisation des travailleurs d'origine haïtienne est causée par leur résistance. Ils ne blâment donc pas les centrales syndicales pour cet état de chose. Un répondant témoigne:

"Et sur la syndicalisation dans la communauté?"

Zéro. Zéro. Les Haïtiens ne sont pas habitués à ça. On n'a pas cette pratique. Et même... c'est très, très faible. (...) La CSN, la FTQ, les syndicats ont fait beaucoup de tentatives.

Ça résiste?

Bof! Ça résiste. C'est la même chose pour la politique. Même dans les élections scolaires, les parents haïtiens refusent de participer, voire aux... Dernièrement, j'ai été invité par le Parti québécois, dans le comté de Viau, ils faisaient leur lancement pour une levée de fonds, voilà. Bon, j'ai été l'invité officiel, mais ce qu'ils m'ont dit c'est qu'ils ont beaucoup de difficulté à avoir la communication avec la communauté haïtienne. Quand ils vont chez ces gens-là, on vous dit: la politique, je n'en fais pas. Et le pire, c'est qu'aux dernières élections, les Haïtiens qui avaient leur nom sur la liste électorale ont demandé que leur nom ne figure pas. Donc, il n'y a pas eu de travail sur ce point là". (homme, 56 ans, résident permanent)

Finalement, une interviewée pense plutôt que ce sont les patrons qui s'acharnent à décourager les employés qui veulent se syndiquer. Ils réussissent ainsi à contrer les efforts de syndicalisation en divisant les travailleurs haïtiens:

"Il y a eu une époque où la syndicalisation se faisait assez bien, il y a eu des batailles célèbres où il y avait beaucoup d'employés haïtiens qui avaient signé pour l'entrée du syndicat, là je pense à Gintex entre autres... J'ai souvent eu à conseiller des personnes qui venaient me dire: bien, on veut entrer le syndicat chez nous et puis il y a d'autres Haïtiens à l'intérieur qui nous disent de ne pas signer de carte. Et de la manière qu'ils parlent, ils nous font comprendre qu'il y a les patrons qui engagent les Haïtiens pour décourager les autres Haïtiens à entrer dans le syndicat. (...) Puis même à Gintex, on se demandait s'il n'y en avait pas qui étaient de mèche avec le consulat d'Haïti. De ces messieurs qui étaient engagés pour décourager les gens à participer". (femme, 46 ans, citoyenne d'adoption)

6. L'ACCUEIL, LA SÉLECTION ET LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

- L'accueil et la sélection

Parmi les questions soulevées par les répondants figurent le caractère avantageux du phénomène de l'immigration ainsi que les contradictions inhérentes à certaines politiques québécoises et canadiennes, notamment à la politique de sélection des francophones et des investisseurs et autres aspects des politiques d'immigration.

Plusieurs des interventions des leaders tendent à affirmer le caractère positif de l'immigration et le fait qu'il s'agit d'un phénomène mondial inévitable. Le Canada a une capacité d'accueil, soutient un leader. Il suffit qu'il évite, par exemple par des politiques de décentralisation régionale, une concentration des immigrants dans les grands centres, point de vue que partagent plusieurs des répondants quant à la politique québécoise de régionalisation de l'immigration. Une majorité de répondants, sinon tous, estiment que le Québec doit avoir le pouvoir de sélection des immigrants, afin de préserver son caractère francophone. Ils questionnent toutefois les modalités d'application de cette politique car: "Le goulot est fermé pour Haïti". Comment se fait-il que les autorités québécoises ne semblent pas favoriser le recrutement d'Haïtiens, pourtant considérés comme francophones? L'application leur apparaît contradictoire et biaisée, pour ne pas dire raciste.

Certains leaders questionnent la politique de recrutement d'investisseurs, comme cet homme qui fait observer que si, à court terme, ces personnes créent des emplois, apportent une contribution financière significative, d'autres problèmes risquent de surgir à long terme en raison des droits considérables qu'on leur accorde: "A court terme, c'est une bonne chose, les investisseurs... Ils créent des emplois, ils apportent du fric et même pour les autres immigrants c'est une bonne chose, en ce sens que ça donne une image beaucoup plus nuancée de l'immigrant qui arrive... En d'autres termes, il y en a qui arrivent avec certaines compétences, il y en a qui viennent créer des emplois, etc. À long terme, le problème que ça pose c'est qu'on a des immigrants qui savent qu'ils ont énormément de droits dès l'arrivée, qui viennent pour vous faire vivre. Donc là, c'est déjà une tangente différente. Et puis troisièmement, la plupart d'entre eux sont visibles. En d'autres termes, si à l'avenir il y a certains problèmes, disons genre conflits raciaux, mais les jobs si on veut, disons les patrons, beaucoup de patrons vont être des patrons de minorités visibles, en général, des gens, en général, des Asiatiques. Comment est-ce qu'on va fonctionner avec ça?" (homme, 42 ans, citoyen d'adoption).

D'autres déplorent la survalorisation qui est faite des investisseurs, et se demandent si leurs capitaux demeurent véritablement au Québec, si cette politique ne donne pas lieu à des abus. L'un d'eux croit que beaucoup de ces investisseurs ne restent qu'un certain temps au Québec, car les avantages y sont plus importants que dans d'autres provinces, et s'orientent ensuite vers l'Ontario ou la Colombie britannique.

Un homme croit qu'au lieu de miser uniquement sur les investisseurs, on devrait porter attention aux compétences professionnelles des candidats, car les personnes qualifiées sont un atout pour le Québec et ne risquent pas de se retrouver en chômage. Selon lui, les immigrants indépendants qualifiés sont beaucoup plus dynamiques que les investisseurs et créent des emplois:

"La plupart de ces immigrants indépendants, c'est eux qui vont créer des petits commerces, qui vont devenir des petits entrepreneurs, qui vont passer deux, trois ans, je sais pas, dans un emploi avant de décider de mettre sur pied une petite entreprise. À mon avis, ils sont beaucoup plus dynamiques en fin de compte pour le Québec que l'immigré investisseur qui lui va suivre ses capitaux, qui va bouger ses capitaux d'un pays à l'autre, etc., sans forcément s'implanter ici. Et à ce niveau-là, bon, moi c'est... le Québec passe à côté complètement en refusant même d'accorder une entrevue à quelqu'un qui a des bonnes qualifications professionnelles". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Plusieurs personnes soulignent l'inadéquacité des services d'apprentissage du français, l'attrait de l'anglais dans le marché du travail et le manque de volonté politique et de cohérence du Québec dans le message qu'il adresse aux immigrants de toutes catégories (ce thème est à relier au discours sur la question nationale, voir le rapport de recherche de Tardif, Beaudet, Labelle, Question nationale et ethnicité. Le discours de leaders d'origine haïtienne de la région de Montréal). On souligne en outre la nécessité de faire du français la langue de travail:

"Je pense qu'au début, le Québec aurait dû avoir ce pouvoir de décider premièrement, lui-même, quels immigrants il veut avoir. Que ce soit des Haïtiens, des Chinois ou bien des Japonais, je ne sais pas quoi. Mais c'est le Québec qui aurait dû, qui devrait décider de ça. Et une fois la décision prise, et une fois que ces gens-là arrivent ici... Je pense qu'il n'y a pas une politique gouvernementale d'intégration de ces gens-là. Ces gens-là sont laissés à eux mêmes. Bien sûr à part l'idée des écoles de français, des COFI, ça leur permet de marmonner deux ou trois mots.

Vous trouvez que c'est insuffisant les services d'accueil?

Je trouve que c'est insuffisant... La langue est très importante. C'est bien de leur montrer à parler français, mais si après avoir appris le français, ils doivent travailler en anglais. Que voulez-vous ce n'est pas leur faute non plus. Bien sûr ils s'en vont vers les Anglais. Mais aussi si le marché du travail...

Vous parlez des immigrants en général.

Des immigrants en général. Et ils sont obligés de se diriger vers le milieu anglophone parce que le marché du travail..." (homme, 52 ans, citoyen d'adoption)

"Il y a quelque chose qui est très très important au niveau de faciliter l'intégration des gens, c'est vraiment de mettre à point totalement la question de la francisation des gens. C'est parce au niveau de l'éducation, Québec dit: bon, ça c'est ma juridiction. Le fédéral dit: non. Tu vois, il y a encore des choses je pense qui doivent vraiment se régler à ce niveau-là... Puis aussi, au niveau du Québec, une personne qui peut aller aux COFI, c'est l'immigrant qui arrive avec son visa de résidence ou bien qui arrive avec son visa de réfugié. Mais le revendicateur qui est ici depuis des années et des années, lui, où il va?... Aussi ce qui arrive c'est qu'il y a certaines facilités pour prendre les cours d'anglais qu'ils n'ont pas pour les cours de français... En ce moment, le ministère de Communautés culturelles et de l'Immigration a fait une entente à la CÉCM pour des cours de français. Et où ces personnes-là prennent les cours de français le jour, ils sont donnés par des gens de COFI et on donne une allocation pour le déplacement et le gardiennage des enfants. Alors les seules personnes qui ont droit à ça, c'est les personnes qui ont le statut d'immigrant et qui n'ont pas encore la citoyenneté. Bon. Alors ça veut dire qu'il y a des personnes qui sont ici depuis six ans, qui n'ont pas encore leur résidence, et qui en auraient besoin des cours de français. Puis leurs enfants, à l'école, ils ne peuvent pas être suivis par leurs parents...(femme, 46 ans, citoyenne d'adoption)

"À combien évalues-tu la proportion des nouveaux immigrants indépendants ou des nouveaux requérants au statut de réfugié qui ont appris des cours de français?"

Moi je peux te dire sincèrement 20 p. cent... Mais je dois te dire à 20 p. cent, peut-être 15-20 p. cent, ils parlent le français, mais à 40 ou 50 autres p. cent, ils s'expriment en anglais dans leur milieu de travail. Et puis ça c'est très révélateur parce que les gens ne trouvent pas des structures claires qui leur disent au Québec, et si par exemple le Québec avait des mesures incitatives pour dire aux entreprises: écoutez, la langue va être ça. C'est pas par exemple en faisant des lois comme la loi 178, qui est une loi matraque, tandis que la loi 101 c'est une loi incitative. Les gens, ils ne se sentent pas forcés avec un bâton dans le dos, parce que très souvent, ces gens-là, c'est des gens qui viennent de pays très militarisés. Et puis quand ils arrivent ici, au Québec, ils disent: ouf! la démocratie! Et puis encore une fois, il faut pas mettre des bâtons dans les roues, mais étant donné que je suis en démocratie, que j'ai la liberté d'expression, alors je vais m'exprimer. Et puis, ils vont complètement dans le sens contraire...

Services d'accueil et services linguistiques?

Services d'accueil, il faut que je te dise qu'il n'y en a pas, il y en a de structurés, mais ils ne sont pas suffisants pour la demande. Ils ne sont pas du tout suffisants.

Et qu'est-ce que devrait être un vrai service d'accueil québécois?

Je pense que c'est le service d'accueil (rires) qui dirait aux gens que, qui aurait premièrement des mécanismes d'établissement pour les gens. Bon, on doit dire, arrivés ici, on sait que les gens vont s'établir dans tels quartiers. Bon, dans tels quartiers, il y a des écoles qui puissent recevoir ces gens-là. Et ce que je reproche par exemple à ces services également c'est qu'ils ne donnent pas un message clair en termes du fait français au Québec et ça c'est désolant. On dit aux gens: vous êtes au Québec, on parle français, mais on met pas des mécanismes clairs. Comme par exemple, et je dois vous dire que la loi 101 a fait énormément de bien, à mon avis, si je regarde parmi les nouveaux arrivés qui sont ici, la loi 101 a été quand même un leitmotiv comme on dit, a été, a suscité chez

les gens, a motivé les gens, bon, à vouloir s'intégrer dans la vie de la majorité francophone ici, d'expression française. Et mais il y a eu dégradation, énormément, parce qu'il n'y a pas eu d'efforts soutenus de la part du gouvernement pour pouvoir mettre des structures beaucoup plus stables et beaucoup plus adéquates. ... Oui, oui, il y a le COFI, il n'y en a pas assez... Dans les entreprises aussi, le message n'est pas clair. Parce que dans les entreprises, il devrait y avoir des incitatifs qui permettent à ces entreprises que la langue par exemple de travail, la langue d'évolution, soit le français. Comme ça, les gens auraient pu s'intégrer davantage" (femme, 44 ans, citoyenne d'adoption).

Plusieurs des répondants critiquent la politique de parrainage, en particulier la lourde responsabilité incombant au citoyen ou au résident permanent qui se porte garant d'un proche parent, puisque l'engagement porte sur une période de dix ans, délai jugé excessif. Plusieurs des leaders rencontrés qualifient ce système de discriminatoire, faisant remarquer que le gouvernement canadien crée ainsi des citoyens de seconde zone. La personne parrainée peut, en effet, solliciter la citoyenneté canadienne après trois ans de résidence, sans devenir pour autant une citoyenne à part entière puisqu'elle possède moins de droits que les autres citoyens. Par ailleurs, en cas de mésentente dans un couple, la femme parrainée se retrouve sans ressources pour elle-même et ses enfants et n'obtient que difficilement le bris du parrainage. La situation est particulièrement critique, note-t-on, dans les cas de violence conjugale où ces femmes, terrorisées et entièrement sous la domination physique et financière de leur mari, n'osent pas aller chercher de l'aide.

Une femme note que les politiques d'immigration ne tiennent pas compte de la réalité familiale et culturelle d'Haïti, car certains membres de la famille élargie, qui ont une importance significative, sont exclus de la politique de parrainage. Un autre répondant ne trouve pas logique le fait qu'il soit difficile de parrainer des frères et soeurs, alors qu'il est plus facile de le faire pour des personnes âgées:

"Le talon d'Achille du parrainage, je dirais, c'est la difficulté de parrainer des frères et soeurs. Et qui eux seraient plus actifs sur le marché du travail, au profit de personnes âgées qui seraient moins actifs, et tout ça. C'est, c'est la grosse difficulté du parrainage". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Le même interviewé mentionne les parrainés n'ont pas accès aux prêts bourses, aux stages subventionnés en milieu de travail, à l'aide sociale etc.:

"L'autre chose par rapport au parrainage, vu qu'on a eu beaucoup de personnes parrainées, beaucoup de gens d'Haïti, les 18 derniers mois, c'est le délai dans le parrainage, c'est que le parrainage c'est un engagement pour dix ans. Ça me paraît excessif, bon, mais il y a des propositions de changements au moins pour le conjoint, pour l'épouse et les enfants,

mais ça pourrait être étranger à d'autres catégories. En ce sens que la difficulté, si on a beaucoup de personnes qui arrivent comme parrainés, que l'engagement du garant est de dix ans, et que cet engagement, même avec les lois proposées par le Québec, ça ne couvrirait pas forcément les frères et soeurs et autres. Est-ce que c'est logique que mettons pour sa mère qui arrive ici à 65-70 ans, l'engagement soit de dix ans, et que pour un frère qui arrive à 15 ans, l'engagement soit de dix ans? Alors qu'on sait très bien que pour ce frère, ça va bloquer les prêts-bourses, ça va bloquer les stages subventionnés en milieu de travail, ça ne va bloquer pas seulement l'aide sociale, mais ça bloque toute une catégorie de mesures, dès qu'elles sont subventionnées par le gouvernement. Or si on parle d'insertion dans le marché ou insertion, d'adaptation au travail, etc., c'est toute une série de mécanismes qui existe dans la société, mais qui ne sont pas accessibles à une catégorie de personnes. D'autant plus que ces personnes, au bout de trois ans, peuvent devenir citoyens canadiens, et donc, c'est comme une catégorie de citoyens de seconde zone, en ce sens qu'ils sont citoyens, mais pas vraiment à part entière parce qu'ils ont encore des choses dans la société qui leur sont exclues, puisque le parrainage prime même la société. Donc, plus on va avoir une catégorie importante de parrainés, plus ça va être difficile". (homme 44 ans, citoyen d'adoption)

"Sur le plan social et sur le plan du marché du travail. Prenons par exemple les personnes âgées qui n'ont des fois aucun revenu, qui n'ont pas le droit même à l'aide sociale parce qu'ils sont parrainés. Ça crée beaucoup de difficultés pour leurs familles parce que en principe le fait qu'ils n'ont aucun revenu les mettent quand même à la solde des tiers. ... L'enjeu majeur, c'est la question du parrainage.

D'ailleurs quand on regarde les mouvements migratoires en provenance d'Haïti, je pense qu'il y a une majorité de femmes?

Oui une majorité de femmes. Et puis, en tout cas je ne veux pas semer des fleurs sur leur passage, mais je crois que ces femmes-là quand même ont réussi à trouver leurs places dans cette société". (homme, 48 ans, citoyen d'adoption)

- La formation de la main-d'oeuvre

Douze leaders ont abordé le thème de la formation de la main-d'oeuvre. Les propos recueillis portent sur les besoins spécifiques de la communauté au niveau de la formation de sa main-d'oeuvre, sur les problèmes identifiables par rapport aux programmes qui existent et sur la responsabilité de la formation de la main-d'oeuvre.

La sous-scolarisation de l'immigration haïtienne récente suscite plusieurs commentaires. Un leader estime que les travailleurs de la communauté ont grandement besoin de programmes de scolarisation de niveau secondaire, puisque il est d'abord nécessaire d'avoir terminé son secondaire V pour suivre les autres programmes de formation:

"Dans la communauté haïtienne, les besoins particuliers résident dans le fait qu'il y en a beaucoup qui n'ont pas complété leur secondaire V. On a beaucoup d'intellectuels en

Haïti, mais seulement 20 p. cent ou 25 p. cent de la population sait lire et écrire sur une population de six millions. Et comme disent les gens: avec tous ceux qu'on n'a pas recensés, ça pourrait être 8 millions (rires). Maintenant nous devons faire face à cette clientèle, même des jeunes qui arrivent ici maintenant, il faut leur donner une formation en secondaire. En ce qui concerne la plupart des programmes de formation en emploi, il faut que la personne ait complété un secondaire V pour pouvoir avoir une certaine formation. Excepté un programme qu'on a appelé «Accès carrière», c'est un programme avec lequel la personne apprenait à travailler. On donnait une expérience de travail à la personne, pour lui permettre de pouvoir..." (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

L'analphabétisme des immigrants d'arrivée récente constitue un autre enjeu. Il est avant tout nécessaire d'alphabétiser ces personnes pour ensuite leur donner une formation de métier:

"Les gens qui arrivent ici, en général, ce sont des analphabètes, il y a beaucoup d'analphabètes. Alors le premier pas serait de les alphabétiser. Parce que pour avoir une formation professionnelle, il faut savoir lire et écrire et bien. Et ensuite après cette alphabétisation, leur apprendre par exemple des métiers comme mécaniciens ou bien des ouvriers comme des ébénistes, comme l'ébénisterie, la mécanique enfin les choses... Oui c'est-à-dire qu'ils soient conformes disons avec leur..." (homme, 52 ans, citoyen d'adoption)

Un leader aborde la question de l'insuffisance de l'éducation des Haïtiens au niveau des écoles de métiers. Selon lui, les besoins de formation du travailleur d'origine haïtienne qui fait son entrée sur le marché du travail québécois sont surtout de nature technique:

"Tous les domaines techniques. Je disais qu'en Haïti où il n'y a pas d'entrepreneuriat, les gens ne débouchent pas sur des trucs pratico-pratiques et l'école, c'est une école qui prépare au niveau strictement académique. Il y a peu d'écoles de métiers ou presque pas, sinon seulement à Port-au-Prince, il y a seulement deux écoles de métiers. Donc l'éducation haïtienne est pratiquement entre les mains de secteurs privés à 90 p. cent, contrôlée par la couche des bien nantis qui visent pour leurs enfants les trois métiers principaux: ingénieur, avocat, médecin. Alors il n'y a pas de place pour les métiers. Alors imaginez ce qui sort d'Haïti, peu ou pas de métiers pratiques". (homme, 48 ans, citoyen d'adoption)

La reconnaissance des diplômes scolaires ou de l'expérience de travail acquise dans le pays d'origine représente des problèmes majeurs. Les programmes de formation technique seraient d'autant plus nécessaires, pense un leader, parce que l'expérience des métiers pratiqués en Haïti n'est pas reconnue:

"Il y a des besoins particuliers un peu dans les secteurs, mais beaucoup plus dans les métiers techniques. Dans la mesure où il y a beaucoup de personnes qui arrivent, comme tailleurs, comme mécaniciens, après avoir fait en Haïti un apprentissage pas forcément dans un collège comme ici. Il a un certificat d'emploi, mais il n'a pas forcément un papier qui reconnaît qu'il a telle ou telle compétence, etc. Il y a les gens qui ont des

qualifications, mais qui ne peuvent pas les utiliser sur le marché du travail". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Une autre leader insiste sur les carences de la formation technique en Haïti et pense qu'il faudrait de la diversification au niveau de la main-d'oeuvre:

"Il faudrait de la diversification au niveau de la main-d'oeuvre. Le problème sera moins accru avec les jeunes Québécois d'origine haïtienne, mais les gens qui viennent d'Haïti... En Haïti, il n'y a pas 18 façons de faire des études. Et au niveau technologique, je pense que il y a beaucoup de choses à faire. Moi je pense qu'il y a de la diversification de main-d'oeuvre qui devrait être appliquée aux Haïtiens. (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

Certains interviewés les failles des programmes de formation professionnelle offerts aux immigrants. Un leader croit qu'un des problèmes majeurs se situe dans les services d'orientation des travailleurs. Selon lui, les programmes de formation devraient être davantage adaptés aux besoins actuels du marché de l'emploi et axés sur la mobilité des travailleurs, par le recyclage initié par les entreprises ou en collaboration avec les associations communautaires:

"Et il faudrait plus de flexibilité, de mobilité de la main-d'oeuvre. Le type qui est soudeur, qui a besoin d'un cours de trois ou six mois pour apprendre à souder des ailes d'avion, ou quelque chose de très sophistiqué... Canadair avait un tas de contrats. Il avait des soudeurs qui traînaient. Mais ça leur a pris un cours de trois mois pour adapter la formation générale de soudure au type de soudure dont ils avaient besoin. Ce sont des choses comme ça qui devraient être faites (...) pour permettre à la personne qui a une compétence de base d'acquiescer ce qu'il lui faut pour arriver à trouver un emploi d'après les besoins du marché, d'après les possibilités existantes. Ça prendrait un petit coup de pouce, ça prend soit qu'on connaît à l'avance que telle chose va se faire au moment des contrats, ou qu'on nous donne l'information et puis qu'on puisse préparer la main-d'oeuvre. Moi je pense que ça serait assez important". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Une autre personne trouve contradictoire la pénurie de main-d'oeuvre observée dans certains secteurs d'emploi alors qu'on est actuellement en période de chômage élevé:

"Le symptôme numéro un et le plus évident c'est celui-ci: il y a pénurie de main-d'oeuvre dans certains secteurs et en même temps, il y a un fort taux de chômage. Ce n'est pas normal. S'il y a pénurie dans certains secteurs c'est qu'il manque de main-d'oeuvre. Mais il manque de main-d'oeuvre d'un certain type, beaucoup plus spécialisée, en d'autres termes. Et les gouvernements et les politiques en amont d'immigration et d'accueil et chez les syndicats et tout, il va falloir que l'on regarde de plus près cette question parce que ça n'aide personne. On a un certain groupe de gens qui sont obligés soit d'aller sur l'aide sociale ou bien qui font ça, qui font ça et en même temps, on a besoin. C'est ce qui est bizarre dedans. On a besoin de main-d'oeuvre dans certains secteurs, mais les gens qui

sont au chômage, qui n'ont rien, ils ne peuvent pas faire face, ils ne peuvent pas remplir ces postes". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

Les problèmes identifiés ne portent pas seulement sur les programmes eux-mêmes. Il existe aussi des difficultés davantage liées à la situation personnelle des travailleurs immigrants en manque de formation. Un leader souligne justement le fait que plusieurs travailleurs d'origine haïtienne, en plus d'être assez âgés et pas suffisamment scolarisés pour aller chercher la formation technique dont ils ont besoin, vivent une situation familiale qui complique la poursuite d'études:

"Il y en a beaucoup actuellement qui continuent leurs études pour avoir leur secondaire V, pour pouvoir aller à un cours technique. Même la plupart du temps, ce sont des gens qui sont âgés de 40 à 45 ans, qui ont deux, trois, quatre enfants. Donc, c'est très difficile pour eux, après la journée de travail..." (homme, 56 ans, résident permanent)

La question familiale est aussi au centre du commentaire de ce répondant qui souligne les problèmes des mères de famille d'origine haïtienne qui ont dû faire d'énormes sacrifices afin d'obtenir une formation:

"Sur le plan de la formation en général, on n'a pas vraiment investi beaucoup. Actuellement, il faut dire qu'un grand nombre de femmes haïtiennes bénéficient de l'éducation des adultes. Elles sont retournées vraiment à l'éducation des adultes où elles peuvent poursuivre des cours d'infirmière, en techniques infirmière tout ça. Mais ces femmes-là ont dû sacrifier leurs familles aussi. Bien souvent elles se retrouvent avec des problèmes de délinquance parce que elles n'ont pas eu le temps et les moyens d'encadrer leurs enfants". (homme, 48 ans, citoyen d'adoption)

Les personnes interrogées ont également abordé la question de la responsabilité de la formation des travailleurs immigrants. Un leader pense que la tâche de formation revient à divers acteurs sociaux comme les trois paliers de gouvernement et les centrales syndicales:

"S'il y avait quelque chose à faire, ce serait une action concertée entre quels partenaires?"

La Ville de Montréal, avec les programmes PROSIL, développement et soutien aux initiatives locales, la main-d'oeuvre fédérale, enfin le gouvernement du Québec aussi, mais...

Tu vois les syndicats là-dedans?"

Idéalement, parce que des fois il y a des places où c'est plus difficile". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Un interviewé soutient que ce sont surtout les syndicats et les communautés ethniques elle-mêmes qui doivent faire des pressions pour que des programmes de formation permanente soient mis sur pied:

"Qui devrait former la main-d'oeuvre? Est-ce qu'il devrait y avoir une concertation du patronat, du gouvernement, des syndicats?"

Moi je pense que ça devrait être une des priorités des syndicats et des groupes des communautés ethniques aussi, pour faire pression pour qu'il y ait disons de la formation permanente des cadres". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

Finalement, un leader pense que le gouvernement a le rôle principal en ce qui concerne la formation de la main-d'oeuvre:

"Le rôle actif dans la formation de la main-d'oeuvre c'est le gouvernement, ce sont les programmes gouvernementaux parce que c'est un problème de vases communicants". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

7. LA DISCRIMINATION EN EMPLOI

Dix-neuf leaders ont abordé la question de la discrimination en emploi. Les commentaires recueillis dans cette partie portent sur l'évaluation de l'ampleur du phénomène, sur la réaction des membres de la communauté ou sur la nature de cette discrimination.

Une leader, précédemment citée, affirme que la discrimination en emploi est une pratique courante qui est définitivement une manifestation de racisme. Ce racisme, affirme-t-elle, s'applique plus particulièrement aux "Noirs" et aux Autochtones. En fait, la discrimination serait basée sur la différence raciale, mais ne toucherait pas tous les groupes "racisés" de la même manière. C'est ce qui l'amène à dire que certaines "minorités visibles", entre autres les Asiatiques, sont moins touchées que les "Noirs" (femme, 49 ans, citoyenne d'adoption, déjà citée).

Une autre leader souligne les problèmes rencontrés spécifiquement par les jeunes se cherchant du travail. Cette difficulté à se trouver un emploi serait causée par une discrimination raciale qui n'affecte pas autant les jeunes de la communauté italienne ou les jeunes venant d'Afrique du Nord que les jeunes qui viennent d'Haïti ou d'Afrique noire:

"Est-ce qu'il s'agit de discrimination de classe ou de race? Moi je pense que c'est de la discrimination raciale. En ce qui concerne les Haïtiens, je peux dire qu'ils ont énormément de difficulté à trouver du travail, plus que les autres jeunes, que les jeunes Italiens, parce que très souvent les jeunes Italiens, ils travaillent avec leur père ou leurs oncles, etc. Comme je le disais, c'est une communauté autosuffisante.

Mais là, ça ne prouve pas la discrimination alors. Si les Italiens sont embauchés par leurs propres parents, on ne peut pas dire...

Oui, mais sauf que quand ces jeunes Italiens vont chercher du travail dans la communauté majoritaire, on les prend aussi. Oui, j'ai déjà vu ça, on a même pris un jeune au ministère, il n'y en a pas beaucoup, un jeune qui vient de l'Afrique du Nord, alors qu'on ne prendra pas un jeune qui vient d'Haïti ou qui vient de l'Afrique noire". (femme, 38 ans, citoyenne d'adoption)

Mais alors que ces deux premiers leaders identifient des distinctions entre groupes ethniques, d'autres interviewés croient que toutes les communautés sont touchées également par la discrimination en emploi. Ce leader pense aussi que cette discrimination se manifeste dans tous les secteurs du marché du travail: "Il y a beaucoup de problèmes de discrimination dans la plupart des groupes ethniques, dont la communauté haïtienne, dans tous les secteurs" (homme, 42 ans, citoyen d'adoption).

D'autres leaders expliquent la discrimination en emploi par la concurrence pour occuper les meilleures secteurs de l'activité économique. Un interviewé spécifie que le Québec n'est pas particulièrement raciste et considère la discrimination comme un acte d'égoïsme que les gens commettent pour se protéger entre eux contre l'avancement économique des autres communautés ethniques. Les pratiques discriminatoires seraient donc plus répandues au sein des communautés italienne ou juive qui sont déjà bien intégrées économiquement et qui ne veulent pas laisser les nouveaux arrivants prendre leur place:

"Au Québec, c'est différent parce que nous avons une autre culture avec une autre formation, en général. Les Québécois sont très ouverts et acceptent tout le monde. Alors sur un million, on a quelques individus, spécialement les individus immigrants comme eux d'ailleurs, comme les Juifs ou bien les Italiens. Peut-être ces gens sont un peu menacés, ils sont plutôt plus intéressés à favoriser les gens de leur propre culture que les gens des autres cultures. L'emploi c'est une question d'égoïsme finalement, ils pensent plutôt aux gens de leur propre culture. Et d'autres aussi ont eu des expériences avec... il suffit que quelqu'un ait eu une expérience mauvaise avec une famille haïtienne, automatiquement, il place tous les Haïtiens dans le même sac. Alors, on trouvera du racisme, sur une base individuelle, dans la pratique mais ce n'est pas quelque chose d'établi, de généralisé. (...) Je dis toujours à mes membres, j'essaie de les informer que ce n'est peut-être pas tellement la discrimination raciale, c'est une question de chacun pour soi. On veut tous arriver. Le Québécois voit plutôt l'immigrant comme étant un intrus qui vient prendre sa place. Alors il ne faut pas s'en faire dans ce sens. Mais en général, le Québécois n'est pas raciste. Cependant, s'il est coincé, je comprends qu'il peut réagir de manière assez naturelle pour pouvoir se défendre". (homme, 49 ans, citoyen d'adoption)

Il semble donc que le milieu de travail ne serait pas seulement la scène des tensions interethniques, mais également la source de celles-ci. Un répondant se sert de l'exemple des membres de la communauté haïtienne qui sont propriétaires de leur taxi et qui font affaire avec des "nationaux" qui ne le sont pas et

fait le lien entre discrimination et compétition économique. La discrimination ici est beaucoup plus un phénomène économique que culturel:

"Mais je sais que tout le monde un peu est victime de la discrimination. Je ne peux pas dire que les Haïtiens sont victimes d'une discrimination particulière, à part le fait du taxi par exemple. J'ai jamais vu un endroit où les Haïtiens ont été si victimes de discrimination, et il y a une raison aussi à cela. La raison, c'est que la plupart sont tous des propriétaires. Ils ne louent pas des voitures. Il y en a qui ont deux ou trois taxis, ça veut dire le marché est en règle. Donc, il y a des chauffeurs blancs qui sont obligés de louer des taxis des Haïtiens. Alors les gens, ils aiment moins ça. Vous voyez? Donc, les gens occupent une place économique qui dérange les autres. Alors, ça a dégénéré en racisme. À chaque fois que les gens prennent une position dans un secteur qui pousse d'autres personnes, ça les dérange". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

En général, les leaders s'accordent pour évaluer la discrimination comme problème considérable pour la communauté haïtienne. Toutefois, il est important de souligner le fait que certains répondants apportent quelques nuances au discours dominant sur la discrimination ou bien de donner une nouvelle forme au débat sur la question, une nouvelle "façon de voir". Par exemple, un leader ne nie pas l'importance du problème de la discrimination pour les travailleurs d'origine haïtienne et pense qu'il y a parfois trop d'attention portée à l'évaluation (quantitative) de ce phénomène, comme s'il y avait des "taux normaux de discrimination", des seuils tolérables. Selon lui, il faut se pencher sur les effets pervers de la discrimination. Il pense que les travailleurs des "minorités visibles" ont tendance à généraliser l'existence de ce genre de pratiques d'embauche, à se bloquer eux-mêmes et à se fermer eux-mêmes des portes:

"Comment j'évalue, en termes quantitatifs, ça je ne sais pas, mais elle existe, c'est tout ce que je peux dire. Est-ce que c'est à 10, 15, 20 p. cent des problèmes de la communauté haïtienne? Je ne le sais pas. Et je ne veux pas le savoir non plus, en ce sens que des fois, on a trop souvent cette tendance à dire: oui, ça existe, mais ce n'est quand même pas si grave que ça... C'est comme si il y avait des taux normaux de discrimination, ou des taux normaux de ci, ou des taux normaux de ça. Je ne suis pas d'accord avec cette approche, cette façon de voir. Il y en a, il y en a, bon. Et parfois on peut avoir tendance à tout mettre sur le dos de la discrimination, alors on sait qu'il y a d'autres problèmes, par exemple de formation professionnelle ou autres, comme on le disait tantôt, mais n'empêche que ça existe aussi et que, pour moi, c'est un facteur important et que ce qui est encore plus important, c'est ce que ça fait dans l'esprit des gens, dans la mesure où c'est vrai que les gens, des fois, ont tendance à généraliser, dans ce sens où un refus qui peut-être est justifié, ils vont le mettre sur le dos de la discrimination. À ce moment-là, les gens vont se bloquer eux-mêmes. Il y a certaines portes où ils ne vont même pas aller frapper, de crainte d'une rebuffade, de crainte de ci, de crainte de ça. Et puis là, les gens vont se refermer. Et à ce niveau-là, moi je pense que ce sont des effets de la discrimination, peut-être les effets les plus pernicieux, les plus pervers". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Même effort de clarification chez un leader qui ne met pas en doute l'existence de la discrimination en emploi, mais qui déplore la tendance qu'ont certains membres de la communauté haïtienne à toujours expliquer leur mauvaise situation économique par des pratiques discriminatoires au sein de la société d'accueil:

"Bon dans leurs têtes, tous les Blancs sont racistes. Beaucoup, enfin la majorité pense comme ça. À cause de notre histoire aussi, de notre histoire en Haïti, l'esclavage et tout ça. Mais aussi parce que arrivés ici, ne trouvant pas de travail, ils mettent tout sur le compte du racisme toujours. Même si, par exemple, ils vont faire un examen, ils l'échouent, même s'ils l'échouent objectivement ils disent que c'est parce qu'ils sont racistes. Alors il y a ce délire aussi". (homme, 52 ans, citoyen d'adoption)

Dans un autre ordre d'idée, un leader perçoit la discrimination comme étant un problème bidimensionnel. Selon lui, il n'y a aucun doute que le phénomène de la discrimination existe, mais il faut également porter attention aux comportements des immigrants qui s'isolent et encouragent les pratiques discriminatoires. Plusieurs immigrants se replient sur eux-mêmes en milieu de travail, ce qui ne facilite pas la disparition des préjugés qui sont une des causes de la discrimination. Par ailleurs, il parle de "discrimination biaisée" soit de discrimination suscitée par des comportements répréhensibles et provocants dont la sanction est interprétée comme de la discrimination raciale:

"Moi j'ai un autre son de cloche là-dessus. Oui il y a de la discrimination dans le travail, il y en a dans les études. Mais il y en a des deux côtés, et c'est ça qu'on oublie souvent de dire.

Ça veut dire?

Ça veut dire que... quand moi j'ai choisi de rester dans mon petit coin... Je travaille dans une manufacture, je ne mange pas avec les autres. Je peux amener ma nourriture, la nourriture haïtienne, mais plus souvent que d'habitude. Mais de temps à autre, je peux aussi aller à la cafétéria, s'il y a une cafétéria, manger à la cafétéria. Ne pas me trouver tout le temps dans mon petit coin avec les Haïtiens qui travaillent dans mon département, et on est là à manger du riz ensemble. Je ne dis pas que ce n'est pas bon, je ne dis pas qu'il ne faut pas le faire. Mais si tout le temps c'est ça qu'on fait. Et pendant qu'on le fait on ne sait pas ce qui passe, on ignore la culture de l'autre. Et tout ce qu'on retient très souvent et tout ce dont on parle très souvent c'est des mauvais coups qu'on nous a fait. Et on nourrit à ce moment-là, au sein de notre cellule, on nourrit de la haine pour les autres. On monte des barrières, on monte un mur. Et quand à distance on se regarde, on nourrit aussi en nous des préjugés, c'est-à-dire des choses, des jugements avant même d'aller voir. Et comme on se pratique à ne pas aller voir, on se pratique à nourrir des préjugés. Et la première fois, la prochaine fois qu'on va se croiser par hasard ou bien par obligation, qu'est-ce qui peut sortir de moi qui a toujours fonctionné, évolué dans un vase clos? Je deviens raciste à mon tour. On oublie souvent de prendre cet exemple-là. Et il ne faut pas s'étonner si l'autre pendant ce temps on lui a permis justement de faire caucus lui aussi, de s'isoler lui aussi. Il a fait la même chose que nous. (...) Parce qu'un patron d'abord et avant tout qu'est-ce qu'il l'intéresse? Le rendement. Ce n'est pas la couleur de ma peau qui l'intéresse. Es-tu capable de travailler oui ou non? Moi j'ai besoin que tu

m'en donne comme ça 100 par jour. Donc c'est ça, tu as vu, c'est une industrie que j'ai, tu veux travailler? Parfait. Alors si j'ai commencé à travailler ça veut dire qu'il y a quelqu'un qui m'a permis. Ce quelqu'un là c'est peut-être moi avec mes capacités physiques ou intellectuelles, je me suis permis d'entrer. Le patron s'est permis de me recevoir aussi et là il y a du travail à faire, il y a un rendement à donner. Alors si à partir de ça, je découvre qu'il y a de la discrimination, tout d'un coup on ne veut plus de moi, tout d'un coup je suis "Noir", tout d'un coup je parle mal, tout d'un coup je suis toujours dans mon petit coin, tout d'un coup je sens des choses, et là je laisse mon travail, je porte plainte tout ça. Je ne dis pas qu'il n'y a pas de la discrimination toute pure, je ne dis pas ça, ça existe. Mais je dis qu'on a notre part aussi. Il y a une autre discrimination biaisée aussi. Je viens déjà d'en décrire une certaine. Une autre discrimination biaisée: je vais dans l'autobus, j'ai un transfert mais c'est le transfert d'hier, j'ai oublié de dire au chauffeur que c'était le transfert d'hier. Mais lui il fait son travail, il vérifie. Il ne peut pas vérifier pour tout le monde, tout d'un coup il vérifie pour moi. Mais des fois, je sais qu'il y a des chauffeurs qui peuvent vérifier parce que je suis "Noir", mais je sais aussi qu'il y a des chauffeurs qui vérifient à chaque cinq ou dix personnes. Parce que à un certain moment il faut bien vérifier un peu, et puis ils ne peuvent pas vérifier pour tout le monde comme à la douane, comme aux postes frontières. Alors tout d'un coup on vérifie pour moi et puis là on tombe sur un transfert d'hier, on dit Monsieur vous ne pouvez pas monter parce que... Comment ça je ne peux pas monter... Je sais que le transfert n'est pas bon. Puis là je m'obstine, et là je descends et en débarquant de l'autobus je lui crie "raciste". Oui mais écoutez, voyez ce que je nourris en lui. Je ne dis pas ça pour défendre qui que ce soit. Moi je ne veux défendre personne. Mais je dis soyons réaliste. Et je le dis avec mes amis haïtiens, je donne ces même exemples-là, je dis faisons la part des choses. Alors ça veut dire que ce qui m'intéresse ce n'est pas de crier au racisme. Ce qui m'intéresse c'est de dire il y a du racisme. C'est un racisme qui peut être partagé, on peut se retrouver dans les deux côtés. Alors il y a un travail à faire. Tout de suite je dis ça ne m'intéresse pas de parler du racisme pour parler du racisme. Tout de suite je dis il y a du travail à faire mais des deux côtés". (homme, 45 ans, résident permanent)

Et finalement un leader considère la discrimination en emploi comme la manifestation d'une préférence accordée aux nationaux, préférence qui est normale et acceptable, voire même souhaitable:

"Je vais vous dire une chose qui va vous surprendre. Savez-vous que pour la discrimination, j'ai une attitude que si les autres connaissaient, ils crieraient haro sur le beaudet. Moi je crois en toute honnêteté qu'un pays doit servir d'abord ses nationaux. Les nationaux d'abord et ensuite les autres. Ça, je l'ai vu en France, je l'ai vu en Suisse, je l'ai vu en Italie! Voilà! (...) Donc, moi je ne crie pas facilement au racisme, il faut tenir compte de la situation... Parce que moi, j'ai lutté en Haïti pour qu'il y ait une Haïti démocratique, où il y a du travail. D'abord les nationaux. On donne du travail, on le donne à un Français, à un Canadien, alors qu'un Haïtien est capable de le faire. Bon, on pourra me dire que j'exagère, mais c'est comme ça que je le vois. Ça ne veut pas dire pour autant que la discrimination n'existe pas...". (homme, 56 ans, résident permanent)

Outre la perception générale du phénomène, il faut également retenir les types variés de pratiques discriminatoires énumérés dans les commentaires des leaders. Dans le domaine de l'emploi, la

discrimination semble se manifester de diverses manières. Par exemple, ce leader dit que c'est au niveau de la sélection et de ses procédures, à l'étape de l'embauche, que la discrimination touche les membres de la communauté haïtienne:

"Est-ce que la question de la discrimination sur le marché du travail se pose à l'égard des Haïtiens?"

Mais oui.

"Vous pensez à quoi? Je parle d'une discrimination franche et directe, de discrimination raciale?"

Non, pas nécessairement. Moi, je ne le prends pas comme étant... C'est au niveau de la sélection de gens pour un travail. Et le premier choix de travail. Et puis aussi il y a ce qu'on attend d'un individu. Je crois que si on parle de discrimination directement, il faut au moins faire une enquête à partir de l'application ou du formulaire jusqu'au rejet de la personne, (...) Je parle de l'embauche. Je viens ici, j'ai les qualifications, je fais une application. Et à partir de cette application, si on veut faire une enquête approfondie, il faut au moins qu'on suive le parcours de toute la démarche par rapport à notre sujet. Et là, ça pourrait nous donner une idée positive ou négative de la discrimination comme telle. Moi je ne veux pas m'aventurer dans ce sens-là parce que je sais très bien que des fois on peut être qualifié et ne pas répondre aux exigences du patron. Bon, je pense que certaines fois, moi qui ai une expérience et une compétence dans le domaine de l'information, j'ai soumis mon CV à beaucoup d'endroits, dans des médias ici à Montréal, et j'ai été rejeté, et je ne dis jamais que c'est discriminatoire". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Une autre leader décrit une expérience personnelle de discrimination qui ne s'est pas manifestée au niveau de la sélection puisqu'elle a obtenu l'emploi. Dans son cas, il s'agit plutôt d'une attitude discriminatoire que d'une pratique, attitude qui se manifeste dans les relations interpersonnelles en milieu de travail. Comme elle le dit, c'est une fois embauchée qu'elle s'est rendue compte des préjugés existant dans son entourage:

"Alors je me suis présentée donc, j'ai eu le poste. Quelque temps après, mon patron qui est un homme charmant, mon supérieur immédiat, il m'arrive, il me dit: j'ai une bonne nouvelle à t'annoncer, j'ai engagé une autre Haïtienne. Il m'a dit: Tu as fait tellement plaisir que j'engage une autre. On t'a essayée, puis on a vu que ça marchait. Il me l'a dit candidement comme ça... Ma copine, ma collègue, qui est très sensible à ces choses-là, elle dit: as-tu vu ce que X t'a dit? Il te dit qu'il t'a essayée. Donc, tu sais que il se pourrait que tu ne l'aies pas eu, c'était un essai qu'il faisait. C'est très difficile d'obtenir des postes parce que les gens a priori ont peur de nous entrer dans leur enceinte. (...). Et je sais que depuis ils ont engagé une autre Haïtienne comme secrétaire et ils ont engagé une Africaine et ils ne se sont pas cachés pour me dire: vu que l'expérience avec toi était heureuse, ça nous a portés à engager. Mais je me dis mais c'est terrible". (femme, 51 ans, citoyenne d'adoption)

Aux dires d'une autre leader, la discrimination en emploi se manifeste à trois niveaux. D'abord, au niveau du recrutement, pour les mieux rémunérés. Ensuite, au niveau des conditions de travail pour les emplois les moins bien rémunérés et réservés aux travailleurs immigrants. Cette femme parle d'un "stage via les manufactures" par lequel plusieurs immigrants doivent passer et duquel beaucoup de travailleurs d'origine haïtienne n'arrivent pas à sortir. Finalement, au niveau des promotions:

"Moi je pense qu'il y (de la discrimination) au niveau du recrutement pour les emplois mieux rémunérés. Pour les emplois moins bien rémunérés, surtout dans la bonneterie, le textile et ainsi de suite, il n'y a pas de difficulté au recrutement. Ils ont sûrement des conditions de travail qui n'affectent pas seulement ceux-là, mais qui affectent l'ensemble des employés, ce à quoi peuvent s'ajouter de temps en temps des difficultés de harcèlement racial. Et ça c'est une réalité qui n'est pas bien documentée, mais la Commission des droits de la personne se rend compte que c'est comme la pointe de l'iceberg, quand, par exemple, elle a une plainte de gens qui travaillent dans une buanderie puis que systématiquement les "Noirs" se retrouvent dans les secteurs où il fait plus chaud, où ils sont pressés par le contremaître davantage. Ça c'est une difficulté qui existe, c'est une ghettoïsation qui perdure. Moi je pense que, classiquement, j'appellerais ça quasiment le stage via les manufactures, c'est une réalité que tous les immigrants nouvellement arrivés connaissent, puis ensuite, ils passent à d'autres étapes. Mais j'ai en mémoire, la recherche qu'Alberte Ledoyen a faite, c'est une recherche qui n'est pas encore publique sur l'intégration des minorités. On se rend compte que parmi les gens de la minorité haïtienne en particulier, le stage temps a perduré en quelque sorte dans les manufactures. Moi je pense que la discrimination affecte au niveau du recrutement, affecte au niveau de la promotion aussi, et au niveau des conditions de travail". (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

Pour terminer, un leader qui travaille dans une association oeuvrant pour les travailleurs d'origine haïtienne dit que la discrimination en emploi se manifeste également dans les congédiements et dans la prise en compte de la défense des droits des travailleurs lésés par les représentants ou délégués syndicaux:

"Bon, je pense que le racisme on peut le trouver dans tous les secteurs d'emploi. Si on prend par exemple le secteur qui nous intéresse le plus, c'est que même quand il y a des syndicats où il y a des structures à suivre, les gens sont soit sous-représentés, et quand ils sont victimes de la discrimination, au niveau de la promotion, au niveau même du respect d'une pratique de cheminement dans l'emploi, assez souvent les travailleurs haïtiens ou d'autres immigrants sont écartés finalement de leurs droits. Ici, à ATHAC, assez souvent on reçoit des gens qui nous disent: "On a été congédiés parce qu'il n'y a pas d'ouvrage, mais il y a d'autres personnes moins anciennes que nous qui sont à l'ouvrage". Ça c'est courant, courant, courant que les gens nous appellent pour ça. Et puis c'est courant aussi que les gens nous appellent pour nous dire que: "Notre délégué syndical n'est pas intéressé à nous représenter". Dans beaucoup de cas, on sait que les syndicats aussi peuvent charrier tous les préjugés de la société d'accueil. Et puis ils peuvent en voir de toutes les couleurs aussi au sein des syndicats. Assez souvent, les syndicats que, à l'ATHAC, nous considérons comme devant être des alliés naturels, assez souvent on est obligé de les menacer de poursuites parce qu'ils n'ont pas défendu comme il faut leurs

membres en vertu du Code du travail. Ça c'est courant. On a menacé même la plus grande centrale. Bon, ça se règle toujours à partir d'une menace parce qu'on n'est jamais allés jusqu'à poursuivre une centrale syndicale ou bien un petit syndicat, mais c'est aussi dur que ça ce que la communauté confronte en matière de racisme en milieux d'emploi". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

Un leader, impliqué dans une association axée sur l'intégration, pense que ce sont surtout les jeunes d'origine haïtienne cherchant du travail dans le domaine manufacturier qui sont discriminés au moment de l'entrevue. Les employeurs scrutent leur apparence (coiffure, vêtements, etc.):

"Je crois que (la discrimination) c'est surtout au niveau des jeunes. Nous avons eu plusieurs plaintes de jeunes qui sont venus nous rencontrer pour nous dire que ils se cherchent un emploi et puis au moment de rencontrer l'employeur ils se sentent comme rejetés. On leur dit carrément qu'on ne veut plus d'eux. Et puis il y a aussi la question peut-être de la présentation parce que bien souvent ces jeunes-là quand ils vont chercher un emploi c'est surtout l'apparence qui intéresse l'employeur. On regarde leur coupe de cheveux, on regarde les vêtements qu'ils portent et tout ça. Et puis ils sont discriminés à cause de ça.

Dans quels secteurs seraient-ils discriminés d'après les témoignages que vous recevez?
Bon moi personnellement j'ai fait une intervention auprès d'un employeur, c'était une industrie où on faisait des meubles..., donc l'industrie manufacturière (...) D'ailleurs ceux qui sont responsables de l'emploi dans certains secteurs, ils le savent, et c'est peut-être à bon escient, on parle actuellement d'équité dans l'emploi, on essaye par plusieurs moyens de mettre sur pied des plans pour essayer de corriger la situation". (homme, 48 ans, citoyen d'adoption)

Une autre leader insiste plutôt sur le fait qu'en période économique difficile, les travailleurs immigrants entrent davantage en compétition avec les travailleurs nationaux pour l'obtention de certains postes et c'est là que la discrimination se manifeste à leur détriment:

"Cela se fait sentir surtout quand il y a quand il y a un poste et qu'il y a deux candidats, que ce soit un immigrant et puis... C'est sûr que la rivalité et puis à compétence égale... le problème se pose à ce moment-là, quand il y a choix. Mais s'il y a beaucoup d'ouvrage tout le monde va en avoir, et puis il n'y a pas de problèmes. Mais quand il y a choix, je pense que le problème se pose. Il n'y a pas moyen de passer à côté, de dire qu'il n'y a pas de problèmes de...". (femme, 46 ans, citoyenne d'adoption)

Enfin, une répondante identifie les travailleurs qualifiés comme victimes principales de la discrimination en emploi. La raison, selon elle, c'est que ces derniers postulent pour des emplois mieux rémunérés et convoités par plusieurs travailleurs alors que dans les emplois moins convoités il n'y a aucune discrimination dans le recrutement:

"Au niveau du recrutement, la discrimination raciale affecte je crois les professionnels, les gens qui sont plus scolarisés. Je veux dire que les gens qui sont scolarisés ne trouvent pas

toujours chaussure à leur pied. Il y a des exceptions, il y en a qui font de très belles carrières. On pourrait dire que je suis de ceux-là. Mais je crois que généralement les Haïtiens ont de la difficulté, moi je connais beaucoup d'Haïtiens qui sont chauffeurs de taxi puis qui ont un ou deux diplômes universitaires. (...) Moi je pense qu'il y en a au niveau du recrutement pour les emplois mieux rémunérés. Pour les emplois moins bien rémunérés, surtout dans la bonneterie, le textile et ainsi de suite, il n'y a pas de difficulté au recrutement". (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

8. LES PROGRAMMES D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Dix-sept personnes ont abordé le thème des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Les commentaires recueillis portent principalement sur l'utilité des programmes et sur certaines incertitudes liées à leur application. Généralement, les leaders sont en faveur des programmes d'accès à l'égalité. En fait, quelques-uns émettent des doutes quant à certains aspects des programmes qui poseraient problème.

8.1 Utilité des programmes d'accès à l'égalité

Parmi les commentaires recueillis portant sur les effets positifs des programmes d'accès à l'égalité, on avance deux raisons majeures pour justifier cette position: le redressement d'inégalités sociales causées par des injustices de traitement dans le passé et la paix sociale dans le futur. En général, les opinions exprimées dans cette première partie sont en faveur des programmes d'accès à l'égalité parce que les leaders considèrent les effets possibles de l'action positive. Pour eux, c'est "... une mesure de redressement extrêmement importante (...) qui peut être extrêmement efficace" (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption).

La justification la plus répandue des programmes d'accès à l'égalité est le tort causé par des pratiques discriminatoires du passé qui, plus souvent qu'autrement, existent encore aujourd'hui. Ces injustices au niveau de l'embauche des travailleurs immigrants ont engendré une inégalité économique qui se reproduit et qu'il faut maintenant corriger par une intervention étatique temporaire. C'est l'opinion d'un leader qui s'oppose à ceux qui contestent les programmes visant l'"égalité de résultats" en basant leur critique sur la discrimination renversée qu'ils encouragent:

"Un programme d'accès à l'égalité avant tout est un programme correctif, ça veut dire que ce n'est pas un programme qui va s'étendre de façon indéfinie, c'est un programme pour

les petits. Tout comme on le fait pour les femmes. Bon, ça marche plus ou moins, mais c'est un programme qui a sa raison d'être. En ce sens qu'on essaie du point de vue systémique d'essayer d'aller à contre-courant de ce qu'on voit. C'est pour ça que ça n'a rien à voir avec la Charte des droits, ça ne contrevient à rien". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

Une leader aborde les critiques dont font l'objet les programmes d'accès à l'égalité en emploi. Les travailleurs "nationaux" leur reprochent de privilégier la quantité et non la qualité, tout en encourageant une nouvelle forme de discrimination raciale ou sexuelle. Selon elle, ces programmes sont nécessaires si on veut permettre aux travailleurs immigrants de prendre de l'expérience, de s'intégrer au marché du travail:

"Je pense que c'est très important, pour avoir travaillé un peu dans à la mise sur pied du comité d'accès à l'égalité en emploi dans mon institution. C'est pertinent, mais il y a le problème au niveau des ouvertures de postes. Tant qu'il n'y a pas possibilité de renouvellement du personnel, c'est limité. Et par ailleurs, je pense qu'il y a certains syndicats de professionnels où les membres ne veulent rien savoir de ça et ils me disaient: ah, bien moi je suis contre les quotas, si on revient avec des quotas, on va prendre des gens qui n'ont pas de compétence. Mais si on n'a jamais la possibilité de pratiquer son métier, où va-t-on la prendre la compétence? Donc s'il y a des possibilités de faire des stages, ou je pense à l'enseignement, la possibilité d'être appelé pour faire de la suppléance, c'est à partir des suppléants qu'on va piger les enseignants. Donc, si on n'appelle pas des Haïtiens pour faire de la suppléance, quand seront-ils un jour professeurs?". (femme, 46 ans, citoyenne d'adoption)

Certains leaders se disent en faveur des programmes d'accès à l'égalité parce qu'il est important d'assurer la participation des immigrants à la vie économique et à la gestion de la société d'accueil. Il semble, aux dires de ces leaders, qu'une telle intégration sociale pourrait aider à garantir la paix et la justice sociales. Pour cette interviewée "l'accès à l'égalité n'est pas une faveur c'est une question d'équité", donc de justice (femme, 54 ans, résidente permanente). Un autre pense que les programmes d'accès à l'égalité ne représentent qu'un premier pas vers l'intégration et qu'il faut se fixer des objectifs qui pourront être mesurés:

"Mais moi je pense que c'est un premier pas, ce n'est pas que ce soit le *deus ex machina* ou bien le *nec plus ultra*, si je peux m'exprimer ainsi. Mais c'est clair que c'est un premier pas. Parce que peut-être qu'il faut mettre des chiffres n'est-ce-pas, c'est-à-dire ne pas dire une politique d'équité en matière d'emploi sans mettre des chiffres et dans le temps aussi. C'est-à-dire que dans un an ou dans deux ans, voilà notre but. On veut qu'il y ait 10 p. cent-15 p. cent de minorités visibles ou ethniques dans la fonction publique. Des choses comme ça, il faut que ce soit vrai". (homme, 52 ans, citoyen d'adoption)

Un répondant insiste sur l'importance de la participation des immigrants et de leurs enfants dans le processus décisionnel de la société d'accueil. Ainsi, il pense que la paix sociale dépend de l'intégration sociale des gens qui choisissent le Québec pour y vivre:

"Oui, j'y pense sérieusement parce que ça rétablit aussi ce qu'on appelle la paix sociale. J'y pense d'une manière politique, sociologique. Pourquoi je dis que c'est important? Parce que quand vous avez des gens qui grandissent dans un pays, qui ont adopté ce pays-là, qui veulent faire de ce pays-là leur seconde patrie, avec leurs enfants et tout et tout, si on veut aller quelque part, il faut que ces gens se reconnaissent. Il faut que ces gens-là soient dans les endroits où l'on prend des décisions". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Il est important de souligner le fait que des leaders croient que le Québec est en retard au niveau de ses programmes d'accès à l'égalité et que "... c'est un retard qu'il faut rattraper si on ne veut pas que le Québec de demain soit un Québec éclaté avec des gens agressifs" (homme, 42 ans, citoyen d'adoption). Une leader compare le Québec avec d'autres provinces canadiennes comme l'Ontario ou la Colombie Britannique. Selon elle, le Québec n'est pas en avance dans le domaine de l'action positive, mais cela pourrait peut-être s'expliquer par la différence linguistique qui complique l'intégration économique ou la moins grande importance de l'entrée d'immigrants au Québec:

"Je crois que le Québec est nettement en retard et ça s'explique de différentes façons. Je ne veux pas entrer dans l'autoflagellation, comme les gens disent. Mais je pense que si on regarde par exemple l'Ontario, je dis le Québec est en retard, par rapport aux Maritimes il ne l'est sûrement pas. Mais si on regarde l'Ontario, l'Ontario a dû faire face beaucoup plus tôt à des difficultés, mais moins complexes. Parce que en quelque sorte il y a peut-être une très grande variété d'immigrants, mais il n'y a pas la question linguistique. Alors c'est un peu injuste de comparer le Québec à l'Ontario. Mais objectivement mettons ces choses-là à part, l'Ontario est en avance. Les premiers programmes d'égalité ont commencé sûrement dix ans avant nous. Je dirais qu'en Colombie Britannique c'est à peu près la même chose. Encore que on peut se poser la question: est-ce que c'est bien d'aller très vite alors qu'il y a eu des soubresauts ensuite (rires)... Mais je dirais que le Québec cherche à rattraper le retard qu'il avait accumulé". (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

Finalement, à savoir quelles minorités devraient être visées par les programmes d'accès à l'égalité, un leader pense que toutes les communautés culturelles devraient en bénéficier, mais la communauté noire un peu plus étant donné le traitement spécialement injuste qu'on lui a réservé dans le passé:

"Est-ce que ces programmes-là sont nécessaires dans toutes les communautés ou est-ce que ces programmes devraient être plus ciblés?"

Moi je pense que le programme comme tel est nécessaire pour toutes les communautés.
Même les communautés d'origine européenne?

Toutes les communautés ethniques dans la mesure où ça reflète la composition ethnique du Québec. Mais étant donné que la communauté noire a été mal servie assez longtemps, il lui revient un certain pourcentage qui peut être supérieur au pourcentage qu'on veut accorder à d'autres communautés...". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

8.2 Application des programmes d'accès à l'égalité

Dans cette deuxième section, on retrouve les commentaires de leaders qui se montrent sceptiques face à l'application des programmes d'accès à l'égalité et ce, autant au niveau de leur efficacité que de certains effets pervers qu'ils risquent de provoquer. Certaines personnes interrogées mettent même en doute la volonté des administrateurs chargés de créer ces projets d'action positive ou de les appliquer au niveau de l'embauche de travailleurs immigrants. Ainsi, des leaders sont perplexes quant aux chances de réussite des politiques égalitaires et une des raisons de ce scepticisme est liée à l'impossibilité de mettre en marche des programmes d'accès à l'égalité en pleine période de crise économique.

Cette mauvaise situation économique risque également d'entraîner de la réticence de la part du public auprès duquel on tente d'expliquer et de justifier la mise sur pied de mesures anti-discriminatoires ayant pour but de redresser la représentation inégale de certains groupes minoritaires sur le marché de l'emploi. Ces mesures ne sont pas à l'avantage des travailleurs "nationaux" et ces derniers pourraient réagir négativement, spécialement quand le chômage est élevé:

"Le programme d'accès à l'égalité est actuellement très mal vu. Personnellement je crois que c'est une chose qui à long terme devrait avoir un très bon effet pour tout le monde, mais présentement le gouvernement a de la difficulté à vendre ce programme à la population en général. L'idée que alors qu'il y a le chômage, on va réserver des postes à des gens parce qu'on a retrouvé des traces de discrimination systémique, ce n'est pas une idée qui est facilement explicable à monsieur tout-le-monde. Donc c'est pour ça que le programme d'accès à l'égalité...

C'est comme dans la question des femmes, on commence à avoir des réactions?

Oui, oui. Oui, oui, dans ce cas-là c'est évident. S'il y a une situation de plein emploi, bon, pas de problème...". (homme, 48 ans, citoyen d'adoption)

Un leader se montre encore plus négatif quant aux conséquences de la récession actuelle. Selon lui, il est peu probable que les travailleurs d'origine haïtienne bénéficient des programmes d'accès à l'égalité alors que le chômage affecte gravement les travailleurs d'origine canadienne-française:

"J'y crois pas. Le taux de chômage est très élevé. Il y a des dizaines et des dizaines de diplômés universitaires québécois qui ont du mal à trouver un emploi, qui sont soit sur le chômage soit sur le Bien-être social. Il y en a qui ont des maîtrises, des doctorats, alors... bon, un Français qui a le même diplôme, peut-être, un Belge, je ne crois pas que

l'Haïtien a beaucoup de chance. Ils se battent pour ça d'accord, c'est le gouvernement même qui met ça en avant, je vois maintenant la Ville de Montréal où... Dernièrement, j'ai lu là dans un article où il y a six femmes haïtiennes qui sont arrivées, bon, mais six femmes sur combien de milliers? Est-ce que ça ne cache pas la forêt? Moi je trouve". (homme, 56 ans, résident permanent)

En fait, on se demande si "avec les coupures budgétaires des gouvernements, est-ce que c'est réalisable tout simplement ?" (homme, 48 ans, citoyen d'adoption). Aussi, certains questionnent l'ampleur des conséquences que peut avoir une politique d'accès à l'égalité. Par exemple, un leader se demande si les programmes d'accès à l'égalité sont vraiment utiles étant donné que le secteur d'emploi privé n'est pas impliqué et que le secteur public ne représente qu'une petite partie des emplois disponibles. Il s'agit de voir jusqu'à quel point le secteur privé va suivre l'exemple:

"Ce n'est pas une mauvaise chose les politiques d'accès à l'égalité. Est-ce que ça résout tous les problèmes? Non. Est-ce que ça peut arriver à créer des effets d'entraînement pour le secteur privé ou autres? je pense que c'est ça la grosse question, dans ce sens que l'État ici, ce n'est pas le plus gros employeur, l'État est un petit employeur, si on regarde la masse d'emplois qu'il y a dans la société québécoise. Donc, pour avoir quelque chose de symbolique, c'est beaucoup plus la valeur d'exemple et l'effet d'entraînement sur le reste de la société que ça peut provoquer à l'échelle d'une communauté qui serait intéressante. Bon, évidemment, ça va profiter à quelques personnes, mais ça serait bon dans la mesure où ça peut être un modèle et pour l'ensemble des entrepreneurs, et pour l'ensemble de la société. Et ça, je pense qu'on en est encore loin". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

À cela, une leader répondrait probablement qu' "(...) il faut que le gouvernement donne le ton. Si le gouvernement ne donne pas le ton, ce n'est pas l'entreprise privée qui va le donner" (femme, 51 ans, citoyenne d'adoption). Aux problèmes d'application s'ajoute la question des effets pervers que pourraient avoir les programmes d'action positive. Et selon certains leaders, la perte de critères d'universalité (fondés sur le mérite) est un de ces effets négatifs à prévoir. C'est d'ailleurs ce que pense une leader qui se dit "... en faveur (des programmes d'action positive) dans la mesure où ce n'est pas une faveur qu'on fait aux gens" (femme, 54 ans, résidente permanente). C'est aussi ce que craint un pasteur qui est en accord avec l'idée de l'égalité en emploi, mais qui est contre un traitement préférentiel des travailleurs s'exerçant au détriment des critères de compétence. En fait, il est en faveur d'une égalité des chances permettant à chaque personne de faire valoir ses qualités sans être défavorisée systématiquement par des critères raciaux, ethniques ou linguistiques:

"Je trouve que on devrait regarder non pas la couleur mais regarder plutôt la valeur de l'individu, qu'on donne le travail à celui qui a les capacités nécessaires.
Mais vous n'êtes pas trop d'accord avec ces politiques?

C'est-à-dire l'accès à l'égalité oui, mais l'égalité sur quelle base? Il faut que ce soit quand même pour le même travail et avoir des critères. Et tous ceux qui rencontrent les mêmes critères sont supposés être employés, suivant les possibilités de l'emploi. Mais égalité pour moi c'est on doit donner un travail au plus qualifié, quelle que soit sa race. Qu'il soit Haïtien, qu'il soit Québécois, qu'il soit Grec, qu'il soit Juif, on doit tenir compte plutôt de la classe de l'individu, pas de sa couleur. Ou bien alors de son accent peut-être...

Est-ce qu'on doit déterminer des cibles, comme les minorités visibles, comme les femmes, etc.? Par exemple, on dit que il y a 2,3 p. cent de gens des communautés ethniques qui sont employées par la fonction publique.

Oui, mais il ne faut pas généraliser. Il va falloir considérer aussi les personnes qualifiées. Moi je connais plusieurs de mes membres qui sont employés dans la fonction publique parce qu'ils sont qualifiés pour le travail, ils ont étudié pour. Ils ont passé les concours et ils ont réussi. Mais cependant, je ne veux pas avancer quelque chose dont je ne suis pas sûr. En tant que chercheur et en tant qu'intellectuel, je ne veux pas dire des choses qui ne sont pas fondées. Mais je conçois que dans un pays démocratique et pluraliste comme le Canada, on devrait considérer l'accès à l'emploi sur une base égale, c'est-à-dire sur la qualification de l'individu, pas sur sa physionomie ou bien alors son accent". (homme, 49 ans, citoyen d'adoption)

Aussi, prétendent certains leaders, il y a risque de réactions négatives au sein de la population nationale si les programmes d'accès à l'égalité ne sont pas présentés ou utilisés de manière adéquate. Selon une répondante, le débat entourant les mesures de redressement peut prendre une tournure négative si la présentation de ces mesures n'est pas appropriée:

"J'ai, au niveau du Québec, certaines réserves quant à la façon dont ça se fait parce que je pense que les programmes d'accès à l'égalité, ce n'est pas... spontanément... acceptable. Il faut faire une démonstration pour des programmes d'accès à l'égalité. Ce n'est pas quelque chose qui peut être présenté comme une recette à la mode, parce que ça peut à la rigueur heurter profondément, même le sens éthique. Et c'est pour ça que souvent apparaît une discrimination à rebours, discrimination à l'envers et ainsi de suite. Moi je sais que ce n'en est pas de la discrimination à rebours, les véritables programmes d'accès à l'égalité. Encore faut-il..." (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

Les immigrants, pense un autre leader, peuvent également avoir des réactions négatives lorsqu'ils voient que l'État est obligé d'avoir des politiques spéciales pour assurer leur égalité. Les "Québécois" se sentiront mis de côté:

"Bon, le programme d'accès à l'égalité cause beaucoup de frustrations, d'une part du côté des gens du pays d'accueil, chez les Québécois, et puis d'autre part, chez les immigrants. Les immigrants disent: on est obligé de faire des lois pour nous engager. Et les Québécois disent: écoute, bon, les immigrants arrivent, on nous met à la porte". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Un homme, en parlant de son fils né au Québec, précise le sentiment que peut avoir la personne favorisée par l'action positive. Ce genre d'effet socio-psychologique est souvent sous-estimé. Selon lui, il y a aussi le danger d'identifier une personne à un groupe quelconque et de réduire ainsi son individualité. Par la même occasion, il souligne le fait que la discrimination positive demeure de la discrimination:

"Oui, mais c'est toujours un faux problème parce que l'accès à l'égalité, la perception même de l'accès à l'égalité quand on fait de la discrimination positive, c'est à mon avis une discrimination. Pourquoi? parce que mon fils qui est né ici, à Montréal, me dit toujours qu'il n'a pas besoin de discrimination positive pour qu'il soit embauché à un endroit, parce que lui, il est Québécois. Je l'ai éduqué en tant que Québécois, alors il fait tout ce qu'un Québécois peut faire. D'ailleurs, on a peine et misère à l'amener dans la communauté haïtienne, il n'a aucun souci de la communauté haïtienne, lui, il est Québécois, il fonctionne en Québécois, si on peut parler ainsi. Alors il semble qu'il rejette ce thème de discrimination positive, parce que il pense qu'automatiquement, on parlerait de lui en tant que personne... d'intégration de la communauté noire dans la fonction publique. Lui, il se sent discriminé". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

Finalement, tel que mentionné au début de cette section, il y a aussi des commentaires mettant en doute la volonté des administrateurs des programmes d'accès à l'égalité. On retrouve entre autres l'argumentation d'une leader qui se dit insatisfaite des efforts faits jusqu'à maintenant dans le sens de l'égalité et qui demande des politiques plus strictes, alors que seule la Ville de Montréal et la STCUM ont un politique de 25 p. cent:

"Au point de vue travail aussi nous ne sommes pas satisfaits. Nous ne sommes pas satisfaits parce que sur le plan de l'accès à l'égalité, en tant que communauté culturelle, sur le plan de l'accès à l'égalité, si on regarde bien, on voit que c'est seulement la STCUM et la Ville de Montréal qui ont une politique de 25 p. cent d'emplois pour les communautés culturelles. Ce n'est pas suffisant. Donc, on n'est pas satisfait, on ne trouve pas le travail qu'on aurait voulu, même si on avait un métier. À mon arrivée ici, je pensais que je pourrais travailler dans le domaine de ma formation, mais non ça n'a pas été comme ça. Et il y a beaucoup d'autres personnes qui ont eu à subir ça aussi. On ne trouve pas le travail qu'on aurait voulu". (femme, 41 ans, citoyenne d'adoption)

Une autre femme doute des intentions derrière le discours entourant les programmes d'accès à l'égalité. Selon elle, ces discours ne sont que des vœux pieux qui ne se concrétisent pas pour diverses raisons. De plus, les objectifs ne sont respectés, ni à Hydro-Québec, ni à la Ville de Montréal, ni à la STCUM, ni à la CUM:

"Il y a énormément de besoins mais ce dont je me suis rendue compte. C'est que ces programmes d'accès à l'égalité en emploi sont des vœux pieux parce qu'ils n'ont pas encore reçu d'application. Parce que, après des années, dans la fonction publique québécoise, il n'y en a pas. Au niveau du Canada, il a fallu faire des nominations pour

au moins choisir des *token* et faire une représentation symbolique. Et même encore parmi les nominations ethnoculturelles, au niveau du gouvernement provincial, la question de la couleur joue énormément. Mais c'est encore 3 p. cent des membres des communautés ethnoculturelles à Hydro-Québec, 4,5 p. cent à la Ville de Montréal, 7,6 p. cent à la STCUM, ça c'est la commission des transports. Par exemple, à la CUM, on a fait tout un tableau et on dit: il y a des postes qui vont se libérer. Mais maintenant, le problème c'est avec les syndicats parce qu'on ne peut pas se permettre. Et comme la façon d'ouvrir la porte, c'est d'employer ces gens-là pour des périodes de temps, ou comme auxiliaires... ce qui fait que quand quelqu'un part, ils peuvent prendre leur place. Donc, c'est très difficile". (femme, 38 ans, citoyenne d'adoption)

Un leader affirme même que les politiques d'accès à l'égalité représentent un danger puisque les réactions prennent déjà forme alors que, dans les faits, rien n'est encore réalisé. D'après lui, la conjoncture actuelle ne permet pas une vraie politique d'accès à l'égalité et, en plus, le domaine public constitue un *closed shop* qui demeure très fermé aux communautés culturelles:

"Maintenant, si on regarde froidement les choses, ce programme-là dont on parle, ça cause beaucoup plus de tort le fait d'en parler dans la société d'accueil que de bien. Pourquoi? parce qu'on ne fait rien. Si au moins on faisait des choses réelles, je ne dis pas qu'on n'en fera pas, mais à ce jour si on vous parle de programmes d'accès à l'égalité pour les communautés culturelles, c'est un vœu pieux. On aimerait en faire, on pense qu'il faudra en faire, mais l'efficacité de ces programmes se trouve tamisée, pour ne pas dire carrément occultée par toutes sortes de contraintes. Notamment les budgets. Notamment la diminution des fonctionnaires dans la fonction publique, etc., on peut donner toutes sortes d'exemples. Ce que les gens ne disent pas c'est que les différentes communautés culturelles sont surtout dans le privé, jamais dans le public. Le public c'est presque une chasse gardée. Et puis c'est ce que les anglais appellent le *closed shop*, ce qui veut dire ça tourne tout le temps en rond". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

9. L'ENTREPRENARIAT

Tous les leaders ont abordé le thème de l'entrepreneuriat au sein de leur communauté. Les commentaires portent sur l'état actuel de l'entrepreneuriat et les secteurs d'activité, la fonction sociale de l'entrepreneuriat et l'entrepreneuriat des femmes.

9.1 État actuel de l'entrepreneuriat dans la communauté haïtienne

Une étude sur les travailleurs indépendants (Multiculturalisme Canada, 1986) démontre que la proportion de travailleurs indépendants chez les Canadiens (ceux qui ont dit travailler pour leur propre compte au recensement de 1981; il y a chevauchement entre travailleurs indépendants et petites entreprises) est de 62,7 par 1000. Chez les groupes britannique et français, la proportion était respectivement de 59,1 et de 48,5. Chez les groupes autres, elle était de 84,5. Les groupes ethnoculturels se situant au-dessus de la moyenne sont par exemple les Chinois (72,9), les Arabes et Ouest-Asiatiques (99,9) et les Juifs (149,6). En bas de la moyenne: les "Noirs" (26,2) ou les Philippins (17,6). Quant à la fonction de l'entreprise ethnique, plusieurs travaux en ont discuté (voir Light, 1979; Waldinger, 1986, etc.). Le débat porte ici sur les conditions de formation des entreprises ethniques et sur le fait que l'entreprise ethnique soit une voie de mobilité pour les travailleurs ou une voie de canalisation dans des économies périphériques qui retardent l'intégration dans le marché primaire ou secondaire du travail (voir Portes, Manning, 1985).

Plusieurs leaders affirment que l'entrepreneuriat haïtien n'en est présentement qu'à ses débuts. Certains de ces leaders croient par contre qu'il commence à montrer des signes encourageants de dynamisme. Dans cette première partie, on retrouve donc des commentaires portant sur les raisons expliquant l'évolution lente de l'entrepreneuriat au sein de la communauté haïtienne et d'autres qui identifient les indices actuels d'une expansion vers de nouveaux champs d'activité.

Selon un leader, l'entrepreneuriat tente de prendre forme au sein de la communauté haïtienne, mais sa progression n'est pas aussi rapide qu'elle l'a été pour d'autres communautés (par exemple la communauté vietnamienne) parce que les premiers immigrants, étant donné leurs qualifications professionnelles et leur intégration rapide au marché du travail québécois, n'ont pas instauré les structures économiques qui auraient permis aux immigrants qui ont suivi de fonder des petites entreprises dès leur arrivée:

"A ce compte-là je crois que ceux qui sont arrivés les premiers, qui étaient des professionnels et qui avaient une bonne rémunération, je crois qu'ils se sont recroquevillés, ils n'ont pas pensé à mettre sur pied des structures, comme le font les Vietnamiens, qui permettraient de mettre sur pied des PME. Les Vietnamiens le font c'est sûr. Ils achètent des pharmacies. Ils ont des petits centres d'achat où ils peuvent engager les jeunes de leur communauté". (homme, 48 ans, citoyen d'adoption)

Selon certains, la situation s'améliore et le manque d'organisation initial est maintenant une chose du passé. Les commerçants commencent à s'organiser et à aller chercher plus d'expertise. Les entrepreneurs sont aujourd'hui moins nombreux, mais ils sont plus solides parce qu'ils connaissent mieux les règles de l'entreprise commerciale, et il n'y a plus de place pour l'improvisation:

"Il y en a qui se sont cassés la gueule. Et puis ils ont commencé à se réunir, il y a l'Association des hommes d'affaires haïtiens. Alors ils ont commencé à aller chercher de l'expertise, à aller dans des conférences, à suivre des cours et puis il y a aussi des jeunes Haïtiens qui sont devenus administrateurs parce qu'ils ont étudié l'administration. Il y a des comptables, donc on va trouver effectivement beaucoup d'entrepreneurs, je dis beaucoup moins d'entrepreneurs mais ils vont être plus solides. Par exemple les chauffeurs de taxi: avant, n'importe lequel Haïtien pouvait dire bon je vais faire du taxi, au point où on pensait que tous les Haïtiens faisaient du taxi. Je n'ai pas de problèmes avec ça. Ou bien on pensait que n'importe lequel Haïtien qui fait du taxi ne sait rien, ne sait pas s'orienter, ne peut pas te conduire là où tu lui demandes de t'amener. Parce que n'importe qui allait faire du taxi à un certain moment. Ce n'était pas assez réglementé non plus, mais ils se sont cassés la gueule là aussi, ils se sont rendus compte qu'il faut s'organiser, il faut savoir ce métier-là et puis il faut avoir des connaissances, il faut avoir de l'expertise et puis il faut donner un service intéressant au client pour aller les chercher qu'ils soient blancs ou noirs. Et puis effectivement ils ont des clients blancs ou noirs (...)
Il n'y a plus de place pour l'improvisation". (homme, 45 ans, résident permanent)

Outre le manque de vision commerciale des premiers immigrants, on évoque également la culture haïtienne pour expliquer le développement tardif de l'entreprise haïtienne au Québec. C'est ce que pense un leader, convaincu que si l'entrepreneuriat haïtien manque de dynamisme, c'est parce que l'esprit d'entreprise n'est pas valorisé dans le système d'éducation en Haïti:

"Je me souviens quand j'étais jeune, mon père se plaignait justement de ceux qui vivaient aux crochets de l'État. Déjà lui se faisait fort de dire que il n'a jamais, jamais, vécu aux crochets de l'État. Donc c'est pour vous donner une idée que le geste était posé déjà pour nous lorsqu'on était en Haïti et il y avait des mesures qui avaient été prises par certains présidents, avant ma naissance, en lisant l'Histoire, pour favoriser le petit commerçant haïtien, mais pas l'entreprise comme telle, l'entrepreneuriat. L'entrepreneuriat a toujours pratiquement appartenu à ceux qui sont venus d'ailleurs de notre pays et en ce sens-là on est encore un pays colonisé, même si on a été indépendant depuis 200 ans, 1804 à peu près, et donc ce n'est pas une chose qu'on a développée chez nous, l'entrepreneuriat. On a plutôt développé des grands chenapans, voleurs, aux crochets de l'État". (homme, 48 ans, citoyen d'adoption)

Selon un leader, les Haïtiens n'ont jamais été de grands commerçants et ceux qui l'étaient sont restés à Haïti. Alors, les entrepreneurs de la communauté devront apprendre:

"Quand on regarde les gens, les gens qui sont entrepreneurs en Haïti sont restés en Haïti. Souvent, même s'ils ne sont pas dans le régime, mais ils grouillent autour. Tandis que les gens qui immigreront ici, ce sont pas des gens qui ont des habitudes et c'est pour ça qu'on

ne les retrouve pas vraiment dans des entreprises. Il y en a, mais je pense qu'il y a quelque chose qui leur manque au point de vue organisation, même dans les restaurants. Il y a quelque chose, moi-même ça me tente pas d'aller dans les restaurants haïtiens en tant que femme surtout... Moi, j'évite parce que quand tu arrives là, les gens qui te déshabillent pièce par pièce, les gars, ils sont tous là. Je pense que ce n'est pas bon pour une entreprise... Je sais aussi qu'il y a une tentative de caisse populaire. Mais je pense que ça va venir. Je me dis que la prochaine génération probablement. Mais c'est parce que ça ne s'improvise pas ces choses-là. Moi-même des fois je me suis laissée aller à acheter des REA (rires), mais je sais que dans la communauté ce n'est pas quelque chose qui se fait ça. Je pense que si on regarde les Québécois aussi, au début, on disait que les Québécois ne s'intéressaient à rien, mais ce sont des choses qui s'apprennent...". (femme, 51 ans, citoyenne d'adoption)

Aux dires de plusieurs leaders, les secteurs d'activités des entrepreneurs d'origine haïtienne sont avant tout liés aux besoins internes de la communauté. Mais comme le dit une répondante, il y a présentement un accroissement du nombre de commerces de type ethnique et, du même coup, il commence à y avoir des entreprises, mises sur pied par des jeunes, offrant des services en dehors de la communauté (informatique, audio-visuel):

"Il y a des jeunes qui partent des entreprises, il y a un jeune qui a parti quelque chose au niveau de l'informatique, on avait parlé de lui dans une revue, je ne sais pas si c'est l'Actualité. Il y a d'autres jeunes qui ont parti des choses au niveau de l'audio-visuel et puis il y a du monde dans la restauration et il y a des restaurants qui commencent à tenir le coup. On en a vu s'ouvrir et fermer, puis là il y en a qui commencent à tenir, et qui sont plus propres, plus coquets. Il y a un effort qui se fait de ce côté-là. Il y a aussi dans l'alimentation, il y a des boutiques de vêtements, des salons de coiffure pour hommes et pour femmes. Il y en a au niveau de l'importation de certains produits tropicaux. Il y a une boulangerie, il y a une pâtisserie. La boulangerie, c'est Vianou, ils alimentent différents marchés de pain, avec des biscuits et des genres de galettes, des biscuits secs comme on mange en Haïti et puis différents formats de pains, souvent les recettes haïtiennes. Il y a un bonhomme qui fait de l'acassan, qui distribue ça, la sauce aussi. Donc, il y a quelque chose d'intéressant qui se développe actuellement". (femme, 46 ans, citoyenne d'adoption)

Une leader pense pour sa part que, depuis quelque temps, l'entreprenariat haïtien évolue vers de nouveaux secteurs d'activité. C'est l'élargissement des horizons qui indique une meilleure intégration économique de la communauté. Elle croit que les entrepreneurs d'origine haïtienne convoitent maintenant des marchés québécois et canadiens:

"Sauf que je pense que lorsque l'entrepreneur, le futur entrepreneur concevait son entreprise, il la concevait en fonction d'un marché très local au début. On a vu en quelque sorte la floraison des petites entreprises de service, les salons de coiffure, les épiceries, mais avec des produits antillais. Puis maintenant, ce que je trouve intéressant - des agences de voyage avec destination Haïti surtout là (rires) - et depuis un certain temps,

je trouve qu'il y a une diversification... c'est-à-dire que les Haïtiens s'affranchissent ou essaient de s'affranchir des barrières locales, c'est-à-dire d'aller rejoindre un marché beaucoup plus vaste. Et ça, je trouve ça intéressant. (...) Et je pense que c'est aussi symptomatique d'une espèce de vigueur au niveau de l'entrepreneuriat. Il y a cette volonté de toucher un marché québécois, canadien. Parce qu'avant, il y avait un marché haïtien qui avait des ramifications avec le marché haïtien de New York. On faisait venir des produits strictement antillais, tout ça. Tandis que maintenant, on pense à la spécificité du marché québécois". (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

Toutefois, il est vrai que l'entrepreneuriat haïtien commence à se diversifier, mais il le fait tout de même sur une petite échelle et à l'intérieur de la communauté:

"Quelques-uns qui vont se lancer dans des garages, des magasins de pièces d'auto, dans l'électronique, soit vendeurs d'ordinateurs ou consultants, enfin ce genre de boîtes-là. Qui s'adressent uniquement à la communauté haïtienne, qui s'adressent d'abord à la communauté haïtienne (...) Il y a la petite industrie. Des gens qui vont faire reboudinage du moteur électrique, des choses comme ça. Des compétences qui peut-être se sont perdues ici. Des gens qui vont essayer de se lancer dans des choses comme ça. Mais généralement, c'est de la petite entreprise, moi je dirais". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

9.2 Fonction sociale de l'entrepreneuriat

Plusieurs leaders perçoivent l'entreprise ethnique, dans ce cas haïtienne, comme un aspect fondamental de l'intégration sociale et économique de la communauté. C'est-à-dire que sans cet entrepreneuriat, la communauté manque de vigueur interne et de reconnaissance de la part de la société globale, tout en étant exclue des processus de décision. Un leader exprime un point de vue qui met l'emphase sur l'importance de la force économique d'une communauté culturelle qui désire s'implanter en Amérique du Nord:

"Je suis favorable à ça parce qu'une communauté qui n'a aucune entreprise, une communauté qui n'a aucun investissement économique n'est pas encore une communauté qui est implantée. Parce que la force, vraiment ici en Amérique du Nord, même si on a une force intellectuelle, mais il faut avoir la force monétaire aussi, la force économique". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

D'autres leaders pensent qu'un entrepreneuriat dynamique pourrait être très utile pour régler certains problèmes actuels de la communauté haïtienne. Selon un répondant, l'entreprise ethnique représente en théorie une solution au taux de chômage élevé de la communauté tout en stimulant les jeunes qui sont encore aux études par la création de modèles économiques à suivre:

"S'il y avait un entrepreneuriat haïtien solide, vous pensez que ça réglerait beaucoup de questions d'emploi?"

Ça réglerait pas mal, oui, pas mal. Ça atténuerait en fait le taux de chômage. Mais quand on prend par exemple le marché de l'alimentation, ils donnent du travail, mais c'est deux ou trois personnes. Pas beaucoup. Sauf la manufacture où j'ai constaté qu'il y a près de 20 à 30 personnes, pas seulement des Haïtiens, même aussi des Blancs, des Québécois qui travaillent là aussi. Et je crois c'est un gros morceau pour nous, la question de chômage et ça se reflète dans le comportement des enfants dans les écoles". (homme, 56 ans, résident permanent)

Une leader pense qu'en plus d'offrir une solution au chômage des travailleurs d'origine haïtienne, l'entreprise ethnique pourrait permettre de contourner les pratiques d'embauche discriminatoires qui nuisent à la main-d'oeuvre de la communauté:

"Je trouve que c'est une bonne chose compte tenu de la discrimination dont nous sommes victimes. D'ailleurs moi au début de la compagnie de taxi Métro Montréal je les appelais souvent. Et quand c'est une Québécoise qui me répondait au téléphone, quand le chauffeur venait je le lui disais. J'ai dit là au moins là vous auriez pu engager une Haïtienne, il y tellement de personnes qui sont sur le chômage et qui ont moins de chances que cette personne-là de trouver. Alors on m'expliquait que c'est une personne qui fait du bénévolat parce qu'elle sort avec quelqu'un qui est un Haïtien etc. Alors j'ai dit: moi j'y tiens parce que je trouve que nous avons de la difficulté à nous placer, nos jeunes ont de la difficulté à se placer, et je pense que c'est à vous de leur donner leur chance d'abord et ensuite les autres viendront. Si les autres nous discriminent, nous ce n'est même pas de la discrimination: notre main-d'oeuvre elle est là, et elle ne se place pas". (femme, 49 ans, citoyenne d'adoption)

Un leader croit que l'entrepreneuriat ethnique est une étape économique que chaque communauté doit franchir dans le but, éventuellement, de dépasser l'espace communautaire et élargir ses horizons. D'après lui, l'entrepreneur se doit de voir au-delà de sa propre communauté afin de se rendre utile à la société d'accueil dans son ensemble. À titre d'exemples, il cite les Italiens et les Grecs:

"Cependant, moi je crois que l'entrepreneuriat ethnique a d'emblée un certain bassin de population, mais c'est un entrepreneuriat qui comme n'importe qui, comme l'immigrant en tant qu'individu, doit viser plus haut que ça. En d'autres termes, j'ai un entrepreneur qui fait d'abord affaire avec ma communauté, mais j'élargis mon cercle tranquillement de façon à ce que je devienne national. Moi je vois l'entrepreneuriat ethnique comme étant si on veut un tremplin vers un entrepreneuriat généralisé. Tout comme les Italiens, quand on fait affaire avec eux, ou bien des Grecs, etc., soit dans la restauration ou dans l'industrie du taxi ou dans les vêtements ou dans la construction. En d'autres termes, quand je débute, je connais qui? Je connais les gens de ma communauté, les gens qui sont près de moi. Donc, je commence le business avec eux autres. Mais je commence à avoir les reins suffisamment solides pour pouvoir m'attaquer à d'autres marchés. J'ouvre. J'ouvre. J'ouvre. Mais je dois tout le temps avoir en tête de transcender ma communauté.

Si je ne reste qu'à l'intérieur là, je n'aurais pas d'une certaine façon fait profiter la société d'accueil de mes compétences". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

En général, les leaders d'origine haïtienne croient que la main-d'oeuvre utilisée dans l'entreprise haïtienne vient principalement de la communauté. Ces derniers ont livré leurs commentaires sur les dangers et les avantages que constitue l'embauche de la main-d'oeuvre d'origine haïtienne par des entrepreneurs de la communauté. Sur ce thème, les leaders croient qu'il y a rarement exploitation systématique de cette main-d'oeuvre. En fait, ils ont surtout tendance à penser que, selon les secteurs, les conditions de travail des travailleurs d'origine haïtienne sont les mêmes:

"Est-ce qu'on peut penser que dans les entreprises haïtienes comme dans les entreprises de n'importe quelle communauté, la main-d'oeuvre est majoritairement haïtienne?"

Je croisais lorsqu'il s'agit de fonder une entreprise, c'est-à-dire pour ceux qui achètent des entreprises déjà existantes, bien sûr il y a des lois, des normes qui régissent tout ça, mais je dirais, sans crainte de me tromper en tout cas, qu'elle est sûrement en majorité haïtienne.

Et est-ce un facteur de surexploitation de la main-d'oeuvre ou au contraire de protection, qui va permettre la mobilité de la main-d'oeuvre?"

Moi je dirais de protection. Bon, il existera toujours des risques d'exploitation. Je pense en particulier aux restaurants, dans tous les secteurs de la restauration... J'aurais eu peur en quelque sorte que la main-d'oeuvre utilisée, les gens de la cuisine et tout ça, soit surexploitée. Mais pour les entreprises qui font affaire avec le public, pour les entreprises plus ouvertes qui font appel à une main-d'oeuvre plus dynamique...

Et dans l'industrie du vêtement?"

Bien, je pense que l'industrie du vêtement, il y aurait sûrement exploitation (rires), mais pas surexploitation. Je pense que dans l'industrie du vêtement c'est un peu ce qui existe déjà là, à cause de différents facteurs, mais...". (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

D'autres interviewés croient que les lois et les associations protégeant les travailleurs sont suffisantes pour empêcher une surexploitation de la main-d'oeuvre d'origine haïtienne:

"Et le danger de surexploitation?"

Je ne pense pas parce qu'il y a des lois. Partout même dans les entreprises québécoises ou autres il y a de l'exploitation si on ne connaît pas les lois, si on ne sait pas quoi faire. Donc il y a de l'exploitation partout, je ne pense pas que ce soit dans les entreprises ethniques que ça peut arriver". (femme, 41 ans, citoyenne d'adoption)

Un leader, en plus de rejeter l'hypothèse de la surexploitation, voit dans l'entreprise ethnique une chance pour la main-d'oeuvre d'origine haïtienne de mieux s'organiser afin d'avoir une certaine mobilité sociale:

"Peut-être qu'ils pourraient s'organiser mieux, comprenez-vous ce que je veux dire. Et dans un pays organisé. Je ne parle pas d'Haïti, où tout le monde, une minorité oligarchique exploite tout le monde, la majorité. Mais je parle d'ici, où en travaillant

même dans une petite PME, même s'ils touchent moins, ils vont apprendre à s'organiser. Ils savent combien il gagne le Québécois. Peut-être qu'ils pourront s'organiser mieux et former des syndicats et participer beaucoup plus. C'est l'impression que j'ai". (homme, 52 ans, citoyen d'adoption)

D'un autre côté, un pasteur identifie un risque d'exploitation ou de discrimination pour les gens qui travaillent dans des entreprises ethniques. Toutefois, selon lui et les commentaires de ses membres, le danger semble venir des patrons ou superviseurs immigrants qui ne sont pas d'origine haïtienne:

"On rencontre beaucoup de ces superviseurs immigrants. Je ne veux pas faire de personnalité ni de nationalité parce que finalement ce ne serait pas juste de dire les Italiens, les Juifs ou bien les Grecs. Mais cependant, et je ne parle pas sur une base personnelle, parce que personnellement moi je n'ai jamais rencontré de discrimination, certains de nos membres m'ont rapporté qu'ils ont des difficultés avec tel et tel patron, à ce niveau-là. Donc, d'après les informations que j'ai obtenues d'eux, j'ai fini par comprendre qu'on a plus de difficultés avec le patron et le superviseur immigrant, et immigrant d'une autre nationalité que le patron lui-même". (homme, 49 ans, citoyen d'adoption)

Ce même leader pense également que les patrons d'origine haïtienne devraient "offrir les possibilités à leurs frères" et se monter moins durs envers eux. Il est d'avis que les Juifs et les Italiens ont tendance à s'aider entre eux et il encourage l'employeur d'origine haïtienne à faire de même:

"Un fait certain, un patron haïtien adventiste devrait être meilleur que le patron qui n'est adventiste, qui n'est pas chrétien du tout. Alors bien sûr, on peut se blâmer, et l'homme se fait exploiter par ses propres frères. Comme j'ai vu des Italiens qui exploitent des Italiens, des Juifs qui exploitent des Juifs. Mais cependant un fait certain, c'est que de même que le Juif facilite davantage sa race, en principe l'haïtien devrait faciliter davantage sa propre race. Mais l'idéal serait qu'on traite les gens sur une base purement individuelle parce que tu es Québécois et comme je suis Québécois, moi, je vais te faciliter la tâche. Ce qui est peut-être mauvais, c'est de donner l'avantage à quelqu'un d'autre aux dépens de quelqu'un d'autre... Mais effectivement, j'envisagerais la possibilité pour les Haïtiens de pouvoir s'offrir un chemin dans ce sens-là, et puis de pouvoir offrir les possibilités à leurs frères". (idem)

Un répondant, en contact avec les travailleurs qui ont à porter plainte, distingue entre le bon et le mauvais type d'entrepreneur. Selon lui, il y a un type d'entrepreneuriat haïtien qui est progressiste et qu'il faut encourager. Malheureusement, il y a aussi une nouvelle sorte d'entrepreneurs qui sont des sous-contractants et qui représentent un danger sérieux de sur-exploitation pour le travailleur d'origine haïtienne. Ces derniers sont de plus en plus nombreux et il arrive parfois qu'ils ne sont même pas bien intégrés eux-mêmes, ce qui fait qu'ils ne connaissent pas les normes en vigueur au Québec. Normalement, ils sont actifs dans des domaines comme le nettoyage à sec où ils opèrent dans de très mauvaises conditions:

"Récemment, jusqu'à deux ou trois ans, même l'année dernière, il y a eu quelques tentatives de sous-contractants haïtiens qui ont embauché des travailleurs et des travailleuses haïtiens. Et c'est là que j'ai eu beaucoup de plaintes aussi au niveau des conditions de travail. Sauf que dans beaucoup de cas, les gens veulent bien faire. Je veux parler des sous-contractants, dans beaucoup de cas ce sont carrément des personnes qui ne sont pas bien intégrées, qui ne sont même pas au courant des lois les plus élémentaires sur le fonctionnement des entreprises, etc., et puis c'est avec ces gens-là qu'on a affaire... Donc, si on a affaire avec des gens progressistes, on n'a qu'à encourager cette forme d'entrepreneuriat, si avec ce que j'ai appris les derniers temps...

C'est nouveau ça, le phénomène des sous-contractants haïtiens?

Non, moi je ne pense pas que c'est vraiment nouveau, je crois que ça rentre dans la lignée même du travail à domicile. Maintenant, ils commencent à aller chercher des sous-contractants pour aller donner des contrats notamment dans les dry cleaning, au niveau des nettoyeurs, aux services de nettoyage. Je connais plusieurs cas où les gens louent un sous-sol, et très mal aéré, et avec quelques presses, finalement embauchent quelques Haïtiens ou quelques Haïtiennes. Je peux vous en citer un sur Jean-Talon, c'est incroyable! C'est une cave, ce n'est même pas un sous-sol, c'est une cave. Et puis on m'a dit elles sont presque toutes pareilles, c'est la seule que j'ai visitée d'ailleurs. Et moi je n'entends pas encourager cette forme d'exploitation". (homme, 42 ans, citoyen d'adoption)

Ce dernier commentaire est complété par celui d'un leader qui pense que la communauté haïtienne n'a pas encore atteint un degré d'intégration suffisant pour assurer un traitement juste des employés travaillant dans ses entreprises, ce qui fait que le risque d'exploitation de la main-d'oeuvre familiale qu'ils utilisent est plus grand:

"C'est pourtant l'expérience de plusieurs communautés, comme la communauté italienne, comme la communauté cubaine à Miami.

Oui, sauf que nous n'arrivons pas encore à une éducation, une intégration assez bien explorée pour pouvoir au moins ne pas exercer de mauvais traitements à nos propres concitoyens. Moi je le vois d'une autre façon, c'est-à-dire...

Vous trouvez qu'il y a un risque de surexploitation?

Oh oui, oh oui. Et c'est même prouvé quand on voit dans la communauté haïtienne des gens qui font venir leurs parents ici à Montréal, et que ces parents, soit mère, père, travaillent dans la maison avec les enfants et que ces parents-là n'ont jamais tiré aucun profit de ce travail. Et ces parents-là sont exploités à un point tel que même leurs pensions de vieillesse sont saisies par leurs parents. Alors à partir de plusieurs enquêtes on peut comprendre que c'est un risque". (homme, 44 ans, citoyen d'adoption)

9.3 Entrepreneuriat des femmes

Les quelques commentaires recueillis sur l'entrepreneuriat féminin donnent à croire que les femmes d'origine haïtienne sont plus dynamiques sur le plan économique que les femmes des autres communautés.

Certaines s'unissent pour former des groupes économiques et il y en aurait d'autres qui poursuivent la tradition haïtienne en offrant des services particuliers (couture, coiffure, cuisine) aux autres femmes de la communauté. Une leader, qui parle du succès d'une jeune femme qui vient tout juste de mettre sur pied une entreprise, énumère les obstacles rencontrés par cette dernière et mentionne les problèmes de chômage connus par les jeunes pour expliquer le plus grand esprit commercial de ces derniers:

"Je pense qu'il y a une nouvelle tendance qui est intéressante, surtout chez les jeunes femmes. Bien sûr, je pense qu'il y avait des femmes entrepreneures mais de façon très restreinte dans les entreprises de service et salons de coiffure. Mais par exemple, il y a chez les jeunes, et je pense que de façon générale c'est chez les jeunes que l'entrepreneuriat se manifeste ces jours-ci, probablement à cause du chômage qui affecte particulièrement les jeunes, j'ai en mémoire le cas de Nicole Baptiste qui a fondé, elle devait avoir 25 ans à ce moment-là, une entreprise d'édition électronique. Extrêmement original comme concept. Et qui a dû en quelque sorte pour faire ça, abattre, comme elle le dit elle-même là, trois sortes de préjugés: contre les "Noirs", contre les femmes et contre les jeunes. Convaincre son gérant de banque, convaincre les gens au niveau du financement, la clientèle, tout ça. Et dont l'entreprise marche très bien. Qui atteint d'abord la clientèle haïtienne, mais je pense qu'elle va en grandissant son marché". (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

CONCLUSION

En ce qui concerne la répartition de la main d'oeuvre, la majorité des leaders fait ressortir la bipolarisation de la main-d'oeuvre de la communauté haïtienne sur le marché du travail québécois: à un pôle, les emplois précaires des manufactures et des services; à l'autre, les postes les mieux rémunérés des secteurs de l'enseignement, de la santé, etc. Certains mettent en évidence l'apparition de voies nouvelles d'insertion économique, comme dans les petites entreprises de services. On souligne également la sous-représentation des travailleurs de la communauté en particulier dans le domaine de la fonction publique, de l'entreprise, du commerce et de la construction. On identifie quelques facteurs-clés pour expliquer cette situation. Le manque de formation et de qualifications professionnelles qui induit l'insertion d'une partie des travailleurs dans des emplois délaissés par les travailleurs de la société d'accueil constitue un premier facteur. Un pareil type de population immigrante vient combler un besoin évident dans le pays d'accueil (demande de "cheap labor"), dont on signale un déficit chronique sur le marché du travail. La non-reconnaissance de l'expérience de travail accumulée en Haïti constitue un autre facteur important d'explication. On fait référence ici aux métiers acquis sur le tas que les centres d'emploi et immigration ne reconnaissent pas et au gaspillage des ressources humaines. Enfin, la spécificité des vagues migratoires qui constituent la communauté (importante augmentation de la catégorie des "parrainés" et diminution des "indépendants") soulève des problèmes d'employabilité. Le statut d'immigration constitue donc une variable importante à prendre en considération.

Les leaders ont souligné la gravité du chômage au sein de leur communauté (souvent exprimée en comparaison avec la société globale ou d'autres communautés ethniques). Les causes évoquées renvoient à la situation du marché du travail: crise économique ou récession, fermetures d'usine, précarisation des formes du travail, concentrations des travailleurs dans les emplois non-syndiqués, etc., discrimination directe (préjugés) et indirecte (carences des réseaux d'embauche qui ont pour effet l'exclusion) dans l'emploi. Les facteurs qui renvoient aux caractéristiques propres à certaines composantes de la communauté sont le manque de qualifications et de formation professionnelle, le manque de modèles d'orientation professionnelle, les limites des réseaux d'embauche internes, les attitudes et les comportements des Haïtiens dans les milieux de travail, les comportements d'auto-exclusion et le manque de dynamisme économique de la communauté (sous-représentation de l'entrepreneuriat).

Les interviewés perçoivent le travail au noir et l'utilisation illégale des clandestins comme un phénomène important qui risque de prendre encore plus d'ampleur avec le dépérissement des conditions économiques et l'augmentation des immigrants illégaux ou avec un statut de requérant, ou d'immigrants parrainés sans qualifications. En général, les interviewés sont contre ce genre de travail qui permet une plus grande exploitation des travailleurs immigrants. On souligne que sans cette pratique économique, plusieurs membres de la communauté ainsi que le gouvernement ou les entreprises seraient en difficulté. Finalement, les leaders évaluent que les hommes sont surtout utilisés dans les petites entreprises et les manufactures alors qu'on retrouverait les femmes dans des emplois du secteur des services et du secteur manufacturier.

En ce qui a trait à la question de la syndicalisation, la majorité des leaders considère que la main-d'oeuvre haïtienne est faiblement syndiquée. La situation tient à certaines caractéristiques du marché du travail dans lequel les travailleurs s'insèrent: recul du mouvement syndical au Québec, concentration des travailleurs dans les secteurs mous, plus difficiles à syndiquer ou sous l'emprise des syndicats jaunes, pratiques anti-syndicales des patrons, corporatisme ou mauvaises stratégies de revendications de certaines centrales. En deuxième lieu, les attitudes des Haïtiens eux-mêmes sont évoquées: résistance face à la syndicalisation, résultant de conditions économiques précaires, d'expériences politiques traumatisantes, de valeurs culturelles anti-syndicales ou d'un manque d'éducation, peur du racisme, discipline sévère de la famille haïtienne qui aurait produit des attitudes de passivité.

Quant aux perceptions relatives aux attitudes des syndicats face aux travailleurs d'origine haïtienne ou des immigrants, plusieurs leaders font ressortir que les travailleurs des manufactures, où se retrouvent les immigrants, les femmes surtout, sont relativement négligés par les syndicats. Des répondants opposent les intérêts des travailleurs immigrants et autochtones et pensent que les syndicats sont portés à défendre les intérêts des derniers alors que leur premier rôle serait de défendre les premiers. On souligne également les préjugés racistes des délégués syndicaux qui ne défendent pas ou qui défendent mal la cause des travailleurs. Enfin on pense que les centrales syndicales ont à s'ajuster aux transformations de la masse des travailleurs québécois qu'a entraîné l'immigration. Ces ajustements doivent porter sur l'embauche, le fonctionnement, les structures et la formation.

Les leaders pensent que la sélection, l'accueil et la formation de la main-d'oeuvre d'origine haïtienne sont des enjeux importants et directement liés à l'origine sociale de l'immigration récente:

besoins en apprentissage du français, besoins en alphabétisation, besoins de scolarisation secondaire et de spécialisation technique. Plusieurs soulignent la vulnérabilité des immigrants parrainés, dont une majorité de femmes, dont le statut implique des limitations dans l'accès à plusieurs programmes gouvernementaux qui facilitent l'insertion économique. D'un autre côté, le problème principal identifié par certains leaders est le manque de coordination entre les programmes de formation professionnelle et les besoins actuels du marché de l'emploi, ce qui se traduit par un manque d'initiative et d'imagination dans la formation ad hoc et le recyclage. Enfin, les intervenants identifiés sont: la ville de Montréal, avec les programmes PROSIL (développement et soutien aux initiatives locales), le gouvernement fédéral, le gouvernement du Québec, les syndicats et les communautés ethniques elles-mêmes qui doivent faire des pressions pour que des programmes de formation permanente soient mis sur pied.

La plupart des commentaires font de la discrimination un obstacle important à l'intégration économique de leur communauté et la considèrent comme une forme de racisme ou de discrimination de classe. La lutte pour occuper les meilleurs secteurs de l'activité économique est mise de l'avant par d'autres leaders comme cause expliquant l'existence de la discrimination en emploi. Les pratiques discriminatoires seraient d'ailleurs plus répandues au sein des communautés italienne ou juive qui sont déjà bien intégrées économiquement et qui ne veulent pas laisser les nouveaux arrivants prendre leur place.

Certains interviewés apportent quelques nuances au discours dominant sur la discrimination ou bien donnent une nouvelle forme au débat sur la question, une nouvelle "façon de voir". Par exemple, sans nier l'importance du problème de la discrimination, il semble qu'il y ait parfois trop d'attention portée à l'évaluation (quantitative) de ce phénomène. Il faudrait ainsi se pencher sur les effets pervers de la discrimination en ce sens que les travailleurs des "minorités visibles" auraient tendance à généraliser l'existence de ce genre de pratiques d'embauche et se fermer eux-mêmes des portes, créant ainsi un effet d'auto-dissuasion. Les manifestations de la discrimination en emploi ont trait à l'embauche, aux conditions de travail et à la promotion. Certains pensent que ce sont surtout les jeunes d'origine haïtienne cherchant du travail dans le domaine manufacturier qui sont désavantagés par la discrimination, et ce, particulièrement au moment de l'entrevue, compte tenu souvent de leur présentation.

Les leaders sont favorables aux programmes d'accès à l'égalité en emploi et abordent les principaux aspects de leur application et de leur justification. Des opinions divergentes s'expriment quant aux possibilités d'obtenir des résultats concrets avec ces programmes. Toutefois, mentionnons que seuls

quelques répondants ont semblé exprimer des objections face à de tels programmes, et il s'agissait d'oppositions à la discrimination positive ou "renversée" qu'ils entraînent.

En ce qui concerne l'entreprenariat chez les Haïtiens, la majorité des leaders constate de plus en plus de dynamisme économique au sein de la communauté. Des commerces spécifiquement ethniques, on commence à passer à des entreprises davantage liées aux besoins de la société d'accueil. Toutefois, les opinions sont partagées sur l'utilité et les dangers liés à l'augmentation du nombre d'entreprises haïtiennes. Certains s'en réjouissent parce qu'ils y voient une possibilité de sortir les jeunes du chômage et ainsi les motiver à continuer leurs études. D'autres craignent que la communauté ne soit pas suffisamment intégrée économiquement, pas assez mature, pour garantir qu'il n'y aura pas une surexploitation de la main-d'oeuvre. Finalement, il semble que les femmes d'origine haïtienne soient assez dynamiques. On souligne l'activité économique des femmes haïtiennes dans le secteur informel et dans le petit commerce, activité qui se situe en continuité avec les pratiques économiques des femmes en Haïti.

BIBLIOGRAPHIE SPÉCIFIQUE

Actes du Séminaire scientifique sur les tendances migratoires et l'insertion des migrants dans les pays de la francophonie, Québec, Les Publications du Québec, 1987.

AUDET B., Les caractéristiques de la population immigrée au Québec au recensement de 1981, Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, 1987.

CHICHA-PONTBRIAND M.T., "Les jeunes des minorités visibles et ethniques sur le marché du travail: une situation doublement précaire", Identité et intégration. Rapport-synthèse de la Table ronde des jeunes des communautés culturelles, Conseil des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, 1990.

DÉJEAN P., Les Haïtiens au Québec, Montréal, P.U.Q., 1978.

DORAIS L.J., Les associations vietnamiennes à Montréal, Québec, Université Laval, Département d'anthropologie, 1990.

GAGNÉ M., "L'insertion de la population immigrée sur le marché du travail au Québec. Éléments d'analyse de données de recensement", Revue internationale d'action communautaire, vol. 21, no 61, 1989.

GHIGLIONE R., MATALON B., Les enquêtes sociologiques. Théorie et pratique, Paris, P.U.F., 1983.

Gouvernement du Québec, Profil de la population immigrée recensée au Québec en 1986, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, 1990.

Gouvernement du Québec, Profil des communautés culturelles du Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, 1991.

HERBERG E.N., Ethnic Groups in Canada. Adaptations and Transitions, Toronto, Nelson Canada, 1989.

ICART J.C., Négriers d'eux-mêmes, Montréal, CIDIHCA, 1987.

LABELLE M., LAROSE S., PICHÉ V., "Émigration et immigration: Les Haïtiens au Québec", Sociologie et sociétés, vol. 15, no 2, 1983.

LABELLE M., TURCOTTE G., KEMPENEERS M., MEINTEL D., Histoires d'immigrées. Itinéraires d'ouvrières Colombiennes, Grecques, Haïtiennes et Portugaises de Montréal, Montréal, Boréal, 1987.

LABELLE M., "Femmes et migration au Canada: bilan et perspectives", Canadian Ethnic Studies, special issue on "The State of the Art", vol. 22, no 1, 1990.

LABELLE M., "Le rôle économique de l'immigration féminine dans la région de Montréal", in Abou Sada G., Courault B., Zeroulou Z. (dir.) L'immigration au tournant, Paris, CIEMI, L'Harmattan, 1990.

LABELLE M., "Les enjeux de l'intégration économique. Perceptions de leaders d'associations communautaire haïtiennes", Colloque Les jeunes des minorités noires, questions sociales et système de justice, Université du Québec à Montréal, avril 1993.

LABELLE M., Problématique générale de la recherche *Ethnicité et pluralisme. Le discours de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal*, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 1, 1993.

LAMOTTE A., L'adaptation socio-économique des femmes immigrantes, Montréal, Ministère des Communautés culturelles et de l'immigration, 1991.

LEDOYEN A., "Les jeunes des communautés culturelles: caractéristiques et situation sur le marché du travail", Identité et intégration. Rapport-synthèse de la Table ronde des jeunes des communautés culturelles, Conseil des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, 1990.

LEDOYEN A., Montréal au pluriel, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, 1993.

LIGHT I., "Disadvantaged Minorities in Self-Employment", International Journal of Comparative Sociology, vol. 20, nos 1-2, 1979.

Multiculturalisme Canada, Les travailleurs indépendants chez les groupes ethnoculturels. Faits saillants, Ottawa, 1986.

POIRIER J., CLAPIER-VALLADON S., RAYBAUT P., Les récits de vie. Théorie et pratique, Paris, P.U.F., 1983.

PORTES A., WALTON J., Labor, Class and the International System, London Academic Press, 1981.

PORTES A., MANNING R.D., "L'enclave ethnique: réflexions théoriques et études de cas", Revue internationale d'action communautaire, vol.14, no 54, 1985.

TARDIF F., LABELLE M., Profils socio-démographiques des leaders d'origine italienne, juive, haïtienne et libanaise interviewés dans le cadre de la recherche *Ethnicité et pluralisme. Le discours de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal*, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 2, 1993.

THERRIEN M., LABELLE M., Ethnicité, racisme et intégration des jeunes. Le discours de leaders d'origine haïtienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 17, 1993.

WALDINGER R., "Immigrant Enterprise. A Critique and Reformulation", Theory and Society, vol. 15, 1986.

TRAVAUX ISSUS DE LA RECHERCHE *ETHNICITÉ ET PLURALISME. LE DISCOURS DE LEADERS D'ASSOCIATIONS ETHNIQUES DE LA RÉGION DE MONTRÉAL*

RAPPORTS DE RECHERCHE

LABELLE M., Problématique générale de la recherche *Ethnicité et pluralisme. Le discours de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal*, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 1, 1993.

TARDIF F., LABELLE M., Profils socio-démographiques des leaders d'origine italienne, juive, haïtienne et libanaise interviewés dans le cadre de la recherche *Ethnicité et pluralisme. Le discours de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal*, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 2, 1993.

THERRIEN M., LABELLE M., Vie associative et ethnicité. Le discours de leaders d'origine italienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 3, 1993.

POLO A.L., THERRIEN M., LABELLE M., Vie associative et ethnicité. Le discours de leaders juifs de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 4, 1993.

THERRIEN M., LABELLE M., Vie associative et ethnicité. Le discours de leaders d'origine haïtienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 5, 1993.

POLO A.L., THERRIEN M., LABELLE M., Vie associative et ethnicité. Le discours de leaders d'origine libanaise de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 6, 1993.

LABELLE M., GOYETTE M., PAQUIN M., Intégration économique. Le discours de leaders d'origine italienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 7, 1993.

LABELLE M., GOYETTE M., PAQUIN M., Intégration économique. Le discours de leaders juifs de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 8, 1993.

LABELLE M., GOYETTE M., Intégration économique. Le discours de leaders d'origine haïtienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 9, 1993.

LABELLE M., GOYETTE M., PAQUIN M., Intégration économique. Le discours de leaders d'origine libanaise de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 10, 1993.

TARDIF F., BEAUDET G., LABELLE M., Question nationale et ethnicité. Le discours de leaders d'origine italienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 11, 1993.

THERRIEN M., BEAUDET G., LABELLE M., Question nationale et ethnicité. Le discours de leaders juifs de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 12, 1993.

TARDIF F., BEAUDET G., LABELLE M., Question nationale et ethnicité. Le discours de leaders d'origine haïtienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 13, 1993.

BEAUDET G., TARDIF F., LABELLE M., Question nationale et ethnicité. Le discours de leaders d'origine libanaise de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 14, 1993.

PAQUIN M., LABELLE M., Ethnicité, racisme et intégration des jeunes. Le discours de leaders d'origine italienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 15, 1993.

THERRIEN M., LABELLE M., Ethnicité, racisme et intégration des jeunes. Le discours de leaders juifs de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 16, 1993.

THERRIEN M., LABELLE M., Ethnicité, racisme et intégration des jeunes. Le discours de leaders d'origine haïtienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 17, 1993.

PAQUIN M., LABELLE M., Ethnicité, racisme et intégration des jeunes. Le discours de leaders d'origine libanaise de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 18, 1993.

MÉMOIRES DE MAÎTRISE RELIÉS À LA PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE

ABOUD B., Community Associations and their Relations with the State. The Case of the Arab Associative Network of Montreal. Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, 1992.

TARDIF F., Le discours de leaders de regroupements multiethniques sur la société québécoise et les relations interethniques au Québec: mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal, 1991.

THERRIEN M., Le discours de leaders de communautés ethniques de la région de Montréal sur l'ethnicité, le culture et le mouvement associatif: mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal, mai 1993.

PUBLICATIONS

LABELLE M., THERRIEN M., LÉVY J., "Ethnicité et mouvement associatif. Perspectives de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal", Canadian Ethnic Studies, à paraître.

LABELLE M., BEAUDET G., TARDIF F., LÉVY J., "La question nationale dans le discours de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal", Cahiers de recherche sociologique, no 20, 1993.

LABELLE M., THERRIEN M., "Le mouvement associatif haïtien au Québec et le discours de leaders", Nouvelles pratiques sociales, vol. 5, no 2, 1992.

En préparation

LABELLE M., "Nation et ethnicité. Perspectives théoriques à propos du Québec", in Actes du Colloque de l'ACSALF, Entre tradition et universalisme, ACFAS, Université du Québec à Rimouski, mai 1993, à paraître.

LABELLE M., LÉVY J., Ethnicité et pluralisme. Le discours des leaders d'associations de communautés ethniques, (titre provisoire), manuscrit en préparation.

COMMUNICATIONS

LABELLE M., "Racisme et ethnocentrisme. Les perceptions de leaders d'associations communautaires italiennes, juives, haïtiennes et libanaises de la région de Montréal", Colloque de l'ACSALF, Université du Québec à Rimouski, mai 1993.

LABELLE M., "Les enjeux de l'intégration économique. Perceptions de leaders d'associations communautaire haïtiennes", Colloque Les jeunes des minorités noires, questions sociales et système de justice, Université du Québec à Montréal, avril 1993.

LABELLE M., "Le discours de leaders de communautés ethniques et la question nationale", Conférence organisée dans le cadre des activités de l'équipe FCAR: Groupe de recherche sur les relations ethniques et le racisme, département de sociologie, Université du Québec à Montréal, octobre 1992.

LABELLE M., BEAUDET G., TARDIF F., THERRIEN M., "Le discours sur la question nationale: le cas des leaders ethniques de la région de Montréal", Colloque de l'ACSALF, Université de Montréal, mai 1992.

LABELLE M., THERRIEN M., "Le mouvement associatif immigré dans la région de Montréal", Colloque de l'ACSALF, Université de Montréal, mai 1992.

LABELLE M., "Le mouvement associatif haïtien au Québec et le discours des leaders, Colloque L'édification d'une nation: le passé, le présent et l'avenir, Onzième congrès biennal de l'Association canadienne pour les études ethniques, Winnipeg, octobre 1991.

LABELLE M., "Le communautarisme de l'immigration haïtienne au Québec: le discours comparé des leaders d'associations", Colloque La recomposition des espaces sociaux: Migrations, réseaux, diasporas. IRESCO, CNRS, Paris, octobre 1991

LABELLE M., "Le débat sur la culture ethnique, la culture nationale, et la culture civile: réflexions sur les enjeux de l'intégration des minorités ethniques au Québec", Colloque Culture ethnique, culture civique et culture nationale", Congrès de l'ACFAS, Université de Sherbrooke, mai 1991.

BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALE

ABU-LABAN B., The Olive Branch in the Family Tree: the Arabs in Canada, Toronto, McClelland and Stewart, 1980.

ABU-LABAN B., The Lebanese in Montreal, Communication présentée au Center for Lebanese Studies, Conference on Lebanese Emigration, St.Hugh's College, Oxford, 1989.

ABU-LABAN Y., STASIULIS D., "Ethnic Pluralism under Siege: Popular and Partisan Opposition to Multiculturalism", Canadian Public Policy- Analyse de Politiques, vol. 28, no 4, 1992.

Actes du Séminaire scientifique sur les tendances migratoires et l'insertion des migrants dans les pays de la francophonie, Québec, Les Publications du Québec, 1987.

ALCINDOR M., La lutte contre le racisme au Québec et au Canada: stratégie d'intervention planifiée ou escarmouche contre l'innomé, Notes pour une allocution présentée par Maryse Alcindor à l'Université du Québec à Montréal le 5 novembre 1992.

ANCTIL P., CALDWELL G., Juifs et réalités juives au Québec, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, 1984.

ANCTIL P., "Double majorité et multiplicité ethnoculturelle à Montréal", Recherches sociographiques, vol. 25, no 3, 1984.

ANDERSON A.B., FRIDERES J., Ethnicity in Canada. Theoretical Perspectives, Toronto, Butterworths, 1981.

ANTHIAS F., "Race and Class Revisited. Conceptualising Race and Racisms", The Sociological Review, vol. 38, no 1, 1990.

ASSIMOPOULOS N., HUMBLET J.E., "Les immigrés et la question nationale: étude comparative des sociétés québécoise et wallonne", Studi Emigrazione - Études migrations, no 86, 1987.

ASSOCIATION DES GENS D'AFFAIRES ET PROFESSIONNELS ITALO-CANADIENS (CIBAP), "Un avenir prospère", Mémoire présenté à la Commission sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec, 1990.

AUDET B., Les caractéristiques de la population immigrée au Québec au recensement de 1981, Québec, Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, 1987.

BAILLARGEON M., Langue maternelle: importance des populations linguistiques du Québec et de la région de Montréal en 1986, Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, Direction de la planification et de l'évaluation, 1988.

BAKER D.G., Race, Ethnicity, and Power, London, Routledge and Kegan Paul, 1983.

BAKER D.G., "Ethnicity, Development and Power: Canada in Comparative Perspective", in Isajiw W., Identities. The Impact of Ethnicity on Canadian Society, Toronto, Peter Martin, 1977.

- BAKER M., The New Racism, London, Junction Books, 1981.
- BALIBAR E., "Y a-t-il un "néo-racisme", in Balibar E., I. Wallerstein (dir.), Race, nation, classe. Les identités ambiguës, Paris, La Découverte, 1988.
- BALIBAR E., WALLERSTEIN E., Race, nation, classe. Les identités ambiguës, Paris, La Découverte, 1988.
- BARTH F., Ethnic Groups and Boundaries, Boston, Little, Brown and Company, 1969.
- BAUREISS G., "Towards a Theory of Ethnic Organizations", Canadian Ethnic Studies, vol. 14, no 2, 1982.
- BEAUD S., NOIRIEL G., "L'assimilation: un concept en panne", in Revue internationale d'action communautaire, vol. 21, no 61, 1989.
- BELL D., "Ethnicity and Social Change", in Glazer N., Moynihan D. (eds), Ethnicity, Theory and Experience, Harvard University Press, 1975.
- BELL D., Les contradictions culturelles du capitalisme, Paris, Les Presses universitaires de France, 1979.
- BENJAMIN C., Origine ethnique: premières données du recensement de 1986, Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, Direction de la planification et de l'évaluation, 1988.
- BERTHELOT J., Apprendre à vivre ensemble. Immigration, société et éducation, Québec, Centrale de l'enseignement du Québec, 1990.
- BLACK J.H., LEITHNER C., "Immigrants and Political Involvement in Canada: the Role of the Ethnic Media", Canadian Ethnic Studies, vol. 20, no 1, 1988.
- BLAUNER R., Racial Oppression in America, New York, Harper and Row, 1972.
- BONACICH E., MODELL J., The Economic Basis of Ethnic Solidarity, Berkeley, University of California Press, 1980.
- BONIN D., "L'immigration au Québec en 1990: à l'heure des choix", in Watts R.L., Brown D.M. (eds), Canada: the State of the Federation.1990, Kingston, Institute of Intergovernmental Relations, 1990.
- BOURQUE G., DUCHASTEL J., "L'État canadien et les blocs sociaux", in Boismenu G., Bourque G., Denis R., Duchastel J., Jalbert L., Salée D. (dir.), Espace régional et nation, Montréal, Boréal, 1983.
- BOURQUE G., "Société traditionnelle, société politique et sociologie québécoise 1945-1980", Cahiers de recherche sociologique, no 20, 1993.
- BRETON R., The Governance of Ethnic Communities, New York, Greenwood Press, 1991.

- BRETON R., ISAJIW W., KALBACH W.E., REITZ J., Ethnic Identity and Equality, University of Toronto Press, 1990.
- BRETON R., "La communauté ethnique, communauté politique", Sociologie et sociétés, vol. 15, no 2, 1983.
- BRETON R., "Institutional Completeness of Ethnic Communities and the Personal Relations of Immigrants", American Journal of Sociology, vol. 70, 1964.
- BRYM R.J., SHAFFIR W., WEINFELD M., The Jews in Canada, Toronto, Oxford University Press, 1993.
- BRYM R.J., Fox B.J., From Culture to Power, Toronto, Oxford University Press, 1989.
- BUCHANAN STAFFORD S., "Language and Identity: Haitians in New York", in Sutton C.R., Chaney (eds), Caribbean Life in New York City: Sociocultural Dimensions, New York, Center for Migration Studies, 1987.
- CALDWELL G., FOURNIER D., "The Quebec Question: a Matter of Population", Canadian Journal of Sociology, vol. 12, nos 1-2, 1987.
- CALDWELL G., WADDELL E., Les Anglophones du Québec. De majoritaires à minoritaires., Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1982.
- CAMPANI G., Pluralisme culturel en Europe. Cultures européennes et cultures des diasporas. L'exemple de la diaspora italienne, Paris, texte ronéotypé, 1991.
- CAMPANI G., Les réseaux familiaux, villageois et régionaux des immigrés italiens en France, Paris, texte ronéotypé, 1991.
- CAMPANI G., CATANI M., "Les réseaux associatifs italiens en France et les jeunes", Revue européenne des migrations internationales, vol. 1, no 2, 1985.
- CAMPANI G., CATANI M., PALIDDA S., "Italian Immigrant Associations in France", in Rex J., Joly D., Wilpert C., Immigrant Associations in Europe, Gower, 1987.
- CAPPON P., Conflits entre les Néo-Canadiens et les francophones de Montréal, Québec, Presses de l'Université Laval, 1974.
- CASTLES S., BOOTH H., WALLACE T., Here for Good. Western Europe's New Ethnic Minorities, London, Pluto Press, 1984.
- CASTLES S., KOSACK G., Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe, London, Oxford University Press, 1973.
- CATANI M., "Le transnational et les migrations. Individualisation et interaction entre systèmes de valeur", Peuples méditerranéens, nos 35-36, 1986.

CATANI M., PALIDDA S., Le rôle du mouvement associatif dans l'évolution des communautés immigrées, Paris, FAS, DPM, ministère des Affaires sociales, 1987.

CAZEMAJOU J., MARTIN J.P., La crise du melting-pot, Paris, Aubier Montaigne, 1983.

CHAN K.B., "Perceived Racial Discrimination and Response: An analysis of Perceptions of Chinese and Indochinese Community Leaders", Canadian Ethnic Studies, vol. 19, no 3, 1987.

CHAN K.B., "The Chinese from Indochina in Montreal: a Study in Ethnic Voluntary Association, Community Organization and Ethnic Boundaries", IN Dorais L.J., Chan K.B., Indra D.M. (dir), Ten Years Later: Indochinese Communities in Canada, Ottawa, Association canadienne des études asiatiques, 1988.

CHICHA-PONTBRIAND M.T., "Les jeunes des minorités visibles et ethniques sur le marché du travail: une situation doublement précaire", Identité et intégration. Rapport-synthèse de la Table ronde des jeunes des communautés culturelles, Conseil des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, 1990.

COHEN Y., LÉVY J., BERDUGO-COHEN M., Juifs marocains à Montréal, Montréal, VLB Editeur, 1987.

COHEN P., "Ethnicity: Problems and Focus in Anthropology", Annual Review of Anthropology, vol. 7, 1978.

COLBURN D.R., POZZETTA G.E., America and the New Ethnicity, New York, Port Washington, 1979.

COMMISSION D'ÉTUDE DES QUESTIONS AFFÉRENTES A L'ACCESSION DU QUÉBEC A LA SOUVERAINETÉ, L'avenir politique et constitutionnel du Québec, Assemblée nationale, 1990.

CONGRÈS NATIONAL DES ITALO-CANADIENS (RÉGION QUÉBEC) & FILEF, Mémoire présenté à la Commission parlementaire sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec, 1990.

CONSEIL DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION DU QUÉBEC, L'immigration, les communautés culturelles et l'avenir du Québec, Avis à la ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration, Québec, 1990.

CONSTANTINIDES S., "Ethnicité et pluralisme culturel", Revue internationale d'action communautaire, vol. 14, no 54, 1985.

CRETE J., ZYLBERBERG J., "Une problématique floue: l'autoreprésentation du citoyen au Québec", in Colas D., Emeri C., Zylberbergh J.,(eds), Citoyenneté et nationalité. Perspectives en France et au Québec, Paris, Presses Universitaires de France, 1991.

DE RUDDER V., "L'obstacle culturel: la différence et la distance", L'Homme et la société, nos 77-78, 1985.

DÉJEAN P., Les Haïtiens au Québec, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 1978.

DELANOI G., TAGUIEFF P.A., Théories du nationalisme. Nation, nationalité, ethnicité, Paris, Éditions Kimé, 1991.

DESCHAMPS G., Les communautés culturelles: identification ethnique, rapports avec la société francophone et compétence et usages linguistiques, Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, Direction des études et de la recherche, 1990.

DORAIS L.J., CHAN K.B., INDRA D., Ten Years Later: Indochinese Communities in Canada, Ottawa, Association canadienne des études asiatiques, 1988.

DORAIS L.J., Les associations vietnamiennes à Montréal, Québec, Université Laval, Département d'anthropologie, 1990.

DORAIS L.J., "Refugee Adaptation and Community Structure: the Indochinese in Quebec City, Canada", International Migration Review, vol. 25, no 3, 1991

DORAIS L.J., "Les réfugiés d'Asie du Sud-Est à Québec", in Simon-Barouh I., Simon P.J. (dir.), Les étrangers dans la ville, Paris, L'Harmattan, 1990.

DRIEDGER L., "Jewish Identity: the Maintenance of Urban Religious and Ethnic Boundaries", Ethnic and Racial Studies, vol. 3, no 1, 1980.

DUMONT F., HARVEY F., "La recherche sur la culture", Recherches sociographiques, vol. 26, nos 1-2, 1985.

EDWARDS R.C., REICH M., WEISSKOPF T.E., The Capitalist System, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1972.

ELAZAR D.J., The Other Jews. The Sephardim Today, New York, Basic Books, 1989.

ELAZAR D.J., WALLER H.M. Maintaining Consensus. The Canadian Jewish Polity in the Postwar World, The Jerusalem Center for Public Affairs, University Press of America, 1990.

ELBAZ M., "La question ethnique dans la sociologie québécoise: critiques et questions", Anthropologie et sociétés, vol. 7, no 2, 1983.

ELBAZ M., "D'immigrants à ethniques: analyse comparée des pratiques sociales et identitaires des Sépharades et Ashkénazes à Montréal", in Lasry J.C., Tapia C., Les Juifs du Maghreb. Diasporas contemporaines, Montréal et Paris, Les Presses de l'Université de Montréal et L'Harmattan, 1989.

ELBAZ M., "Les immigrants dans la cité: les sciences sociales et la question de l'Autre au Québec", Montréal, IIIe Colloque du Regroupement québécois des sciences sociales, 1990.

FÉDÉRATION DE LA PRESSE ITALO-CANADIENNE, Mémoire pour la Commission sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec, 1990.

FINKIELKRAUT A., La défaite de la pensée, Paris, Gallimard, 1987.

FINKIELKRAUT A., Le Juif imaginaire, Paris, Gallimard, 1981.

FONTAINE L., SHIOSE Y., "Ni Citoyens, ni Autres: la catégorie politique "Communautés culturelles", in Colas D., Emeri C., Zylberberg J., Citoyenneté et nationalité. Perspectives en France et au Québec, Paris, Presses Universitaires de France, 1991.

GALLISSOT R., "Au-delà du multiculturel: nationaux, étrangers et citoyens. Urbanisation généralisée et transnationalisation", Revue internationale d'action communautaire, vol. 21, no 61, 1989.

GANS H., "Symbolic Ethnicity: the Future of Ethnic Groups and Cultures in America", in Gans H. et al (eds.), On the Making of Americans, University of Pennsylvania Press, 1979.

GAY D., "Réflexions critiques sur les politiques ethniques du gouvernement fédéral canadien et du gouvernement du Québec", Revue internationale d'action communautaire, vol. 14, no 54, 1985.

GEERTZ C., The Interpretation of Cultures: Selected Essays, New York, Basic Books, 1973.

GHIGLIONE R., MATALON B., Les enquêtes sociologiques. Théorie et pratique, Paris, P.U.F., 1983.

GILROY P., There ain't no Black in the Union Jack. The Cultural Politics of Race and Nation, London, Hutchinson, 1987.

GLAZER N., MOYNIHAN D. (eds), Ethnicity. Theory and Experience, Cambridge, Harvard University Press, 1975.

GLICK-SCHILLER N., DE WIND J., BRUTUS M.L., CHARLES C., FOURON G., THOMAS A., "All in the Same Boat? Unity and Diversity in Haitian Organizing in New York", in Sutton C.R., Chaney E.M. (eds), Caribbean Life in New York City: Sociocultural Dimensions, New York, Center for Migration Studies of New York, 1987.

GODIN G., Notes pour l'allocation de monsieur Gérald Godin ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration, Winnipeg, Conférence fédérale-provinciale sur le multiculturalisme, 1985.

GOLDSTEIN J.E., BIENVENUE R.M. (eds), Ethnicity and Ethnic Relations in Canada, Toronto, Butterworths, 1980.

GORDON M., Assimilation in American Life, New York, Oxford University Press, 1964.

GOULBOURNE H., "Varieties of Pluralism: the Notion of a Pluralist Post-Imperial Britain", New Community, vol. 17, no 2, 1991.

GOULBOURNE H., "New Issues in Black Politics", Paper presented for La recomposition des espaces sociaux: migrations, réseaux, diasporas, Paris, ERENI-CNRS, CHRYSEIS, 1991.

GOULBOURNE H., "La mobilisation ethnique et les minorités d'origine asiatique et caraïbe", Nouvelles pratiques sociales, vol. 5, no 2, 1992.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC, Au Québec. Pour bâtir ensemble. Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, 1990.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Profil des communautés culturelles du Québec, ministère des Communautés Culturelles et de l'immigration du Québec, 1991.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Répertoire des associations ethniques, ministère des Communautés culturelles et de l'immigration du Québec, Montréal, 1990.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Situation, les réalités et les actions préventives relatives aux jeunes des communautés culturelles et des minorités visibles (La), Mémoire du groupe de travail pour les jeunes, du ministre de la Santé et des Services sociaux, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration du Québec, 1991.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Violence et racisme au Québec, Rapport du comité d'intervention contre la violence raciste, Commission des droits de la personne du Québec, juin 1992.

GREELY A., Ethnicity in the United States, New York, Wiley and Sons, 1974.

HACKER A., Two Nations; Black and White. Hostile, Separate and Unequal, New York, Maxwell Macmillan International, 1992.

HAYOT A., "Immigrants et formation sociale: appartenance de classe et identité ethnique dans l'analyse de modes de vie", Greco 13, Recherches sur les migrations internationales, no. 1, 1980.

HECKMANN F., "Nation, État-nation et politique à l'égard des minorités ethniques", in Lewis B., Schnapper D., Musulmans en Europe, Paris, Acte Sud, 1992.

HECHTER M., "Group Formation and the Cultural Division of Labor", American Journal of Sociology, vol. 84, no 2, 1978.

HENRY F., Les relations interraciales au Canada aujourd'hui. État des recherches, Ottawa, Commission canadienne des droits de la personne, 1986.

HERBERG E.N., Ethnic Groups in Canada. Adaptations and Transitions, Toronto, Nelson Canada, 1989.

HIGHAM J. (ed), Ethnic Leadership in America, Baltimore and London, John Hopkins University Press, 1978.

ICART J.C., "La communauté haïtienne de Montréal", Relations, juillet-août 1980.

ICART J.C., Négriers d'eux-mêmes, Montréal, Centre international de documentation et d'information haïtien, caraïbéen et afro-canadien, 1987.

ICART J.C., "Le piège du racisme", Relations, octobre 1991.

Identité et intégration, Rapport-synthèse de la table-ronde des jeunes des communautés culturelles, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration du Québec, 1991.

INDRA D., "Bureaucratic Constraints, Middlemen and Community Organization: Aspects of the Political Incorporation of Southeast Asians in Canada", in Chan, K.B., Indra, D. (eds), Uprooting, Loss and

Adaptation. The Resettlement of Indochinese Refugees in Canada, Ottawa, Canadian Public Health Association, 1987.

INDRA D., "Les relations entre les communautés et les ethnies des réfugiés du Sud-Est asiatique au Canada" in Tepper E.L. (ed), D'un continent à l'autre: les réfugiés du Sud-Est asiatique, Ottawa, Association Canadienne des Études Asiatiques, 1981.

ISAJIV W. (ed), Identities: the Impact of Ethnicity on Canadian Society, Toronto, Peter Martin, 1977.

JACKSON R.H., "Ethnicity", in Sartori G. (ed), Social Science Concepts. A Systematic Analysis, Sage Publications, 1984.

JANSEN C., "Community Organization of Italians of Toronto" in Driedger L. (ed), Canadian Ethnic Mosaic, Toronto, McClelland and Stewart, 1978.

JENKINS R. "Social Anthropological Models of Inter-Ethnic Relations", in Rex J., Mason D. (eds), Theories of Race and Ethnic Relations, Cambridge, Cambridge University Press, 1988.

Juifs du Maroc. Identité et dialogue, Actes du Colloque international sur La communauté juive marocaine: vie culturelle, histoire sociale et évolution, Paris, La Pensée sauvage, 1980.

JUTEAU D., "L'État et les immigrés: de l'immigration aux communautés culturelles", in P. Guillaume, J.M. Lacroix, J. Zylberberg, Minorités et État, Québec, Presses de l'Université Laval, 1986.

JUTEAU D., "L'étude des relations ethniques dans la sociologie québécoise francophone", in Simon-Barouh I., Simon P.J.(dir.), Les étrangers dans la ville, Paris, L'Harmattan, 1990.

KRALT J., Un ensemble des tableaux et un sommaire des données du recensement et de l'immigration, Ottawa, MEIC, Direction de l'analyse des tendances sociales, 1987.

LABELLE M., LAROSE S., PICHÉ V., "Émigration et immigration: les Haïtiens au Québec", Sociologie et sociétés, vol. 15, no. 2, 1983.

LABELLE M., RAVIX R., "Pistes et réflexions sur les regroupements de femmes haïtiennes de Montréal", Collectif Paroles, no 28, 1984.

LABELLE M., "Question ethnique et question nationale", Relations, no 514, 1985.

LABELLE M., TURCOTTE G., KEMPENEERS M., MEINTEL D., Histoires d'immigrées. Itinéraires d'ouvrières Colombiennes, Grecques, Haïtiennes et Portugaises de Montréal, Montréal, Boréal, 1987.

LABELLE M., Idéologie de couleur et classes sociales en Haïti, Montréal, CIDHICA et Les Presses de l'Université de Montréal, 1987, 2e édition.

LABELLE M., "La gestion fédérale de l'immigration internationale au Canada: 1963-1984", in Brunelle D., Y. Bélanger (dir.), L'ère des libéraux. Le pouvoir fédéral de 1963 à 1984, Sillery, Presses de l'Université du Québec, 1988.

- LABELLE M., "Immigration, culture et question nationale", Cahiers de recherche sociologique, no 14, 1990.
- LABELLE M., "Le rôle économique de l'immigration féminine dans la région de Montréal", in Abou Sada G., Courault B., Zeroulou Z. (dir.), L'immigration au tournant, Paris, CIEMI, L'Harmattan, 1990.
- LABELLE M., "Femmes et migration au Canada: bilan et perspectives", Canadian Ethnic Studies, special issue on "The State of the Art", vol. 22, no 1, automne 1990.
- LABELLE M., "Politique d'immigration, politique d'intégration, identité du Québec", in Les avis des spécialistes invités à répondre aux huit questions posées par la Commission, Québec, Commission sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec, document de travail numéro 4, 1991.
- LABELLE M., "Pluralité ethnoculturelle et pluralisme au Québec", in Gagnon A., Rocher F., Les obstacles à la souveraineté. Les réponses des experts, Montréal, 1992.
- LABELLE M., THERRIEN M., "Le mouvement associatif haïtien au Québec et le discours de leaders", Nouvelles pratiques sociales, vol. 5, no 2, 1992.
- LABELLE M., BEAUDET G., TARDIF F., LÉVY J. "La question nationale dans le discours de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal", Cahiers de recherche sociologique, no 20, 1993.
- LABERGE H., "La culture nationale et les cultures ethniques", in Ouellette F., Pagé M., Pluriethnicité, éducation et société. Construire un espace commun, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1991.
- LAFERRIÈRE M., "Les idéologies ethniques dans la sociologie canadienne: du conformisme colonial au multiculturalisme", in Leconte, Thomas: Le facteur ethnique aux États-Unis et au Canada, 1983.
- La Liberté, (bottin commercial et communautaire haïtien), décembre 1990-décembre 1991.
- LANGLAIS J., LAPLANTE P., LÉVY J., Le Québec de demain et les communautés culturelles, Montréal, Méridien, 1989.
- LANGLAIS J., ROME D., Juifs et Québécois français. 200 ans d'histoire commune, Montréal, Fides, 1986.
- LAPEYRONNIE D., "Assimilation, mobilisation et action collective chez les jeunes de la seconde génération de l'immigration maghrébine", Revue française de sociologie, vol. 28, 1987.
- LASRY J.C., "Une diaspora francophone au Québec", Questions de culture, no 2, 1982.
- LASRY J.C., TAPIA C., Les Juifs du Maghreb. Diasporas contemporaines, Montréal et Paris, Les Presses de l'Université de Montréal et L'Harmattan, 1989.
- LASRY J.C., "Sephardim and Ashkenazim", in Brym R.J., Shaffir W., Weinfeld M., The Jews in Canada, Toronto, Oxford University Press, 1993.

Les minorités visibles au Canada en 1986. Présentation graphique, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, 1989.

LEBLANC G., "Seuls 5% des immigrants en faveur de la souveraineté", La Presse, 16 juin 1992, pp. 1-2.

LEDOYEN A., "Les jeunes des communautés culturelles: caractéristiques et situation sur le marché du travail", Identité et intégration. Rapport-synthèse de la Table ronde des jeunes des communautés culturelles, Conseil des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, 1990.

LEDOYEN A., Montréal au pluriel, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, 1993.

L'égalité, ça presse, Rapport du comité spécial sur les minorités visibles dans la société canadienne, 1984.

LÉVY J., "Analyse des facteurs qui peuvent influencer sur le développement d'une estime de soi normale chez les jeunes des communautés culturelles", Identité et intégration, Rapport-synthèse de la table-ronde des jeunes des communautés culturelles, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration, 1991. pp. 35-38.

LÉVY J., OUAKNINE L., "Les institutions communautaires des Juifs marocains à Montréal", in Lasry J.C., Tapia C., Les Juifs du Maghreb. Diasporas contemporaines, Montréal et Paris, Les Presses de l'Université de Montréal et L'Harmattan, 1989.

LEWIS B., SCHNAPPER D., Musulmans en Europe, Paris, Acte Sud, 1992.

LI P.S., Ethnic Inequality in a Class Society, Toronto, Wall and Thompson, 1988.

LI S. (ed), Race and Ethnic Relations in Canada, Toronto, Oxford University Press, 1990.

LIGHT I., "Disadvantaged Minorities in Self-Employment", International Journal of Comparative Sociology, vol. 20, nos 1-2, 1979.

LINTEAU P.A., "Les Italo-Québécois: acteurs et enjeux des débats politiques et linguistiques au Québec", in Studi Emigrazione - Etudes migrations, no 86, 1987.

MASSÉ R., L'émergence de l'ethnicité haïtienne au Québec, Université Laval, thèse de doctorat, 1983.

MATHEWS G., L'immigration au Québec: l'état de la situation, Texte rédigé pour le "Canada Employment and Immigration Advisory Council", 1990.

MATTHEW F., Question for an American Sociology, Robert Park and the Chicago School, 1977.

McALL C., Class, Ethnicity, and Social Inequality, Montreal and Kingston, McGill-Queen's University Press, 1990.

METZGER P., "American Sociology and Black Assimilation: Conflicting Perspectives", American Journal of Sociology, 1971.

MILES R., "Marxism versus the Sociology of "Race Relations", Ethnic and Racial Studies, vol.7, no 2, 1984.

MILES R., Racism, London and New York, Routledge, 1989.

MILES R., Class, Culture and Politics: Migrant Origin Youth in Britain, Conference on Ethnic Mobilization in Europe in the 1990s, University of Warwick, Center for Research in Ethnic Relations, 1992.

MILES R., PHIZACLEA A., "Class, Race, Ethnicity and Political Action", Political Studies, vol.25, no 4, 1977.

MOODLEY K., "Canadian Multiculturalism as Ideology", Ethnic and Racial Studies, vol. 6, no 3, 1983.

MORIN F., "Les Haïtiens à New York", in Simon-Barouh I., Simon P.J. (dir.), Les étrangers dans la ville, Paris, L'Harmattan, 1990.

MULTICULTURALISME ET CITOYENNETÉ CANADA, "Une enquête sur les attitudes", Ensemble, Vol 1, no 2, printemps 1992.

NG R., ESTABLE A., "Immigrant Women in the Labour Force: An Overview of Present Knowledge and Research Gaps", Resources for Feminist Research, vol. 16, no 1, 1987.

NG R., The Politics of Community Services. Immigrant Women, Class and State, Toronto, Garamond Press, 1988.

NG R., MULLER J., WALKER G., Community Organisation and the Canadian State, Toronto, Garamond Press, 1990.

NOEL P., "L'image de soi chez les jeunes", Identité et intégration, Rapport-synthèse de la table-ronde des jeunes des communautés culturelles, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration, 1991, pp. 31-33.

NOVAK M.E., The Rise of the Unmeltable Ethnics, New-York, Macmillan, 1978.

OMI M., WINANT H., "Racial Theory in the Post-War United States: A Review and Critique", Sage Relations Abstracts, vol. 12, no 2, 1987.

OMI M., WINANT H., Racial Formation in the United States, New York et London, Routledge and Kegan Paul, 1986.

OUELLETTE F., "Le perfectionnement des maîtres en éducation interculturelle. Bilan de la réflexion théorique récente", Impressions, no 9, 1991.

OUELLETTE F., PAGÉ M., Pluriethnicité, éducation et société. Construire un espace commun, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1991.

PAGÉ M., "Intégration, identité ethnique et cohésion sociale", in Ouellette F., Pagé M., Pluriethnicité, éducation et société. Construire un espace commun, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1991.

PAILLÉ M., "Choix linguistiques des immigrants dans les trois provinces canadiennes les plus peuplées", International Journal of Canadian Studies, Revue internationale d'études canadiennes, no 3, 1991.

PAINCHAUD C., POULIN R., Les Italiens au Québec, Hull, Critiques et Asticou, 1988.

PAINCHAUD C., POULIN R., "Italianité, conflit linguistique et structure du pouvoir dans la communauté italo-québécoise", Sociologie et sociétés, vol. 15, no 2., 1985.

PALMER H., Immigration and the Rise of Multiculturalism, Toronto, Copp Clark, 1975.

PARTI QUÉBÉCOIS, Sondage sur les communautés culturelles. 22 janvier au 2 mars 1990. Rapport, s.l., 1990.

PETER K., "The Myth of Multiculturalism and Other Fables", Ethnicity, Power and politics in Canada, Edited by Jorgan Dahlie and Tissa Fernando, Toronto, Methuen, 1981.

PHIZACKLEA A., One Way Ticket. Migration and Female Labour, London, Routledge and Kegan Paul, 1980.

POIRIER J., CLAPIER-VALLADON S., RAYBAUT P., Les récits de vie. Théorie et pratique, Paris, P.U.F., 1983.

PORTER J., "Ethnic Pluralism in Canadian Perspective", in Glazer N., Moynihan N. (eds), Ethnicity: Theory and Experience, Cambridge, Harvard University Press, 1975.

PORTES A., WALTON J., Labor, Class and the International System, London Academic Press, 1981.

PORTES A., "Modes of Structural Incorporation and Present Theories of Labor Immigration", in Tomasi S. et al (ed), International Migration, New-York, 1980, Center for Migration Studies.

PORTES A., MANNING R.D., "L'enclave ethnique: réflexions théoriques et études de cas", Revue internationale d'action communautaire, vol.14, no 54, 1985.

RADECKI H., "Ethnic Voluntary Organizational Dynamics in Canada; a Report" International Journal of Comparative Sociology, vol 17, nos 3-4, 1976.

REITZ J., The Survival of Ethnic Groups, Toronto, McGraw-Hill Ryerson, 1980.

Rendez-vous à Montréal, le passe-partout à la vie juive de Montréal, Services communautaires juifs de Montréal, 1990.

Répertoire des organismes de Centraide, 1991-1992.

Répertoire des organismes des communautés culturelles du Québec, Les Publications du Québec, Québec, 4^e édition, 1990.

Répertoire des services communautaires du Grand Montréal, Centre de référence du Grand Montréal, 1990.

REX J., JOLY D., WILPERT C., Immigrant Associations in Europe, Gower, 1987.

REX J., MASON D., Theories of Race and Ethnic Relations, Cambridge, Cambridge University Press, 1988.

ROCHER F., ROCHER G., "La culture québécoise en devenir: les défis du pluralisme", in Ouellette F., Pagé M., Pluriethnicité, éducation et société. Construire un espace commun, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1991.

RODAL A., "L'identité juive" in Anctil P., Caldwell G. (dir.), Juifs et réalités juives au Québec, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, 1983.

SCHNAPPER D., La France de l'intégration. Sociologie de la nation en 1990, Paris, Gallimard, 1991.

SCHNAPPER D., "Communautés, minorités ethniques et citoyens musulmans", in Lewis B., Schnapper D., Musulmans en Europe, Paris, Acte Sud, 1992.

SCHOENBERG U., "Participation in Ethnic Associations: the Case of Immigrants in West Germany", International Migration Review, vol. 19, 1985.

SIMARD J.J., "Droits, identités et minorités: à l'arrière-plan de l'éducation interculturelle", in Ouellette F., Pagé M., Pluriethnicité, éducation et société. Construire un espace commun, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1991.

SIMON P.J., "L'étude des relations inter-ethniques et des relations raciales dans la sociologie française", in Balandier, G., (éd) Questions à la sociologie française, Paris, P.U.F., 1976.

SIVANANDAN A., A Different Hunger, London, Pluto Press, 1982.

SMITH D., The Ethnic Revival in the Modern World, Cambridge, Cambridge University Press, 1981.

SOLOMOS J., Black Youth, Racism and the State, New York, Cambridge University Press, 1988.

SOLOMOS J., Race and Racism in Contemporary Britain, London, MacMillan, 1989.

SOWELL T., The Ethnic America, New-York, Basic Books, 1981.

STACK J.F.(ed), The Primordial Challenge. Ethnicity in the Contemporary World, New York, Greenwood Press, 1986.

STASIULIS D., "The Political Structuring of Ethnic Community Action: a Reformulation", Canadian Ethnic Studies, 1980, vol. 12, pp.19-44.

STASIULIS D., "Minority Resistance in the Local State: Toronto in the 1970s and 1980s", Ethnic and Racial Studies, vol. 12, no 1, 1989.

STASIULIS D., "Rainbow Feminism: Perspectives on Minority Women in Canada", Resources for Feminist Research, vol. 16, no 1, 1987.

STASIULIS D., "Symbolic Representation and the Number Games: Tory Policies on "Race" and Visible Minorities", in ABELE F. (ed), The Politics of Fragmentation: How Ottawa Spends 1991-1992, Ottawa, Carleton University Press, 1991.

STEINBERG S., The Ethnic Myth, New York, Athenaeum, 1981.

SUTTON C.R., MAKIESKY-BARROW S., "Migration and West Indian Racial and Ethnic Consciousness", in Sutton C.R., Chaney E.M.(eds), Carribbean Life in New York City: Sociocultural Dimensions, New York, Center for Migration Studies of New York, 1987.

SUTTON C.R., CHANEY (eds), Carribbean Life in New York City: Sociocultural Dimensions, New York, Center for Migration Studies, 1987.

TADDEO D., TARAS R., Le débat linguistique au Québec, Montréal, P.U.M., 1987.

TAGUIEFF, P.A., "L'identité française et ses ennemis", L'Homme et la Société, nos 77-78, 1988.

TAGUIEFF P.A., La force du préjugé, Paris, La Découverte, 1988.

TAGUIEFF P.A.(dir), Face au racisme, Paris, La Découverte, 1991, 2 tomes.

TERMOTTE M., "Ce que pourrait être une politique de migration", L'Action nationale, vol. 78, no 5, 1988.

VANDYCK R., "La question nationale: où en est la pensée marxiste", Recherches sociographiques, vol. 26, nos 1-2, 1980.

VELTMAN C., L'évolution de la localisation résidentielle des principaux groupes ethniques et immigrants, Montréal, 1971-1981, Montréal, Département d'études urbaines, Université du Québec à Montréal et INRS Urbanisation, 1986.

VELTMAN C., "L'insertion linguistique des groupes allophones dans la région métropolitaine de Montréal", in Actes du Séminaire scientifique sur les tendances migratoires actuelles et l'insertion des migrants dans les pays de la francophonie, Québec, Les Publications du Québec, 1989.

VELTMAN C., L'avenir linguistique de la région de Montréal, Département d'études urbaines et touristiques, Université du Québec à Montréal, 1989.

VORST J. (ed), Race, Class, Gender: Bonds and Barriers, Toronto, Socialist Studies, Between the Lines, 1989.

- WACKER F., "Assimilation and Cultural Pluralism in American Social Thought", Phylon, vol. 30, no 4, 1979.
- WALDINGER R. "Immigrant Enterprise. A Critique and Reformulation", Theory and Society, vol. 15, 1986.
- WALLERSTEIN E., "La construction des peuples: racisme, nationalisme, ethnicité", in Balibar E., Wallerstein I. (dir.), Race, nation, classe. Les identités ambiguës, Paris, La Découverte, 1988.
- WARBURTON R., Towards a Synthesis of Theory on Ethnic Relations in Canada, University of Victoria, Department of Sociology, 1989, ronéoté.
- WEINFELD M., "The Ethnic sub-economy: Explication and Analysis of a Case Study of the Jews of Montreal", Working Papers in Migration and Ethnicity, Department of Sociology, McGill University, sans date.
- WEINFELD M., "Myth and Reality in the Canadian Mosaic: "Affective Ethnicity", Canadian Ethnic Studies, vol.13, no 3, 1981.
- WEINFELD M., "The Jews in Montreal", in Brym R.J., Shaffir W., Weinfeld M., The Jews in Canada, Toronto, Oxford University Press, 1993.
- WEINFELD M., "Le milieu juif contemporain du Québec, in Anctil P., Caldwell G., Juifs et réalités juives au Québec, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, 1984.
- WIEVIORKA M., L'espace du racisme, Paris, Seuil, 1991.
- WIEVIORKA M., La France raciste, Paris, Seuil, 1992.
- WIEVIORKA M. (dir.), Racisme et modernité, Paris, La Découverte, 1992.
- WIEVIORKA M., Ethnicity as Action, Conference on Ethnic Mobilisation in Europe in the 1990s, University of Warwick, Center for Research in Ethnic Relations, April 1992.
- WIRTH L., The Ghetto, Paris, Presses universitaires de France, 1980.
- YANCEY W.L., ERICKSEN E.P., JULIANI R.N., "Emergent Ethnicity: a Review and Reformulation", American Sociological Review, vol. 41, no 3, 1976.
- YINGER J.M., "Intersecting Strands in the Theorisation of Race and Ethnic Relations", in Rex J., Mason D. (eds), Theories of Race and Ethnic Relations, Cambridge, Cambridge University Press, 1988.
- YINGER J.M., "Toward a Theory of Assimilation and Dissimilation, Ethnic and Racial Studies, vol. 4, no 3, 1981.
- YUVAL-DAVIS N., "Nationalism and Racism", in Cahiers de recherche sociologique, no 20, 1993.

ZUCCHI J.E., Italians in Toronto. Development of a National Identity, Toronto, McGill Queen's University Press, 1988.

