

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

no, 8

**Intégration économique.
Le discours de leaders juifs
de la région de Montréal**

par Micheline Labelle,
Martin Goyette
et Martine Paquin

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 2-921600-07-2

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 1993

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

no, 8

**Intégration économique.
Le discours de leaders juifs
de la région de Montréal**

par Micheline Labelle,
Martin Goyette
et Martine Paquin

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 juive	10
2. LA RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE JUIVE DANS L'ÉCONOMIE QUÉBÉCOISE	12
- <i>La diversité de la communauté et la mobilité sociale des anciennes souches</i>	<i>13</i>
- <i>La nouvelle immigration</i>	<i>16</i>
- <i>La distinction Ashkénazes/Sépharades</i>	<i>19</i>
3. LE CHÔMAGE	23
4. LE TRAVAIL AU NOIR	29
5. LA SYNDICALISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE	31
6. LA FORMATION ET L'ACCUEIL DE LA MAIN-D'OEUVRE	36
7. LA DISCRIMINATION EN EMPLOI	42
8. LES PROGRAMMES D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ	47
8.1 Utilité des programmes d'accès à l'égalité	47
8.2 Application des programmes d'accès à l'égalité	51

9. L'ENTREPRENARIAT	54
9.1 État actuel de l'entrepreneuriat dans la communauté juive	54
9.2 Fonction sociale de l'entrepreneuriat	57
9.3 Entrepreneuriat des femmes	59
 CONCLUSION	 61
 BIBLIOGRAPHIE SPÉCIFIQUE	 63
 TRAVAUX ISSUS DE LA RECHERCHE <i>ETHNICITÉ ET PLURALISME. LE DISCOURS DE LEADERS D'ASSOCIATIONS ETHNIQUES DE LA RÉGION DE MONTRÉAL</i>	 66
RAPPORTS DE RECHERCHE	66
MÉMOIRES DE MAÎTRISE RELIÉS À LA PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE	67
PUBLICATIONS	68
COMMUNICATIONS	68
 BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALE	 70

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 de 84 interviewés qui 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.

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 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 juive 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 juive du Québec compte près de 100 000 personnes et elle se distingue par sa composition interne variée. Comprenant en effet deux sous-groupes à identité religieuse et culturelle distincte, elle est en fait une communauté multiethnique. Les Ashkénazes (majoritaires), anglophones par tradition, d'immigration plus ancienne, s'insèrent différemment des Sépharades d'Afrique du Nord, immigrés au cours des années 1960, francophones en majorité, ou des Falachas d'Éthiopie, de rite sépharade, dont l'immigration est récente. Non définie comme "minorité visible", la minorité juive, dont les assises communautaires sont solidement implantées et qui est réputée posséder le plus haut niveau de cohésion et d'organisation sociale en Amérique du Nord (Elazar, Waller, 1990:37; Lévy, Ouaknine, 1989; Rodal, 1983; Weinfeld, 1977, 1993, 1984; Elbaz 1989; Herberg, 1989; Lasry, 1982) pose la question de l'antisémitisme depuis les débuts de son insertion. Elle a une forte tradition communautaire - près de 400 organismes -, un leadership visible et établi et constitue un groupe de pression, avec ses fédérations provinciales et canadiennes, dont la mobilisation identitaire varie: à titre de communauté juive, de communauté culturelle, de segment de la minorité "anglophone", etc.

Ce rapport présente les évaluations et les interprétations des leaders d'origine juive sur les thèmes suivants: la répartition de la main-d'oeuvre d'origine juive, 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 (MCCI, Québec, 1990), et grâce à la consultation préalable de personnes-ressources dans chaque communauté. Les catégories utilisées pour le classement des associations sont 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.). À la suite de 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.

À la suite de 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 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 juive¹

Dans la présente étude, les leaders ashkénazes et sépharades (12 hommes et 13 femmes) interviewés proviennent des régions urbaines des États-Unis, de Pologne, d'Autriche, d'Allemagne de l'Ouest, de Tchécoslovaquie, de France et du Maroc, à l'exception de six personnes nées au Canada dont les ancêtres provenaient d'Allemagne et d'Europe de l'Est. L'âge moyen des leaders rencontrés est de 46 ans.

Les répondants nés à l'étranger vivent au Québec depuis 26,8 ans en moyenne. Vingt et un des 25 répondants ont au moins un diplôme universitaire. La grande majorité est issue de familles de la bourgeoisie industrielle ou commerçante (consolidée depuis plus d'une génération ou nouvelle) et de la petite bourgeoisie professionnelle. Ils oeuvrent maintenant comme cadres ou salariés dans le secteur de l'enseignement, dans les organismes sans but lucratif ou les institutions de la communauté juive, ou sont professionnels, industriels, commerçants, propriétaires d'entreprises de services ou d'immeubles.

La majorité des leaders ashkénazes déclare l'anglais comme langue maternelle, les autres rapportant l'allemand, le yiddish et le polonais. Plus de la moitié des leaders sépharades déclare le français comme langue maternelle, suivi du judéo-arabe, de l'espagnol, ou du judéo-espagnol. Dix-huit des 25 leaders interviewés utilisent l'anglais comme l'une des langues d'usage à la maison. Plus précisément, on remarque que tous les leaders ashkénazes utilisent exclusivement l'anglais à la maison, que sept des douze leaders sépharades n'utilisent que le français, que quatre d'entre eux utilisent le français et l'anglais et qu'une dernière utilise le français, l'anglais et l'espagnol.

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

Dix-sept des leaders rencontrés utilisent plus d'une langue de travail. Chez les Ashkénazes, huit personnes utilisent le français et l'anglais, trois rapportent l'usage exclusif de l'anglais. Une femme ashkénaze déclare faire usage du français, de l'anglais et de l'hébreu à son travail et une autre rapporte utiliser professionnellement le français, l'anglais, le polonais et le yiddish. Du côté des Sépharades, cinq personnes utilisent le français et l'anglais et quatre autres travaillent en français seulement, alors qu'une seule (une femme) utilise l'anglais seulement. Un homme déclare aussi utiliser le français, l'anglais et l'espagnol et un dernier dit utiliser le français et l'hébreu.

Quatorze des 25 leaders établissent des liens directs entre leur milieu de travail et les questions ethniques et dix considèrent qu'il n'existe aucun lien entre les deux. Onze répondants travaillent dans un milieu à dominante juive, huit travaillent dans un milieu pluriethnique et cinq dans un milieu à dominante canadienne-française.

Vingt et un des 53 enfants des leaders de la communauté juive interviewés ont fréquenté des collèges. De ce nombre, 15 (sept Sépharades, huit Ashkénazes) ont fréquenté des collèges publics; quatre (deux Sépharades, deux Ashkénazes) se sont inscrits dans des établissements francophones. Si 18 enfants parmi ceux des leaders interviewés ont déjà fréquenté l'université, seulement deux d'entre eux, des Sépharades, ont complété leurs études dans des universités québécoises francophones. Sept (deux Sépharades, cinq Ashkénazes) se sont inscrits dans des universités québécoises anglophones et neuf autres (deux Sépharades, sept Ashkénazes) dans différentes universités à l'extérieur du Québec, surtout des universités américaines ou israéliennes.

Une très large majorité des 53 enfants des leaders de la communauté juive interviewés a plus d'une langue d'usage; plusieurs d'entre eux en ont même plus de deux. Rappelons ici que l'apprentissage de l'hébreu fait partie du programme scolaire des écoles juives.

Le niveau moyen de rémunération des leaders de la communauté juive s'élève à 63 333\$ par année; cette moyenne ne tient pas compte du revenu annuel dépassant les 200 000\$ déclaré par un répondant. On remarque qu'à deux exceptions près (une femme ashkénaze et une autre sépharade), tous les leaders de la communauté juive ont des revenus annuels supérieurs à 40 000\$. Une personne dont les revenus sont très élevés a refusé de répondre à cette question. On constate également une différence notable entre le revenu annuel moyen des femmes, établi à 53 181\$, et celui des hommes qui est de 74

500\$. Une différence importante existe aussi entre le revenu moyen des Sépharades, évalué à 57 727\$, et celui des Ashkénazes qui s'élève à 69 500\$.

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

Vingt-deux des 25 leaders juifs ont abordé le thème de la répartition de la main-d'oeuvre juive dans l'économie québécoise. 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 juive 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 six principaux secteurs d'activité de la population active de la communauté juive: industries manufacturières (20,2 p. cent); commerce de détail (15,4 p. cent); commerce de gros (14,1 p. cent); services aux entreprises (10,1 p. cent); enseignement et services connexes (9,4 p. cent); services médicaux et sociaux (9,4 p. cent) (1991). Les principales professions de la population active occupée sont: directeurs, gérants et administrateurs (24,6 p. cent); vente (20,6 p. cent); employés de bureau et travailleurs assimilés (18,5 p. cent); enseignants et personnel assimilé (7,4 p. cent); médecine et santé (5,8 p. cent). Le taux d'activité de la population juive était de 60,1 p. cent (à comparer à 62,8 p. cent pour la population totale du Québec). Le taux d'activité des femmes juives était de 49,2 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 in Labelle, 1993).

Or les Juifs ne font pas partie des "minorités visibles" du point de vue de Statistiques Canada et du ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté, mais des minorités ethniques les plus favorisées. Le discours des leaders juifs 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 diversité de la communauté et la mobilité sociale des anciennes souches

Les statistiques du recensement situent la communauté juive au sommet de l'échelle des revenus (voir Weinfeld, 1993). Quelques leaders ont cependant souligné l'existence de la pauvreté au sein de leur communauté. Une leader estime dans ce sens que la situation de la communauté juive est semblable à celle de l'ensemble de la société québécoise. Elle décrit la communauté comme étant polarisée, avec une concentration importante de gens très éduqués et une proportion (20 p. cent) de gens vivant sous le seuil de pauvreté. Selon elle, la communauté juive se situe "plus vers la moyenne que les gens ne le pensent":

"Mon impression c'est que les Juifs dans le marché du travail sont plus comme... ils suivent la population générale.

Pas de surconcentration ou de sous-concentration?

Il y a une surconcentration de gens qui ont un degré universitaire. Coté éducation, les Juifs sont parmi les plus élevés, éduqués dans la province. Mais du côté économique, nous avons à peu près 20 p. cent de notre population au-dessous de la ligne de pauvreté. Et le reste est comme ça aussi. Je pense que nous sommes plus vers la moyenne que les gens ne le pensent". (femme ashkénaze, 42 ans, citoyenne d'adoption)

Un autre leader affirme qu'il est important de lever le voile en ce qui concerne le mythe de la richesse de la communauté juive. Il admet qu'il "y a un pourcentage plus élevé de Juifs qui sont riches", mais il souligne que sa communauté est également constituée d'une classe moyenne importante et de personnes vivant sous le seuil de la pauvreté (20 p. cent):

"Une chose que probablement les Juifs ont déjà dit, mais on devrait souligner ça, il y a peut-être 20 p. cent dans la communauté juive qui sont sous le seuil de pauvreté. Et c'est aussi un mythe de dire que tous les Juifs sont riches. Je pense qu'on a une classe moyenne, on a peut-être au niveau des Russes un pourcentage plus élevé de Juifs qui sont riches. Cela dit, il y a peut-être 20 p. cent qui sont pauvres et je pense qu'il y a une grande *middle class*, comme on dit. Alors ça c'est une chose qu'il est important de souligner". (homme ashkénaze, 36 ans, citoyen de naissance)

Plusieurs leaders soulignent la diversité des vagues d'immigration qui ont composé la communauté juive, les difficultés des nouveaux arrivants de chaque vague d'immigration et la mobilité sociale subséquente. Une leader commente:

"La grande vague est arrivée à la fin du dernier siècle et jusqu'à la Première Guerre. Ensuite, après la Première Guerre, ont commencé les restrictions que tu connais et dans les années 30 encore plus. Alors il y avait un certain monde qui est arrivé dans les années 20 et 30, mais peu, comparé à ce qui est arrivé, et évidemment tous les descendants de tout ce qui est arrivé fin, disons entre 1880 et 1920 à peu près. Ils venaient de la Russie et de tout ce qui était l'empire austro-hongrois, tous ces pays qui étaient dans l'empire: des Roumains, beaucoup des Roumains, des Polonais, beaucoup de Polonais.

Mais est-ce que c'est la différence des vagues d'immigration qui peut créer une distance ou si c'est l'origine nationale?

Non, parce que regarde, il y avait, quand on est arrivé ici, il y avait beaucoup de personnes qui étaient d'origine juive polonaise, mais leur réalité polonaise que leur grand-père a quittée et celle de mon père était autre. Je vais juste te raconter une histoire. Mon père, à un moment donné, parce que Varsovie c'était une grande ville, c'était une ville sophistiquée avec tout ce que tu veux, et les gens ici, la plupart, ah! l'autre chose, c'est que la plupart des gens qui sont arrivés ici au début du siècle, ils sont arrivés des petites villes ou des villages. Ils n'avaient pas de culture de grandes villes urbaines. Et là, pas tous, mais une grande partie des gens qui sont arrivés après la guerre, étaient de plusieurs villes urbaines et c'était quand même des gens avec une culture urbaine, c'était pas des paysans. Et puis ils étaient pas appréciés du tout comme ça, pour se faire dire : ah! vous avez des toilettes! C'est qu'on comprenait pas qu'eux venaient de quelque part où ils avaient des toilettes et des robinets et des choses, c'est comme si tout le monde venait du village, il fallait leur montrer comment, tu sais, éteindre la lumière. Alors c'était un peu ça aussi. C'était déjà une autre culture et très sophistiquée politiquement. Leur déception en arrivant ici c'était de voir jusqu'à quel point les syndicats n'avaient pas de culture politique, jusqu'à quel point les partis ne faisaient pas l'éducation de leurs membres. Ils ne se retrouvaient pas du tout. Mon père, quand il a monté sa manufacture, ensuite il attendait que le syndicat arrive et il n'arrivait jamais. C'était pas à lui de syndiquer ses employés, tu sais. C'était toujours pour lui très bizarre d'être dans cette situation où le syndicat ne venait pas, tu sais (rires). Eh oui, j'ai juste un peu ça. Alors il y avait à l'intérieur de tout ça d'autres contradictions et d'autres différences. Alors moi je me sentais toujours comme étant d'une partie de la communauté" (femme, 41, citoyenne d'adoption).

Un leader explique que les membres de la communauté juive qui ont immigré après la deuxième guerre mondiale sont arrivés pauvres au Québec. Ils ont alors "travaillé très fort" pour améliorer leur situation et "ont mis l'emphase sur l'éducation" afin que leur enfants aient un niveau de vie plus élevé. Ceci explique, d'après ce répondant, pourquoi la communauté juive est maintenant constituée de plusieurs comptables agréés, d'avocats, de médecins et d'ingénieurs, et pourquoi elle a "un haut niveau d'éducation":

"On a travaillé fort. Les gens qui sont venus après la deuxième guerre ne sont pas venus avec de l'argent, ils sont venus avec leurs vêtements, c'est tout, et ils ont, comme j'ai dit en anglais, *they hustled*, ils ont travaillé fort et ils ont fait quelque chose de leur vie. Après avoir travaillé très fort, les parents ont voulu que leurs enfants n'aient pas à travailler au même niveau qu'eux; ils ont travaillé, alors ils ont mis l'emphase sur l'éducation. Et ça explique pourquoi la communauté juive a le plus haut niveau d'éducation, parce que les parents Juifs sont comme ça, ils voudraient que leurs enfants aient une éducation pour qu'ils n'aient pas à travailler sept jours par semaine sur le boulevard Saint-Laurent. Et pour cette raison, et je ne sais pas si c'est nécessairement positif mais c'est la réalité, on devient de plus en plus des professionnels; des avocats, des comptables agréés, des docteurs, etc., des ingénieurs". (idem)

Une leader sépharade soutient que ce désir d'excellence des Ashkénazes l'a inspirée au moment de son installation au Québec. Selon elle, "un pays où il n'y a pas de Juifs, ce serait (...) très triste. Parce que ces Juifs sont des travailleurs, (...) il faut qu'ils réussissent ou bien intellectuellement ou bien matériellement" (femme sépharade, 48 ans, citoyenne d'adoption).

L'ancienneté de l'implantation de la communauté juive ("un peu plus de deux siècles") est un élément important dans l'explication de la répartition de la main-d'oeuvre. Tout en soulignant qu'une proportion importante de Juifs a connu une grande mobilité sociale et occupe des postes hautement qualifiés, un leader dit qu'on retrouve la main-d'oeuvre juive dans plusieurs secteurs d'activité étant donné la diversification produite par les récentes vagues migratoires. Encore aujourd'hui, le domaine des affaires demeurerait l'activité économique principale au sein de la communauté, mais il y aurait aussi beaucoup de professionnels, d'universitaires, dans le milieu des arts et des lettres. Et, finalement, des nouveaux membres de la communauté se retrouvent dans les petits emplois du secteur manufacturier:

"Une première chose qu'on peut dire, c'est que la communauté juive, c'est quand même une communauté qui est là depuis un peu plus de deux siècles, donc c'est clair qu'elle a traversé les différentes strates économiques. C'est vrai aussi qu'à travers les différentes vagues d'immigration et les différentes générations, on assiste à une élévation dans l'échelle sociale. C'est vrai qu'on a une certaine représentation dans le milieu des affaires.

Surreprésentation?

Je ne sais pas si c'est de la surreprésentation, mises à part les fameuses têtes d'affiche. Mais il y a un tas de gens qui partent leurs petites compagnies et qui arrivent à en vivre, que ce soit dans les services, que ce soit dans les commerces. Tu en as aussi beaucoup dans le milieu universitaire, lettres, arts; là aussi, tu as, je crois, une poche importante. Tu en as évidemment dans tout ce qui est le domaine médical et para-médical, dentistes, médecins. Tu retrouveras aussi un segment important dans les milieux manufacturiers. Et alors, là, ce sont effectivement les immigrations plus récentes et peut-être les moins scolarisées encore, tu vois.

Dans le secteur manufacturier? C'est-à-dire comme petits propriétaires d'entreprises?
Non, ça, je les mettrais un petit peu dans le milieu des affaires. Mais, la petite ouvrière, le petit ouvrier. Ou alors, la personne qui part sa petite business et qui n'a pas forcément les compétences pour ça et qui n'a pas la spécialisation mais qui va quand même se lancer, tu vois. Tu les retrouves aussi". (homme sépharade, 36 ans, citoyen d'adoption)

Un autre témoignage illustre l'idée de la mobilité sociale intergénérationnelle. Une répondante remarque en effet qu'un déplacement s'est produit des manufactures au monde des affaires et aux professions libérales:

"La communauté a changé complètement au cours de quelques générations parce que au début du siècle tu avais une grande classe ouvrière qui est dans les manufactures. Ça a presque disparu, pas complètement mais presque. Je pense qu'il y a beaucoup, un certain nombre, je ne connais pas du tout les pourcentages des personnes qui sont en affaires, petites, moyennes et grandes entreprises. Tu as beaucoup de professionnels, avocats, médecins, les professions libérales". (femme ashkénaze, 41 ans, citoyenne d'adoption)

- *La nouvelle immigration*

Avec l'arrivée récente de Juifs d'Europe de l'Est, de Russie, d'Éthiopie, etc., la communauté connaît encore d'importants changements au niveau des caractéristiques socio-démographiques de sa main-d'œuvre et des statuts socio-professionnels. Plusieurs soulignent les préjugés auxquels doivent faire face les migrants d'Israël et d'Éthiopie. Ainsi une leader dira que le terme utilisé en hébreu pour désigner le départ d'Israël traduit l'idée de descente (*yordim*), celle d'aller en Israël de montée (*aliya*). Des préjugés affectent également les Juifs d'Éthiopie::"They come from a very traditional, paternalistic, male-oriented society. A very primitive society. Almost a tribal society. And as many people to come from that society to be thrown here, they just don't know how to deal with the modernity" (femme ashkénaze, 42 ans).

Une leader décrit ces changements:

"Il y a une grande immigration d'Israël au Canada, depuis des années, oui, et il y a une partie qui reste ici au Québec. Ce qu'on a ici c'est plutôt l'immigration secondaire de personnes qui sont arrivées originalement d'Afrique du Nord, du Maroc et d'autres pays d'Afrique du Nord en Israël. Pas nécessairement les gens eux-mêmes mais leurs parents disons, d'une certaine culture arabe-française, alors quand ils viennent au Canada, ils viennent souvent ici. Il y en a beaucoup plus probablement à Toronto, Vancouver, etc. Il y a une grande immigration d'Israël. Bien, la plupart vont aux Etats-Unis évidemment et il y a un certain nombre qui vient ici. Alors ça, c'est de plus en plus avec la situation économique en Israël depuis des années.

Quelles sont les caractéristiques des nouveaux arrivants?

Bien, ceux qu'on place, qui arrivent, c'est que comme ils arrivent la plupart indépendants ou entrepreneurs, etc., très souvent, il y a une attitude dans la communauté assez compliquée envers ces personnes, même si la plupart des personnes ici vont jamais s'installer en Israël, ils ont une certaine attitude si tu veux très ambivalente envers les personnes qui ont quitté l'Israël. Alors ils se sentent... bien, très souvent, pas trop acceptés dans la communauté, ils ont leurs propres organisations, leur propre vie sociale. Maintenant, il faut dire aussi qu'ils viennent d'un pays où ils n'étaient pas du tout minoritaires, c'est la première fois dans l'histoire du monde où les Juifs, disons en Israël, n'étaient pas du tout minoritaires, alors ils n'ont jamais développé toutes ces structures communautaires si tu veux, autonomes, alors ils arrivent ici, ils ne sont pas habitués à s'identifier à une communauté minoritaire. C'est très ironique et puis c'est pas du tout apprécié parfois, je pense parfois de l'extérieur, c'est toute une nouvelle expérience pour un Israélien d'arriver ici et de se retrouver dans une communauté qui est minoritaire et qui a des structures autonomes, mais aussi bénévoles. Et puis l'État est autre chose. Alors c'est toute une adaptation.

Donc, les gens d'Israël sont la composante la plus importante de l'immigration récente?

Pas tous, une grande partie je dirais. Pas tous. Ensuite, évidemment nous, on a eu, parce que dans mon organisme à Montréal on était aussi le point central même pour tous les cas qui allaient ailleurs, comme on est un organisme national, alors beaucoup d'URSS. Dans les années soixante-dix, il y avait beaucoup de personnes d'URSS, ensuite au début des années quatre-vingt, ça a arrêté parce que quand les Soviétiques ont fermé les portes. Ensuite, ça s'est réouvert depuis quelques années, maintenant ça va finir encore une fois. On a eu une certaine petite vague, pas une vague mais un certain nombre de personnes iraniennes, une toute petite communauté éthiopienne, d'autres pays d'Europe de l'Est, quelques cas d'Amérique latine et des gens d'Europe, mais pas en grand nombre, ça varie beaucoup.

Ça peut représenter combien de personnes par année?

Ça dépend. Il y a des années, pour tout le Canada, c'est des milliers de personnes. Pour le Québec, les nouveaux que nous on a eus, mais tu vois il faut distinguer entre les gens que nous on a eus... et ceux qui sont arrivés au total, je peux juste te dire combien nous on a traités. Nous on a vu l'année dernière je pense 500 nouvelles personnes. Mais d'autres années, il y en avait beaucoup plus. Tu vois, ça dépend. Mais par exemple, la plupart des Israéliens qui arrivent ici, ils ne viennent pas chez nous, ils ne viennent pas nous voir, mais eux on peut les voir dans les statistiques. Si tu regardes les statistiques d'Immigration Québec, on pourrait dire qu'à quelques exceptions, c'est tous des Juifs d'Israël disons, mais pour d'autres pays, t'en auras éparpillés, des Juifs. D'URSS, je veux dire, même jusqu'à récemment, maintenant ça va changer aussi, la plupart étaient des Juifs parce qu'ils sont tous arrivés de tiers pays disons, de Vienne ou de Rome, où on les a parrainés. Très peu qui sont arrivés directement. Maintenant, ça va tout changer". (femme ashkénaze, 41 ans, citoyenne d'adoption)

Ces nouveaux arrivants, selon cette même répondante, obligent la communauté à se réajuster puisque ces travailleurs arrivent avec de nouveaux métiers ou professions, de nouvelles expériences acquises en Europe de l'Est:

"Mais en ce qui concerne les professions, ce qui est très intéressant, c'est que surtout d'Europe de l'Est les gens sont arrivés très souvent avec des professions et des métiers qu'on n'a pas vus depuis longtemps ici. Surtout toutes sortes d'ingénieurs, toutes sortes de personnes en construction, toutes sortes de personnes dans la mécanique, etc., ce qui était peu commun ici. Beaucoup de ces gens étaient affectés dans l'Ouest disons où il y avait beaucoup de demandes pour eux, mais ici ça nous a amené des gens qu'on n'a pas eus dans la communauté depuis un certain temps. Et aussi il y a un certain élément ouvrier qu'on n'avait plus, alors il faut se réajuster encore une fois, avoir des gens comme ça". (idem)

Un leader décrit la nouvelle immigration juive:

"En ce qui concerne la communauté juive, les dix dernières années, par exemple, je dirais qu'on a affaire essentiellement à deux vagues: ça n'a pas été des grosses vagues, mais ça a été, par exemple, la communauté juive éthiopienne. Bon, ils ne sont pas nombreux, on parle de quelques centaines. Ce n'est pas énorme, mais ça pose des problèmes concrets: d'abord ce sont des gens qui ont fait un saut dans l'Histoire en quelques heures. Deuxièmement, ça pose des problèmes très concrets dans la mesure où la communauté juive, ici, à Montréal, a toujours reçu des Juifs blancs... Même si les Juifs marocains n'étaient pas tout à fait considérés comme blancs dans les années cinquante et soixante, mais enfin... Mais là, c'est effectivement une population noire avec tout ce que ça peut poser comme questions au plan individuel. Est-ce que j'ai le goût de fréquenter des Noirs? Et la communauté juive, en ce sens, ou des individus dans la communauté juive ne sont pas exempts de ça. C'est sûr, qu'au niveau collectif, il y a une infrastructure qui a été mise en place: cours de francisation, trouver des appartements, l'emploi. La communauté a été dans ce sens-là un bassin de réception assez intéressé, assez important... Il y a une organisation qui s'appelle la JIAS, c'est le Jewish Immigrant Aid Services... La deuxième vague, c'est la vague, plus ou moins, des Juifs d'Union soviétique.

Sur ces Juifs éthiopiens, là: leur origine sociale, elle est quoi, paysanne? Ouvrière?

Bon, ce qu'il faut dire c'est que l'Ethiopie, c'est quand même un pays du Tiers-monde. Donc, la communauté juive a toujours vécu plus ou moins en autarcie, dans ce pays.

Ce sont des Juifs urbains?

Non, non, non. Absolument pas. Des Juifs ruraux et, ou alors, artisans. Bon, tu avais des gens qui travaillaient un peu les métaux. Tu avais aussi des paysans. Et puis, tu avais une toute petite population en milieu urbain, mais enfin, ce n'est pas énorme. Bon, ça c'est la communauté juive éthiopienne. ... Et tu as aussi un phénomène qui se produit depuis quelques années aussi et qui posent un ensemble de questions à la communauté juive, c'est l'immigration des Juifs d'Israël, vous voyez. Bien, parce que théoriquement, le rapport qu'ont les communautés diasporas avec Israël, c'est de soutenir l'immigration en Israël. Donc, quelque part les communautés diasporas ne peuvent pas en même temps, en tout cas officiellement, favoriser l'insertion de Juifs israéliens aux diasporas. Tu vois, c'est un petit peu contradictoire, en tout cas au niveau des idées.

Mais est-ce que les Juifs qui viennent d'Israël, ce sont des Juifs d'Union soviétique?

Non, non. C'est essentiellement des Juifs marocains qui avaient émigré en Israël, il y a de ça 25, 30 ans, et qui reviennent maintenant ici.

Parce qu'ils sont maltraités en Israël?

Maltraités, ou parce qu'ils n'ont pas réussi à rejoindre leurs aspirations, ou parce qu'ils veulent autre chose... Les Juifs marocains d'Israël, c'est à peu près entre 2500 et 7000, à peu près. ... L'Union soviétique, actuellement, on en est encore à quelques centaines.

Et les problèmes d'articuler l'intégration de ces gens soit d'Union soviétique ou d'Israël?

Ou d'Israël, ou même d'Ethiopie, ce sont les problèmes que confronte n'importe quel immigrant: c'est d'abord le rapport avec la société d'accueil en général. Alors l'emploi, logement, reconnaissance des qualifications professionnelles, la langue, enfin. C'est aussi, par rapport à la communauté juive, ce que la communauté juive peut offrir comme bassin de réception en terme d'une première aide, d'un début d'insertion ici, un premier travail, un premier logement, etc. Aussi, l'encadrement au niveau des langues, de la scolarisation des enfants. Et puis après, une dissémination dans la société québécoise, dans les différentes sphères.

Dans les trois cas, est-ce que ce sont des immigrants surtout non qualifiés, ou diversifiés?

C'est assez diversifié. Tu vas trouver autant le paysan éthiopien que l'homme d'affaires marocain d'Israël, que l'ingénieur soviétique. Tu trouveras de tout" (homme sépharade, 36 ans, citoyen d'adoption)

- La distinction Ashkénazes/Sépharades

Certains répondants ont commenté les différences d'insertion économique et de statuts socio-professionnels entre Sépharades et Ashkénazes. Ainsi, un leader pense qu'il existe une "différence historique" entre les communautés ashkénaze et sépharade. Il affirme que la succession de vagues migratoires aurait contribué à faire gravir des échelons aux descendants des premiers venus, ou du moins à diversifier leurs champs d'activité économique alors que les nouveaux arrivants occupent les places délaissées par les anciens. Le commerce du vêtement serait un bon exemple pour illustrer cette manifestation. Avec les changements qui se sont produits dans cette industrie (le fait qu'elle se soit déplacée vers l'Asie), ce répondant croit que les Ashkénazes ont réorienté leurs activités économiques et que les Sépharades ont alors occupé l'espace laissé par les Ashkénazes. Ils auraient ainsi introduit au Québec "l'art de s'habiller":

"Il y a d'abord une différence historique, le temps. C'est-à-dire que les Juifs ashkénazes sont venus plus tôt, donc ils sont arrivés à un moment où l'anglais était dominant et donc, comme tout le monde, on s'intègre toujours à la force dominante.

Est-ce que vous trouvez que les Ashkénazes sont sous-représentés dans certains secteurs, surreprésentés dans d'autres?

Je ne le sais pas. Je crois qu'ils sont représentés partout, peut-être qu'il y a eu une classe laborieuse, une classe prolétarienne, au début, juste après la guerre. Et les enfants de cette classe ont pu prendre la relève parce que ça correspondait à un changement de mode industriel, on est passé du mode industriel de confection à un mode maintenant différent. C'est-à-dire que Montréal était un centre de création textile, n'est-ce pas, qu'il n'est plus

parce que ça s'est déplacé vers l'Asie. Donc, tous ces gens-là qui avaient des petits métiers de cet ordre-là sont dépossédés. Toutes ces petites boutiques et tout ce qui tournait autour de l'habillement, c'est dépassé et ça a été remplacé très rapidement par les Juifs sépharades, qui eux, il faut le dire à leur crédit, ont introduit au Québec l'art de s'habiller. Ce sont les Juifs marocains qui ont introduit ça. Toutes les boutiques, la chaussure, la chemise, le pantalon, toutes les grandes marques, ce sont les Juifs marocains qui les ont introduites. Et ils ont de ce point de vue supplanté l'habillement un peu lourd de l'Europe centrale d'avant-guerre qui était le fait des Juifs ashkénazes". (homme sépharade, 46 ans, citoyen d'adoption)

Un répondant sépharade souligne que la communauté marocaine sépharade de Montréal est active dans le domaine des affaires, mais qu'elle s'y intéresse moins, par exemple, que la communauté syrienne de New York. Selon lui, les professions libérales représentent une voie d'insertion économique importante qui ne fera qu'augmenter, compte tenu de l'importance que les Marocains attachent à l'éducation. Il décrit ainsi l'insertion économique des Marocains sépharades:

"Il me semble qu'il y en a dans le monde des affaires, essentiellement le vêtement, le détail en particulier, les boutiques de mode, etc. Puis vous avez les professions, et ça, ça va aller de plus en plus parce que traditionnellement au Maroc on valorisait énormément l'éducation. Je dis ça parce que j'ai eu à comparer, ça me paraissait aller tout naturellement. Mais ça ne va pas aussi naturellement qu'on pourrait le croire puisque j'ai eu l'occasion à New York de voir la communauté syrienne, eux ne valorisaient pas l'université. Pour eux, le monde des affaires était infiniment plus rentable. Tu vas dans le monde des affaires, après qu'est-ce que tu fais comme chiffre annuel? Tu viens avec moi dans le monde des affaires... Non, traditionnellement, dans la communauté marocaine, on a toujours énormément valorisé l'éducation. Ce qui fait que vous aviez entre une génération et l'autre un saut énorme. Ça continue à être la tradition ici. Ce qui fait que les enfants qui sortent de notre école, ils vont de plus en plus aller vers les carrières, les professions libérales". (homme sépharade, 55 ans, citoyen d'adoption)

Un autre leader fait référence à une étude sur la communauté sépharade (Dahan, Chokron, 1989) pour avancer que la main-d'oeuvre est répartie de façon importante entre les activités liées au commerce et de l'import-export, les emplois d'enseignants, de secrétaires, les professions libérales, et de façon moindre dans les travaux manuels:

"Bon, là-dessus je peux simplement me référer de mémoire, et mal sans doute, mais c'est disponible, à une enquête qui a été faite à la Communauté sépharade du Québec où on a un profil des différentes activités des Sépharades. Alors les professeurs viennent dans un rang convenable, beaucoup de secrétaires, je pense qu'il y a une bonne représentation au niveau médical si vous voulez, au niveau des professions libérales. Naturellement, le domaine du commerce et en particulier dans le domaine du textile et de l'import-export de vêtements, il y a floraison à ce niveau-là, on en trouve beaucoup. Et ma foi, en gros, c'est ça. Dans les métiers manuels, il y en a quelques-uns, mais je ne dirais pas que c'est

énorme. Et encore une fois, je travaille de mémoire quand je vous parle de ça. Mais les chiffres sont disponibles". (homme sépharade, 48 ans, citoyen d'adoption)

Par ailleurs, en ce qui concerne la communauté ashkénaze, une répondante ashkénaze estime que la situation est quelque peu différente puisque, selon elle, "les Ashkénazes sont plus des professionnels que les Sépharades" (femme ashkénaze, 42 ans, citoyenne de naissance). Un leader ashkénaze explique pour sa part que les distinctions de classe et de statut entre les Juifs de l'establishment d'avant-guerre, les Juifs venus après la guerre et entre les nouveaux groupes diminuera avec le temps:

"Est-ce qu'il y a des différences entre groupes d'immigrants qui s'expriment dans l'économie?"

Oui, un peu, mais moins maintenant, parce que quand même quelqu'un qui est venu après la guerre, ça fait presque 50 ans maintenant. Il y a 20 ans, 30 ans, les distinctions étaient plus nettes. Et là-bas, il y avait aussi des distinctions de classe, de statut, tu sais, parce que il y a les Juifs de l'establishment à ce moment-là, et l'establishment c'étaient vraiment des Juifs de l'ancienne génération, de l'avant-guerre. Maintenant, je pense qu'on ne peut pas le dire de la même façon. Et ça va diminuer avec les années". (homme ashkénaze, 45 ans, citoyen d'adoption)

Un leader ashkénaze estime, dans le même ordre d'idées, que le temps fait en sorte que la communauté sépharade, avec ses efforts et sa population croissante, commence à connaître un certain succès dans le monde des affaires. Selon lui, la communauté ashkénaze est mieux établie simplement parce qu'elle est implantée au Québec depuis plus longtemps que la communauté sépharade:

"The Ashkenazic community is much more securely established in the entrepreneurial community, the business community. The Ashkenazic community has simply had more time to accomplish that. But it must be said that the Sephardic community is starting to generate significant and apparent succes in the business world. Which again ia a logical function of their having been here 30 years now in large numbers and having worked very hard". (homme ashkénaze, 43 ans, citoyen de naissance)

Une femme sépharade déclare pour sa part qu'en dépit des distinctions entre Ashkénazes et Sépharades la main-d'oeuvre de la communauté juive dans son ensemble aurait surtout tendance à se concentrer dans le domaine du commerce:

"Je crois qu'elle devrait être surreprésentée au niveau commerce. Surreprésentée. Ça ne veut pas dire qu'il y en a trop à mon avis, mais ça veut dire qu'il y a beaucoup plus de personnes de ma communauté qui sont dans ce domaine-là. Je parle aussi bien de la communauté sépharade que de la communauté ashkénaze". (femme sépharade, 29 ans, citoyenne d'adoption)

L'absence des Juifs dans la fonction publique revient souvent dans le discours des leaders et pose la problématique des liens entre cette communauté et la majorité francophone d'origine canadienne-française (voir plus loin sur le chômage des jeunes et voir le rapport de Therrien, *Ethnicité, racisme et intégration des jeunes. Le discours de leaders juifs de la région de Montréal*, 1993). Un leader, en plus d'affirmer cette concentration dans le monde des affaires, insiste sur l'absence des Juifs dans la fonction publique municipale ou provinciale:

"Ils sont certainement sous-représentés dans le service public. La communauté juive voudrait que le service public, qu'il soit municipal ou a l'échelle du gouvernement du Québec, soit beaucoup plus ouvert, que les Juifs puissent s'intégrer visiblement dans le service public. Les Juifs sont à la base des entrepreneurs. Et ainsi, il y a certainement plus d'entrepreneurs juifs que la représentation de la population juive per capita dans la population en général". (homme ashkénaze, 61 ans, citoyen d'adoption)

Une répondante déplore la sous-représentation des travailleurs de la communauté dans la force policière. Elle a elle-même contacté la CUM pour souligner cette sous-représentation de toutes les communautés ethniques dans la force policière. Selon elle, c'est là un phénomène qui s'observe aussi dans la fonction publique provinciale où les "communautés culturelles" ne sont pas bien représentées. Il en est de même pour les différents comités municipaux, provinciaux et constitutionnels:

"The police force, there's an underrepresentation of Jewish people in the police department. There's no question. There's no question about that. We know that. I know that area because of the fact that we've presented briefs on the subject because we feel there's underrepresentation of many groups including the Jewish community. And we think that's some of the problem in that area because there aren't people from all kinds of cultures. And they have to deal with people in the community of all kinds of cultures. But as far as specifically, other than that... (...)I don't know in which sectors other than that area. But in the public I do think there is a problem in the Quebec government. And maybe even the federal government where there's... particularly the Quebec government where the cultural communities are not well represented. The different committees that are formed in the city, provincially, there is not equal representation. The constitutional committee that's been formed is certainly not well represented by the various groups in the province, that's for sure". (femme ashkénaze, 50 ans, citoyenne d'adoption)

Un leader apporte une nuance en ce qui concerne la sous-représentation de la main-d'oeuvre juive dans la fonction publique en questionnant les intentions réelles des Juifs qui cherchent un emploi. Veulent-ils vraiment s'intégrer à la fonction publique? Prenant l'exemple de la police, ce répondant doute que des membres de la communauté juive soient intéressés à y travailler. Il estime d'ailleurs que s'ils postulaient pour obtenir de tels emplois, les travailleurs de la communauté seraient probablement engagés. Il

mentionne toutefois que "avec la politique au Québec", ceux qui sont francophones ont peut-être plus de chances que d'autres d'obtenir un emploi dans la fonction publique:

"On pense à la fonction publique par exemple?

Oui, disons la fonction publique ou certains... Alors il y a peut-être des établissements où vous dites: comment se fait-il qu'il n'y a aucun employé qui soit de confession juive! Mais qui est-ce qu'on peut blâmer? Est-ce qu'on blâme l'établissement ou ce sont peut-être les gens qui n'ont pas fait la demande aussi. S'ils faisaient la demande et si ils étaient refusés parce qu'ils sont de confession juive, là ça serait différent. Mais là, c'est un point un peu délicat parce qu'on ne sait pas... Vous direz: dix ans dans la police. Je vais vous donner un exemple, dans la police. Bien, regardez, maintenant ils commencent à engager des trucs, mais parlant de la communauté juive, je ne sais pas, est-ce qu'il y a vraiment des jeunes juifs ou des Juifs qui veulent entrer dans la police? Si oui, je pense qu'ils y seraient acceptés, au contraire. Maintenant, avec la politique au Québec, si le gars est de langue française, peut-être qu'il aurait des points de plus que quelqu'un qui ne parlerait pas le français, que l'anglophone. Il aurait peut-être quelques points de plus". (homme sépharade, 55 ans, citoyen d'adoption)

Ces remarques sont appuyées par le propos d'un autre leader qui pense que la fonction publique n'est pas une option populaire auprès de la main-d'oeuvre juive, ce qui expliquerait la sous-représentation qu'on y observe. Admettant qu'il est sûrement plus facile pour les francophones d'entrer dans la fonction publique et qu'il y a un problème de représentativité dans ce secteur, il ne croit pas que les Juifs y soient exclus en tant que Juifs. Il pense plutôt que les membres de la communauté juive choisissent d'autres plans de carrière (homme ashkénaze, 43 ans, citoyen de naissance).

3. LE CHÔMAGE

Dix-huit des 25 interviewés ont abordé la question du chômage. Au recensement de 1986, le taux de chômage de la population juive était de 8,8 p. cent à comparer à 13 p. cent pour l'ensemble de la population du Québec et à 11,3 p. cent pour l'ensemble de la population 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 Juifs de 15-24 ans, le taux de chômage pour la région de Montréal était de 21,8 p. cent à comparer à 18,5 p. cent pour l'ensemble de la population des jeunes de Montréal (Statistiques Canada, 1986).

Les leaders expriment des perceptions divergentes de la situation. Certains croient que le chômage représente un problème sérieux pour la communauté juive. D'autres pensent que la main-d'oeuvre juive est affectée par le chômage au même niveau que les autres communautés, ou encore un peu moins. Seule une leader a avancé des chiffres sur le taux de chômage. Selon elle "Le taux de chômage qu'on avait, globalement, femmes et hommes, c'est environ dans les 6 p. cent" (femme sépharade, 43 ans, citoyenne d'adoption).

Ainsi, parmi ceux qui croient que le chômage est un problème important, une leader pense que, comme dans le reste de la société, ce serait surtout les femmes et les jeunes que le chômage toucherait. Cette répondante fait référence aux Ashkénazes de la communauté en mentionnant que les anglophones peuvent éprouver plus de difficulté à trouver du travail. Selon son propos, on peut penser que les travailleurs juifs sont aux prises avec les mêmes difficultés que les travailleurs des autres communautés ethniques:

"Est-ce que le chômage est une problématique importante dans la communauté?"

Oui.

Qui touche qui?

Qui touche les mêmes personnes probablement de toutes les communautés, des femmes monoparentales, des personnes qui n'ont pas un niveau académique et les habiletés nécessaires pour avoir un certain poste au travail et puis aussi probablement le fait qu'il y a beaucoup d'anglophones qui ne parlent pas français. Je n'ai fait pas d'étude là-dessus mais je suis convaincue que ça fait partie, je ne suis pas sûre, d'un niveau. Mais probablement, il y en a qui sont gênés d'aller essayer de trouver un poste parce qu'ils ne sont pas bilingues". (femme ashkénaze, 45 ans, citoyenne d'adoption)

Dix leaders (neuf Ashkénazes et un Sépharade) sont d'avis que le seul véritable problème particulier des jeunes de leur communauté est celui de la migration des jeunes à l'extérieur du Québec. Plusieurs leaders expliquent cet exode vers les États-Unis ou le Canada anglais à la fois par des raisons politiques et économiques. La plupart des neuf répondants ashkénazes qui se sont exprimés sur cette question attribuent le problème à un manque de disponibilité d'emplois lié, pour certains, à la situation économique ou pour un plus grand nombre, à une discrimination qui s'exercerait à l'égard des jeunes qui ne sont pas "nés Québécois de souche", ou encore au climat politique qui prévaut au Québec (voir également le rapport de recherche *Ethnicité, racisme et intégration des jeunes. Le discours de leaders juifs*, Therrien, Labelle, 1993).

Une autre leader insiste également sur l'identification de sous-groupes dans la communauté qui sont affectés par le chômage. Elle déclare que les jeunes sont souvent victimes du chômage. De plus, elle pense que ces jeunes sont victimes de discrimination linguistique, malgré le fait qu'ils soient bilingues. Selon elle, ces derniers quittent parfois la province, soit parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi, soit parce qu'ils pensent qu'ils ne trouveront pas d'emploi. Elle se dit inquiète quant aux effets que pourrait avoir cette émigration des jeunes sur la communauté juive et sur la société québécoise. Les nouveaux arrivants de Russie sont également touchés par le chômage:

"I think the young people are having trouble getting summer jobs. Though they may be bilingual, they're not looked upon as bilingual when they go student placement jobs. They don't easily get jobs. Young people who are looking, graduating from college or graduate school to get jobs are not finding them in Quebec. Either because they don't think they'll find them, or because they're really not finding them, I'm not sure. But they're moving out. So our younger people are certainly not getting the jobs locally and they're moving out. And that I foresee as a major problem, both for Quebec and for the Jewish community in Quebec, in terms of that. We have immigrants, I know we have immigrants, Russians, who can't get any jobs, Russian Jews who have no jobs, can't get any jobs.

Is this important?

It's beginning to be in Montreal. I've heard of a group who are actually forming an organization to help themselves live cooperatively because none of them are earning enough money to live. And they are trying to find jobs and raise funds". (femme ashkénaze, 46 ans, résidente permanente)

Une leader explique que les faillites et fermetures d'usine, le vieillissement de la population, l'entrée des femmes sur le marché du travail reflète la situation globale, c'est-à-dire "la conjoncture économique" actuelle:

"Mais ça dépend de la conjoncture économique. Je pense que depuis les dix dernières années nous avons quelques groupes différents de ceux que nous avons avant. Nous voyons maintenant des groupes de 50 ans et plus, des employés plus âgés qui cherchent des emplois. Leurs compagnies sont fermées. Ils sont sur le marché du travail depuis longtemps et c'est très difficile pour eux. Nous avons le même nombre de femmes qui veulent rentrer dans le marché du travail que dans la population. Et ça c'est un problème pour nous aussi". (femme ashkénaze, 42 ans, citoyenne de naissance)

D'autres répondants ne considèrent pas que le chômage soit un problème sérieux pour la communauté juive. Par exemple, un leader estime que la communauté possède un bon réseau d'embauche qui vient en aide aux travailleurs en quête d'emploi (plusieurs personnes souligneront l'intervention des services d'accueil de la communauté juive). Il pense aussi que le niveau d'éducation de la main-d'oeuvre juive, plus élevé que la moyenne, la rend moins vulnérable face à la situation économique qui prévaut

actuellement. Selon lui, si les nouveaux arrivants ne trouvent pas d'emploi, c'est parce qu'ils ne se sont pas encore intégrés sur le plan linguistique et culturel:

"Comment évaluez-vous le chômage chez les jeunes dans la communauté?"

Je ne pense pas que c'est sérieux. Non, parce que... je ne parle pas des nouveaux immigrants, ça ce n'est pas simplement le chômage, ça c'est vraiment une question d'intégration linguistique et culturelle. Mais pour ceux qui sont disons de la deuxième génération, je n'ai pas l'impression que ce sont eux, parce que les Juifs en général, d'abord ils sont plus instruits, et deuxièmement, ils ont un certain réseau même s'ils sont pauvres...

Réseau d'embauche? Réseau ethnique d'embauche?

C'est ça. Même s'ils sont pauvres, il y a probablement un cousin quelque part qui a peut-être réussi un petit peu et qui peut leur donner un coup de main. Ou il y a aussi les institutions de la communauté". (homme ashkénaze, 45 ans, citoyen d'adoption)

Une répondante évalue le taux de chômage en fonction des divisions internes de la communauté. Selon elle, les Juifs sépharades, surtout les jeunes, sont menacés par le chômage au même titre que le reste de la population puisque la mauvaise situation économique affecte tout le monde. Par contre, il y aurait une différence en ce qui concerne leurs attitudes face au chômage. Cette leader pense en effet que leur fierté et leur esprit d'entreprise contribuent à les maintenir sur le marché du travail:

"Et est-ce qu'il y a du chômage chez les jeunes?"

Ils sont touchés de la même façon que chez vous, mais ils ont une autre façon de voir... pour nous, c'est insultant d'être sur le chômage. Alors, il n'y a rien à faire, ils vont se débrouiller à faire n'importe quoi. Ils sont entrepreneurs. Ils vont emprunter 5000\$ et ils vont démarrer un petit commerce. Ils vont démarrer, ils vont vendre des T-shirts, ils vont faire quelque chose. Ils vont se mettre à deux ou trois. Ils sont entreprenants". (femme sépharade, 48 ans, citoyenne d'adoption)

Un répondant souligne quant à lui le problème d'intégration économique pour les hommes sépharades ayant immigré alors qu'ils étaient dans la cinquantaine. Selon lui, cette non-intégration économique entraîne "une destruction de l'image du père dans la famille" (homme sépharade, 46 ans, citoyen d'adoption).

Certains leaders attribuent le présumé faible taux de chômage dans la communauté juive au niveau de scolarité très élevé des jeunes. Une autre raison pour laquelle le chômage pourrait constituer un problème moins grave pour la communauté juive que pour les autres communautés ethniques serait la qualité de ses services de placement. Un leader évoque dans ce sens l'existence d'une "agence de placement" : le "Jewish Professional Services":

"On a une agence de placement qui s'occupe un peu d'aider les gens; pas uniquement les jeunes, mais aussi les gens de 45, 50 ans, à retourner sur le marché du travail. Ça s'appelle le Jewish Professional Services. C'est un peu l'équivalent d'Emploi Québec, des choses comme ça". (homme sépharade, 36 ans, citoyen d'adoption)

D'un autre côté, un répondant sépharade, selon qui le chômage représente un problème particulier seulement pour les jeunes Juifs ashkénazes, met l'emphase sur l'isolement culturel de ces derniers, qui auraient été "élevés un peu comme des immigrants dans le pays", ce qui les inciterait à négliger les emplois dans la fonction publique ou les institutions du secteur parapublic. Selon lui, si la communauté ashkénaze le voulait, elle pourrait établir les mêmes liens qui ont permis à la communauté sépharade d'être intégrée à la fonction publique provinciale:

"Là où je suis un peu plus inquiet, c'est pour les Juifs anglophones, les jeunes, parce que comme ils n'envisagent jamais d'entrer dans la fonction publique ou dans les institutions comme les cégeps... Quand même si je regarde les jeunes Sépharades...

Pourquoi dites-vous: "ils n'envisagent jamais"?

Parce que je pense qu'ils sont élevés dans les universités anglophones et que pour eux, ils sont élevés un peu comme des immigrants dans le pays, à mon avis, quelque part. Donc, on ne les voit pas, parce que alors là ça réglerait tout le problème. Si jamais un jeune Juif anglophone qui sort de McGill entrait naturellement, devenait prof de cégep à Ahuntsic ou au cégep Bois-de-Boulogne ou entrait à Loto-Québec. Mais essayer, ça veut dire qu'ils auraient enfin fait les connexions comme nous. Ce n'est pas le cas". (homme sépharade, 46 ans, citoyen d'adoption)

Un autre leader insiste également sur la question de la langue pour expliquer les problèmes rencontrés par certains travailleurs juifs. Il fait aussi mention d'une agence de placement au sein de la communauté juive: le *Jewish vocational Services*. Selon lui des efforts récents pour favoriser le bilinguisme pourraient permettre aux jeunes anglophones de s'intégrer au marché du travail québécois et réduire leur tendance à quitter la province. Ce répondant estime aussi que les immigrants antillais anglophones n'ont pas encore su faire le virage linguistique effectué par la communauté juive. C'est ce qui expliquerait le taux de chômage élevé chez ces derniers et le fait qu'ils ne soient pas bien intégrés à la société québécoise:

"Est-ce que le chômage est une préoccupation pour votre communauté?"

Je pense que oui. On a ce qu'on appelle le *Jewish Vocational Services*, c'est l'agence qui s'occupe toujours des emplois. On a, je pense, je suis pas un expert, Micheline, quand même, mais je sais qu'on a beaucoup de Juifs qui n'ont pas l'éducation ou ne savent pas parler le français par exemple, qui ont des problèmes à être embauchés, et on essaie le plus fort. Pour nous aussi, toute la question d'employabilité, on voudrait éviter que les jeunes quittent et aillent ailleurs. Et pour cette raison, on met l'emphase sur trouver des emplois pour les jeunes après qu'ils quittent l'université ou l'école secondaire ou whatever it is, parce qu'on voudrait les garder ici à Montréal.

Il y a dans votre quartier des immigrants qui sont très affectés par le chômage, comme les jeunes Antillais anglophones, les minorités dites visibles...

C'est des problèmes énormes, c'est surtout une question de langue aussi, même si par exemple, si on fait une comparaison entre la communauté juive et par exemple la communauté noire, je pense que la communauté juive a fait des affaires énormes pour que les jeunes soient bilingues. Et je pense, on n'a pas réussi à 100 p. cent, mais je pense maintenant, une grande partie de la communauté juive qui sont jeunes savent plus ou moins parler le français. Jusqu'à maintenant, la communauté noire par exemple n'a pas réussi. Et c'est très malheureux, c'est très triste, mais ils n'ont pas réussi à s'intégrer et à avoir une connaissance au moins minimum de la langue française". (homme ashkénaze, 36 ans, citoyen de naissance)

Une leader soulève la question des pratiques discriminatoires qui défavoriseraient les jeunes Juifs anglophones par rapport aux travailleurs Québécois francophones en ce qui concerne la fonction publique. Selon elle, les jeunes de la communauté juive ont l'impression qu'ils n'auront pas les mêmes opportunités qu'un travailleur d'origine canadienne-française, surtout s'ils ne manifestent pas une certaine attitude "nationaliste pour le Québec". Même si les jeunes de la communauté juive sont nés ici et parlent français, ils sont en effet convaincus d'être victimes de discrimination. C'est pourquoi plusieurs d'entre eux quittent le Québec. D'autres, selon elle, quittent aussi le Québec pour éviter que leurs enfants soient obligés de consacrer plusieurs heures par jours à l'apprentissage du français. Toutefois, plusieurs autres membres de la communauté juive considèrent que la connaissance du français constitue une richesse pour leurs enfants:

"Well, it's more difficult to get a job if you are not born a Québécois, for the Jewish community. Yes, a French Québécois. You will be discriminated against in areas. Now I can't be specific and pinpoint them because I know people in all sorts of areas. Our young people... If a French-canadian went to school, a similar school to my children and they both applied for a government job here, the chances are the French-canadians would be employed. And that's the feeling. Whether it's actually true, I can't swear to. But the feeling of the young people is that they don't have the same opportunity as the French-Canadians who are born and raised here as the Jewish community or the Chinese community or anybody else who was born here. My children were born here, as the people who are French-canadian by heritage, by culture. They don't have that same opportunity. Even if they speak French and they learned French and speak very well, they may not have the same opportunity just because they are not French-canadian. And so rather than have that, some do leave. Others leave because, not only because of the opportunities, but because they don't want to have their children forced into so many hours a day of French. And yet the Jewish community is very happy to accommodate, and all the children should learn French. My three children all learned French, that's why I'm delighted. And I wouldn't mind if they had to learn Italian too, because I think it's good to have a facility for languages. I think it's wonderful. Most Europeans know at least two or three. And that's fine. But in this community and in the political climate we live in, that's not good enough. If you're not a French-canadian, and you're not a nationalist for

Quebec, then somehow you're not as good as the French-canadians. And that's the feeling out there". (femme ashkénaze, 50 ans, citoyenne d'adoption)

4. LE TRAVAIL AU NOIR

Huit des 25 leaders juifs ont abordé la question du travail au noir. Les commentaires recueillis sur le sujet prennent en considération l'importance actuelle du phénomène au sein de la communauté juive 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?

Selon un répondant le phénomène n'est pas répandu "moins ou plus qu'ailleurs" (homme sépharade, 36 ans, citoyen d'adoption). D'après une autre leader, dont le propos porte sur les pratiques d'embauche des patrons juifs actifs dans le secteur manufacturier, il ne fait aucun doute que le travail au noir soit très répandu et que les employeurs de la communauté juive y fassent appel autant que les autres employeurs de la société québécoise. Cette pratique d'embauche semble se faire en particulier dans le secteur manufacturier où les employeurs "dépendent du marché noir". Cette répondante a aussi l'impression que chaque secteur compte sur une main-d'oeuvre d'origine différente. Ainsi, les "Latinos" sont employés dans un secteur et les "Portugais" dans un autre:

"Savez-vous si le travail au noir est important dans ce type d'entreprise?"

Ah oui, ah oui. Ils les utilisent comme les autres je pense.

Vous voulez dire qu'on utilise les réfugiés ou quoi?"

Oui, oui. Je pense que dans tout le secteur manufacturier ils dépendent du marché noir.

Marché noir des...

Des immigrants.

Vous n'avez pas idée de qui?

Non. Non. Je pense que ça dépend du secteur où ils travaillent. Moi j'ai l'impression que le marché noir des immigrants est "sectorialisé". Et si vous avez une compagnie dans tel secteur de la ville il y a un petit marché noir, je pense que c'est comme ça que ça commence. Ça commence peu à peu dans une compagnie (...) les leaders de groupes ethniques vont fournir les immigrants pour trouver les emplois. Comme ça si vous pouvez travailler dans le manufacturier, ils vont dire "Mais moi je compte sur les Latinos". Un autre va dire "Moi je compte sur les Portugais." Un autre va dire sur ceux qui viennent du Chili ou des choses comme ça. J'ai l'impression que c'est organisé comme ça, c'est mon impression". (femme ashkénaze, 42 ans, citoyenne de naissance)

Un autre interviewé pense que la mise en vigueur de la TPS nuira beaucoup nuire au travail au noir. Selon lui, cette nouvelle taxe, par son fonctionnement au niveau de son paiement et de son remboursement, oblige les employeurs à faire les choses de façon légale. C'est pourquoi, éventuellement, le travail clandestin ne sera plus rentable pour l'employeur qui a avantage à déclarer toutes ses transactions économiques pour obtenir un remboursement de TPS:

"Surtout maintenant, avec la TPS, je pense... C'est parce que la TPS va créer une situation où vous avez beaucoup plus d'argent qui vient du gouvernement et de paperasse. Et la TPS va avoir un effet à mon avis, le secteur noir va diminuer pas mal dans toute la société, parce que même si les gens pensent le contraire, les gens n'aiment pas les taxes, ils vont essayer de... Vous savez, la TPS, normalement, c'est bien simple, vous payez la TPS chez vos fournisseurs et vous demandez la TPS. Et c'est ce que vous faites, vous faites un chèque au gouvernement de la différence entre les deux. Alors ça vous donne un intérêt à ramasser la TPS. Donc, vous devenez, c'est la compagnie qui vérifie, chaque compagnie en effet surveille les autres compagnies. Et ça crée une situation où il y aura moins, à mon avis, de ce travail au noir. Je parle des entreprises qui sont connues, qui existent. Comme si vous avez des petites choses qui passent, quelqu'un qui se part une compagnie enregistrée, c'est juste, bon, ça va continuer. Mais pour les compagnies légitimes, elles vont faire moins dans le noir qu'elles font maintenant. Même chose vous savez, il y a parfois, dans certains secteurs, des choses qu'on cache, à mon avis, ça va diminuer parce que avec la TPS ça va être plus compliqué de le faire et moins rentable. Donc, je ne pense pas que c'est un grand événement". (homme ashkénaze, 45 ans, citoyen d'adoption)

Une leader sépharade pense que la main-d'oeuvre sépharade ne travaille pas au noir parce qu'elle est qualifiée pour d'autres formes de travail:

"C'est-à-dire est-ce que des Juifs sépharades ici au Québec sont utilisés comme main-d'oeuvre au noir? Je pense que non. Non, parce que la majorité ont des professions, on n'a presque personne qui travaille dans les manufactures". (femme sépharade, 43 ans, citoyenne d'adoption)

Comme il a déjà été mentionné, le secteur manufacturier, en particulier celui du textile et du vêtement, est l'endroit où il semble y avoir le plus de travail au noir. Un leader dénonce le travail au noir qu'on retrouve dans certains secteurs comme celui du textile, lequel emploierait principalement des immigrants. Il estime aussi que le travail à domicile et le travail au salaire minimum, même si ce sont des activités légales, constituent aussi "des formes d'exploitation" des travailleurs immigrants:

"Vous dites c'est une horreur, vous dites que ça..."

C'est de l'exploitation pure et simple.

Oui, mais ç'a une importance numérique certaine?

La dernière fois que j'avais vu des chiffres, c'était énorme. Oui. Mais il y a beaucoup d'argent au noir qui circule dans ce secteur. C'est ce qui fait qu'il y a des fortunes, il y a des fortunes qui se font et se défont très rapidement. Maintenant, ça touche particulièrement les immigrants, vous retrouvez particulièrement des immigrants dans ce secteur du textile, ça c'est clair. Et quand ce n'est pas du travail au noir, c'est le travail au salaire minimum, mais c'est de l'exploitation. Ou le travail à domicile qui n'est pas nécessairement du travail au noir, mais qui est une des pires formes d'exploitation".
(homme sépharade, 48 ans, citoyen d'adoption)

5. LA SYNDICALISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Douze des 25 leaders juifs ont abordé le thème de la syndicalisation. Les propos de ces derniers touchent au taux de syndicalisation dans la communauté, aux attitudes des membres de leur communauté face aux syndicats et, enfin, aux pratiques des syndicats face à la main-d'oeuvre immigrante ou des minorités ethniques.

Il semble y avoir consensus chez les répondants ashkénazes pour dire que si les travailleurs de la communauté étaient autrefois actifs dans les syndicats, ils ne le sont presque plus à l'heure actuelle étant donné leur importante mobilité sociale. Par exemple, une répondante explique que les Juifs font de plus en plus partie de la classe des entrepreneurs ou des classes moyennes, de tels secteurs ne coïncidant pas nécessairement avec les pratiques syndicales. Cependant, elle croit que certains membres plus âgés de la communauté sont encore attachés à leurs convictions socialistes. Mais elle ignore si de telles préoccupations font aujourd'hui partie des activités de la classe moyenne de la communauté juive:

"In the community, is the trade union movement important?"

It used to be. Jews were, in the beginning of Quebec's history, very active in the trade unions. Now it seems much less important as more and more Jews are in the entrepreneurial classes. But the history of a lot of the Jews stems out of strong trade

unionist background, socialist backgrounds. And so those still carry on, that elderly group, the love of the trade union and the love of the socialist community groups that they formed. But I'm not sure how many, how extensively it is part of the life of the middle-class Jews who are in the labour force today". (femme ashkénaze, 46 ans, résidente permanente)

Un autre leader donne une explication différente. Il rappelle que la tradition syndicale au Québec "a été à l'origine initiée par des Juifs". Cependant, aujourd'hui les travailleurs juifs ne seraient plus actifs dans les centrales syndicales et ce, autant chez les Ashkénazes que chez les Sépharades. Ce répondant explique dans ce sens que les Juifs ne sont plus syndiqués ou touchés par la syndicalisation parce qu'ils ne travaillent plus dans les secteurs pénétrés par les syndicats comme les grandes entreprises ou la fonction publique:

"Bon, alors une chose, là aussi c'est un phénomène qui est intéressant et ça, tu le sais aussi bien que moi: le mouvement syndical au Québec a été à l'origine initié par des Juifs dans les années 1920 et 1930. Bon enfin, tu connais l'histoire. Au moment où l'on se parle, il n'y a pas à ma connaissance, ou alors un ou deux là, de Juifs anglophones ou francophones en milieu syndical, parmi les grandes centrales; ça, c'est une chose qui est claire. Il n'y en n'a pas. D'une façon générale, on a très peu de Juifs dans le mouvement syndical au Québec. La main-d'oeuvre elle-même: je dirais que dans les entreprises que je connais, donc essentiellement de petite taille, il n'y a pas eu de pénétration du mouvement syndical. Mais cela, je crois que ce n'est pas propre aux Juifs. C'est propre au type même des entreprises que l'on peut retrouver à travers le pays. Finalement le milieu syndical est essentiellement soit dans les grosses entreprises - et il n'y a pas de grosses entreprises juives en soi - ou bien dans les organismes gouvernementaux ou para. Alors, d'une manière ou d'une autre, il y a relativement peu de Juifs, donc on a très peu de mouvement syndical". (homme sépharade, 36 ans, citoyen d'adoption)

Toutefois, une répondante explique qu'il existe encore des syndicats juifs. Elle ne pense pas que les leaders de tous les syndicats soient juifs comme ils l'ont déjà été parce que les "Italiens" et les "Francophones" ont maintenant leurs propres représentants. Mais cela n'empêche pas des associations de professionnels de former des syndicats juifs. Cette répondante dit cependant ignorer si de telles associations se faisant sur la base de l'ethnicité résultent d'un choix ou d'une exclusion:

"Ça se peut fort bien que les emplois des Juifs aient changé, que maintenant il y ait des représentants de gens qui sont employés. Si les francophones travaillent maintenant dans la couture, les Italiens, alors ils ont leurs représentants, je ne pense pas que les Juifs ont gardé leurs positions comme représentants des ouvriers, je ne pense pas. Pour les associations professionnelles, autant que je sais, il y a des sections juives, comme les avocats, il y a une association des avocats juifs. Ils font partie probablement des avocats canadiens ou québécois, mais aussi il y a une association des dentistes juifs, il y a l'association des médecins juifs... Est-ce que c'est une question de s'encapsuler soi-même ou parce qu'on n'était pas aussi bien reçus là-bas, est-ce que c'est défensif par choix, je

ne peux pas vous dire, je ne sais pas. Mais je sais que ça existe". (femme ashkénaze, 64 ans, citoyenne d'adoption)

En ce qui concerne plus spécifiquement la main-d'oeuvre sépharade, une interviewée explique pour sa part que, comme c'est le cas pour n'importe quelle immigration récente, l'intérêt principal de la main-d'oeuvre est de bien travailler "pour arriver à un bien-être familial" sans se soucier des questions syndicales:

"Si maintenant on aborde la question de la syndicalisation dans la communauté sépharade...?"

Nous ne sommes pas des personnes qui sommes tellement syndicales ou qui ont l'esprit très à cheval sur les principes de la syndicalisation. Je pense que quand on arrive ici et qu'on est immigrant, la seule chose qu'on veut faire, c'est travailler, travailler dur pour arriver à un bien-être familial. Donc, on prend les moyens qu'il faut. On travaille, ça nous importe peu de travailler, de commencer à huit heures et demie et de finir à cinq heures et demie, pourvu qu'on fasse un bon rendement, pourvu que notre employeur soit satisfait de nous, c'est ça qui est important". (femme sépharade, 43 ans, citoyenne d'adoption)

Un leader reconnaît l'importance du rôle joué par les syndicats dans les années 1930-1940, mais considère qu'aujourd'hui ces derniers revendiquent trop et empêchent les entreprises canadiennes d'être compétitives au niveau mondial. Selon lui, les syndicats ne sont pas suffisamment réalistes. En pleine récession et en période de globalisation de l'économie, il lui semble que les demandes syndicales, à certains niveaux, soient exagérées:

"Même si je suis un progressiste dans beaucoup de domaines au niveau social, au niveau économique, j'ai des problèmes avec les unions aujourd'hui, surtout en temps de récession, surtout quand je vois beaucoup d'usines qui ferment. Je vois que, et ça c'est mon opinion, c'est une opinion personnelle, que dans plusieurs domaines des unions sont devenues plus fortes. Elles ont demandé un peu trop. Quand elles sont en train maintenant de demander quatre jours par semaine, au même salaire, moins d'heures, je pense que dans ce temps-là, elles devraient, et c'est pas seulement les unions, c'est en général, la société devrait à mon avis comprendre que l'argent doesn't grow on trees, comme on dit en anglais. Et dans ce temps-là surtout, je pense que les unions demandent trop et devraient ralentir leurs demandes. Ça c'est mon opinion. Et ils ont plusieurs usines que, à cause du fait qu'au Canada les taux de salaires qu'on donne à des employés syndiqués sont très élevés, au niveau des États-Unis, de l'Europe, Mexico, Hong Kong, South Korea, nos produits ne deviennent pas économiquement faisables avant d'aller à des personnes à travers le monde. Et ça va continuer qu'on ne peut pas se refermer sur soi au Canada, ça devient de plus en plus une économie globale, et le Canada devrait être compétitif avec les autres pays. Et je pense que les taux de salaire - je ne dis pas tous, mais il en y a dans plusieurs domaines - sont une grande raison pour que le Canada ne soit pas compétitif avec les autres pays". (homme ashkénaze, 36 ans, citoyen de naissance)

Un autre répondant, propriétaire d'entreprise, fait part du souci de compétitivité des entrepreneurs juifs. Il explique que puisque ces entrepreneurs sont impliqués dans des secteurs de type traditionnel (textile, vêtements), il leur est difficile d'être en faveur d'une main-d'oeuvre syndiquée tout en demeurant compétitifs. En fait, des secteurs comme le textile sont continuellement aux prises avec le marché de l'importation et il doivent demeurer concurrentiels. Selon lui, dans une industrie aussi vulnérable, les syndicats, patrons et gouvernements doivent se concerter pour choisir entre une main-d'oeuvre peu syndiquée qui travaille pour des petits salaires et qui permet à l'industrie de demeurer compétitive ou, d'un autre côté, une main-d'oeuvre réduite de moitié qui travaille pour de meilleurs salaires. La deuxième option sous-entend que l'État soutienne les travailleurs qui perdent leur emploi et que l'industrie se modernise:

"Mais vous devez savoir que dans les secteurs traditionnels, comme le vêtement et le textile, ce sont les secteurs qui sont les plus menacés par les importations et ce sont les plus difficiles d'être concurrentiels avec les salaires. C'est une vieille histoire. Donc, ce sont ce qui s'appelle les secteurs vulnérables. Et dans ces secteurs-là, les syndicats peuvent... où on crée une situation où ils seront tous syndiqués et on monte tous les salaires, mais à ce moment-là il faut sacrifier peut-être la moitié des emplois. Ce qui est peut-être une bonne idée, à mon avis, à la longue, parce que je connais très bien la Suède où c'est ça qu'ils ont fait, ils ont décidé à un certain moment qu'on sacrifie plus que la moitié de l'industrie de textile, parce qu'on ne veut pas garder un secteur de gens qui sont exploités, en comparaison avec d'autres. Et on va arriver à une entente avec les gouvernements pour avoir des politiques de réinsertion. Mais au Québec, on est loin de là. Et donc, dans une industrie, disons que si une de ces industries-là, je ne sais pas, il y a des exceptions, parce qu'il y en a certaines qui sont très concurrentielles et très à la mode. Bon, pas de problème, les syndicats. Mais le type traditionnel, ça serait très difficile pour une telle industrie de survivre avec un syndicat. Ou le syndicat ne fait pas son job, ou le syndicat crée une situation où la compagnie devient incapable d'être concurrentielle. Et je pense que c'est assez connu, même chez les syndicats, c'est un peu connu". (homme ashkénaze, 45 ans, citoyen d'adoption)

Une leader opère une distinction entre ce qu'elle considère être les bons et les mauvais côtés de la syndicalisation. Les syndicats, selon elle, ont et auront toujours un rôle important à jouer en ce qui concerne la protection des travailleurs les plus démunis. Toutefois, elle estime qu'il existe des secteurs d'activité qui sont sursyndiqués et qui deviennent peu productifs, en particulier dans la fonction publique:

"Quelle est votre opinion sur la syndicalisation?"

Je pense que c'était nécessaire. Si vous suivez l'histoire des syndicats il y avait un temps où c'était nécessaire. Le mouvement syndical... Je pense qu'aujourd'hui... Je ne peux pas généraliser. Pour moi c'est difficile parce que moi j'étais membre d'un syndicat aussi. Je pense que dans quelques secteurs ça reste important pour protéger les gens. Dans l'autre secteur je pense que le fait d'avoir les syndicats démotivait les gens et on créait une atmosphère de travail de grande paresse et qui ne fonctionne pas très bien. Comme ça je

ne peux pas dire je suis pour ou je suis contre, au sens que les syndicats continuent à protéger les travailleurs les moins favorisés. Je pense que c'est très important. Dans les autres secteurs, beaucoup dans le secteur public, je pense que ça commence à avoir l'effet inverse et des effets beaucoup négatifs dans la fonction de notre gouvernement". (femme ashkénaze, 42 ans, citoyenne de naissance)

Une répondante discerne deux tendances dans la communauté juive en ce qui concerne les pratiques syndicales. On trouve d'un côté ceux qui ont conservé la tradition socialiste de certains des premiers immigrants européens et, d'un autre côté, ceux qui se sont lancés en affaires, qui possèdent les richesses et qui s'opposent aux syndicats. La communauté serait ainsi partagée entre les opinions de gauche et les opinions de droite:

"On a deux aspects des Juifs. Comme individus, il semble qu'au départ, les immigrants qui sont venus ici il y a longtemps, qui sont les Juifs de Westmount, dans les affaires, et on avait une vague d'immigrants qui sont venus en 1918-1940 qui eux-mêmes étaient des socialistes en Europe. Ils sont venus ici avec leurs pensées et leurs idées socialistes, mais eux ils vont être toujours militants parce que c'est le côté à gauche de la communauté. Alors on a un grand pourcentage de la communauté qui a toujours vécu dans un domaine socialiste.

Ça c'est le Labor Zionist?

Oui, Labor Zionist exactement, mais pas uniquement cette organisation. Je veux dire comme individus, je pense qu'ils ont eu dans leur éducation, dans leur formation, alors ça continue. Alors on a cette dimension dans la communauté et on a aussi des dimensions de ceux qui sont très riches, qui ne le voient pas comme ça, qui sont autoritaires, dictateurs. Alors je pense que c'est un mélange des deux, mais qu'on a un grand pourcentage de la communauté qui était encore pour les droits de la personne, de l'individu, et normalement quand on est pour les droits de la personne, de l'individu, on est plus militant et on est plus vers la gauche". (femme ashkénaze, 45 ans, citoyenne d'adoption)

En ce qui concerne les perceptions des pratiques des syndicats québécois face à la main-d'oeuvre immigrante ou des minorités ethniques, un leader qui est actif dans le milieu syndical depuis longtemps pense que même s'il est possible que l'intégration dans les syndicats soit plus difficile pour un immigrant, des efforts sont faits à la CSN pour stimuler cette intégration. Toutefois, il remarque que les Juifs, autant anglophones que francophones, ne sont pas actifs dans les centrales et que l'implication des immigrants ou des minorités peut parfois créer des tensions dans la mesure où les cultures et les langues d'expression ne concordent pas toujours. Dans ce sens, ce répondant explique qu'un "sectarisme" existe entre les communautés elle-mêmes:

"Bien sûr, il y a des gens qui sont membres de syndicats, mais ce que je veux dire c'est qu'ils ne s'impliquent pas, alors vous verrez très peu de Juifs francophones ou anglophones s'impliquer sur le plan syndical et à occuper des postes...

Diriez-vous la même chose des autres communautés ethniques, les Haïtiens, les Italiens, les Asiatiques?

Je sais qu'on fait beaucoup d'effort à la CSN et qu'il y a déjà des leaders qui émergent de ces communautés-là. Des Haïtiens, des Portugais, des Italiens, on les retrouve dans les syndicats de la construction, dans les syndicats de l'hôtellerie. Et dans certaines fédérations, il y a des syndicats qui sont composés presque exclusivement d'immigrants. Il faut reconnaître qu'il y a un certain sectarisme entre immigrants eux-mêmes. Alors je sais qu'il y a un syndicat où on retrouve, dans une assemblée, les Portugais d'un côté, les Haïtiens de l'autre, et ces gens-là ont de la difficulté à échanger, et puis ces assemblées se font d'une façon multilingue, c'en est amusant des fois et pas facile. Mais je pense qu'il y a beaucoup d'effort à faire du côté syndical, d'abord pour aider ces gens-là à s'intégrer dans la communauté parce que finalement, ces travailleurs-là sont le reflet de leur communauté. Alors si on disait que la communauté, je ne parle pas de la communauté haïtienne, mais de la communauté italienne ou portugaise, qui s'est intégrée au milieu anglophone, se retrouve dans un milieu francophone et continue à parler le portugais ou l'anglais, bien, ça fait des tensions avec les collègues francophones.

Cependant, un autre leader considère qu'il existe une fermeture des centrales syndicales vis-à-vis les travailleurs immigrants. À son avis, le milieu syndical est discriminatoire en ce sens qu'une "sorte de résistance" de la part des membres des syndicats empêcherait les immigrants de rejoindre "leur rangs":

"Même si j'entends parler que les unions sont ouvertes à ça, à mon avis the people on the frontline is not ouverte. À mon opinion. Et c'est la même sorte de résistance et je vois que les membres des unions en général ne sont pas sympathiques à avoir des membres des communautés culturelles dans leurs rangs". (homme ashkénaze, 36 ans, citoyen de naissance)

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

Quatre des 25 leaders juifs ont abordé la question de la formation de la main-d'oeuvre, des besoins de la communauté et de la responsabilité de la formation de la main-d'oeuvre.

L'immigration récente aurait besoin de formation et d'accueil. Selon une interviewée, les nouveaux immigrants arrivent souvent au Québec avec deux lacunes principales qui semblent se situer au niveau culturel et au niveau de l'entraînement au travail. C'est pourquoi il est d'abord important de mettre les travailleurs au courant de la "culture du travail" dans la société québécoise afin que ces derniers soient

en mesure de faire une recherche d'emploi. Ensuite, plusieurs travailleurs auraient besoin d'un "entraînement" avant d'accéder au marché du travail, ce qui manquerait généralement au Québec:

"Est-ce que il y a des problèmes particuliers dans la communauté juive en ce qui concerne la formation de la main-d'oeuvre?"

Je pense que nous avons encore des immigrants qui n'arrivent pas avec les techniques ou les appropriate skills pour le marché du travail. Il manque deux choses. Il manque une connaissance de la culture du travail ici, et il faut commencer avec ça. Comment chercher un emploi, comment passer une entrevue, comment vous présenter, quelles sont nos coutumes. Et il y en a quelques-uns qui arrivent qui ont besoin d'un entraînement avant d'aller sur le marché du travail. Et je pense qu'ici au Québec généralement nous manquons beaucoup d'entraînement au travail". (femme ashkénaze, 42 ans, citoyenne de naissance)

"Est-ce que ces immigrants de différents pays posent des problèmes d'intégration particuliers, à ton avis?"

Oui, oui, moi je dirais qu'il a évidemment une chose qui est le même problème pour tout le monde, c'est la langue, l'acquisition de la langue, le fait que dans plusieurs professions, il faut absolument avoir le français pour être accepté dans la profession pour commencer. Mais par contre, si on ne permet pas aux gens d'apprendre le français, je pense que ça c'est une problématique pour tous les immigrants, d'un côté on veut qu'ils apprennent le français, de l'autre côté, il y a toutes sortes de... comment dirais-je...

De restrictions?

De restrictions, mais pas juste ça, des contradictions dans la politique d'acquisition de langue. Et puis alors les gens très souvent se retrouvent dans des milieux où ils apprennent plus l'anglais disons. Mais par contre, moi ce que je vois comme un problème particulier c'est qu'il y a des francophones qui arrivent ici et qui ne trouvent pas d'emplois parce que ça prend aussi l'anglais. Never mind la politique officielle du gouvernement ni des grands discours politiques. Par exemple, une secrétaire de direction de Casablanca avec un français impeccable, beaucoup mieux que le mien, et avec 15 ans d'expérience, avec tout ce que tu veux, très élégante, très charmante, très civilisée, peut pas se trouver un emploi à sa capacité, à son niveau parce que pour être une secrétaire de direction, une secrétaire disons à un certain niveau, ça prend l'anglais. Alors elle est mal prise parce que ça c'est le choc, OK, et il faut qu'elle apprenne l'anglais. Alors c'est pas qu'elle ne peut pas trouver du travail, elle peut trouver quelque chose, mais pas du tout ce qu'elle pourrait faire. Et on perd une personne, tu sais on en a besoin de personnes comme ça. Justement les secrétaires sont en demande, si tu regardes les occupations en demande, les secrétaires administratives ou de direction sont en demande. Et elle, on le lui a jamais dit qu'en arrivant ici, qu'elle aurait besoin d'une façon si aigüe l'anglais. Dans d'autres professions aussi. Alors d'un côté, les gens qui, même s'ils ne sont pas prêts et c'est difficile d'apprendre les deux en même temps. Alors les francophones, quand ils arrivent, il faut quand même très souvent qu'ils apprennent aussi l'anglais, mais d'autres personnes, il faut qu'elles apprennent deux langues, pas juste une. Ils sont contents d'apprendre le français mais ils voient très vite que c'est pas assez.

Pour trouver du travail?

Oui. Pour trouver du travail ou pour se retrouver à leur niveau. Et surtout les gens d'Europe de l'Est, n'oublions pas, il y en a beaucoup qui arrivent avec une grande

formation, il y en a toutes sortes de personnes spécialisées dans différents métiers, professions, et pour se retrouver à leur niveau, ça leur prend les deux langues" (femme ashkénaze, 41 ans, citoyenne d'adoption)

Quelques leaders pensent que les nouveaux arrivants juifs peuvent s'en remettre à certaines institutions de la communauté. Une répondante affirme qu'ils utilisent les services d'orientation offerts dans la communauté:

"Et sur le plan de la formation de la main-d'oeuvre, formation des hommes et des femmes, est-ce qu'il y a des...?"

Pas vraiment, ils utilisent les services qui sont disponibles dans la communauté. On a un service d'orientation, mais ça c'est vraiment je dirais aux individus, pour faire des tests, pour voir exactement leurs habiletés, l'orientation, une orientation de travail, mais ce n'est pas la même chose". (femme ashkénaze, 45 ans, citoyenne d'adoption)

Il existe au sein de la communauté juive une organisation, le "*Jewish Vocational Services*", qui fait du placement de travailleurs en plus d'offrir des services de recyclage et de formation professionnelle. Une leader dire qu'ils sont "absolument incroyables". Un autre:

"Au sujet de la formation de la main-d'oeuvre, est-ce que qu'il y a des besoins pour certains secteurs de la main-d'oeuvre juive?"

Ce que je peux dire, c'est que dans la communauté juive, on a effectivement un organisme qui s'occupe un peu de mettre en rapport des demandeurs d'emplois et des employeurs.

L'organisme que tu as nommé tantôt: le Jewish Vocational Services. Oui. Et je sais qu'à l'intérieur même de cet organisme-là, il y a des cours qui sont offerts en terme de recyclage, en terme de formation professionnelle. Mais je ne pourrais pas en dire plus, je ne sais pas". (homme sépharade, 36 ans, citoyen d'adoption)

"Are there certain difficulties with new immigrants?"

I'm really not in a position to answer that because I don't deal with that. It would be hard for me to say that... The Jewish community, I can tell you though, is very supportive in that we have many social agencies. And we have the Jewish Immigrant Aid Society that deals with that. So placements are found, clothing, housing, you know, job training, those things are found within the Jewish community. How difficult it is compared to another community I wouldn't be in a position to judge. I know if we are contacted, and let's say we know that the Russian Jews are coming over, now most of them are not going to come to Montreal, we have a large number coming into Toronto, because the French here creates a problem for immigrants from certain countries because their children are forced into French education which they may not want. They want them in English education; they don't have a choice here. And that restricts their immigration in many ways. I personally find that that's very narrow-minded of the, you know, political climate here". (femme ashkénaze, 50 ans, citoyenne d'adoption)

Un interviewé préférerait quant à lui qu'on s'en remette aux programmes et subventions existant aux niveaux provincial et fédéral. Il est d'ailleurs convaincu des besoins de la communauté en terme de recyclage et d'intégration des jeunes ou des nouveaux arrivants:

"J'avais suggéré fortement que l'on recoure aux programmes de main-d'oeuvre qui existent tant au niveau provincial que fédéral, aux subventions qui existent, pour faciliter l'intégration d'immigrants qui arrivaient ou alors l'intégration de jeunes, ou le recyclage de personnes qui sont appelées à se recycler dans une vie active à un moment donné. Il y a pas eu de suite de donné à ça. Mais je suis convaincu qu'il y a des besoins là-dessus, sans vous dire par ailleurs à quels niveaux ça se situe..." (homme sépharade, 48 ans, citoyen d'adoption)

Un leader compare l'intégration linguistique des immigrants en Israël à celle des immigrants au Québec:

"Je pense que nous avons une responsabilité morale d'accepter un nombre de réfugiés, au Canada et ici au Québec. N'importe quelle situation. Comme un pays riche nous avons la responsabilité d'avoir tel nombre de réfugiés. Après ça je pense que c'est naturel d'essayer de trouver les gens qui peuvent s'habituer au marché du travail le plus facilement, mais comme langue, si vous voyez en Israël après 3 mois tout le monde parle hébreu. Il y avait les cours intensifs. Ils ne refusent jamais une personne en Israël parce qu'elle ne parle pas hébreu. Tout le marché du travail est fait en hébreu. Il n'y a pas de coercition, mais c'est naturel que..."

Est-ce qu'il y a des politiques linguistiques en Israël?

Non.

Aucune politique officielle? Ni pour les écoles, ni pour les services d'accueil? Ni pour les entreprises?

Non, c'est le marché du travail c'est en hébreu. Les écoles sont faites en hébreu, mais...

Si vous comparez les classes d'accueil en hébreu aux classes d'accueil ici en français pour les nouveaux immigrants...

Là-bas c'est beaucoup plus intensif. Les immigrants sont payés. Les immigrants qui viennent, ils habitent dans les centres d'accueil et maintenant c'est changé un peu parce qu'il y a trop d'immigrants et moins des places, mais avant il y avait des centres d'accueil où les gens vivent pour un an vraiment dans la culture où ils passent toute la journée avec la langue. Et ils étudient toute la journée.

Et si c'est une famille?

Toute la famille. Et les enfants ils commencent toujours à le parler.

Est-ce que c'est obligatoire de passer par les centres d'accueil?

C'est pas obligatoire, mais tout le monde veut parce qu'ils vont entrer dans le marché du travail. Le marché du travail se fait en hébreu. Moi je peux dire que la plupart, peut-être entre 70 et 80 p. cent des Israéliens sont bilingues et parlent anglais aussi. Parce qu'au grand marché du travail il faut l'apprendre. Si vous regarder la télévision israélienne il y a beaucoup de programmes américains. Il y a beaucoup de gens aussi qui parlent peut-être trois, quatre, cinq langues parce que ça dépend de leur pays, d'où ils viennent. Mais il n'y a pas de coercition. Il y avait une pensée différente. Et vous voyez si vous en allez en Israël pour vivre il faut parler hébreu. Mais les différences culturelles sont respectées

au même temps. Et je pense que ça c'est l'enjeu pour nous autres. Comment on peut respecter les différences culturelles en même temps donner le message qu'il faut parler français et travailler en français et même l'éducation en français" (femme ashkénaze, 42 ans, citoyenne de naissance)

Une leader pense que si on veut vraiment avoir une immigration francophone, il faudrait être plus créatifs en regardant comment on accueille les gens, comment on favorise l'apprentissage du français, comment on accueille:

"Souvent il y a des personnes qui sont prêtes à faire autre chose dans leur vie. Si on les pénalise parce qu'ils veulent faire quelque chose pour laquelle ils n'ont pas d'expérience, on ne va jamais s'en sortir. Il y a beaucoup de personnes qui sont prêtes à venir ici et refaire leur vie et apprendre le français, pour moi ce qui est beaucoup plus important, c'est ce qu'on met à la disposition des gens en ce qui concerne l'apprentissage de la langue. ... Au début ça coûte de l'argent, mais c'est très rentable d'apprendre à tout le monde la langue. Tu sais, un des groupes très négligés ces jours-ci, c'est un peu ironique de le dire, c'est justement les indépendants, les investisseurs même. Ils viennent ici, on ne s'en occupe pas du tout du point de vue accueil et intégration. Ils arrivent avec de l'argent, ils sont supposés tout savoir et tout connaître. Alors on ne les intègre pas, on les accueille pas. S'ils veulent aller aux COFI, OK, mais il n'y a rien d'organisé au point de vue même du MCCI en ce qui concerne l'accueil de ces gens-là. Et il y en a beaucoup qui se retrouvent en difficulté, parce que ce n'est pas chaque projet économique qui réussit, il y a des difficultés, on ne connaît pas le réseau, etc., etc. Alors je pense qu'il y a beaucoup plus à faire au point de vue accueil même des gens qui arrivent ici plus aisés, si tu veux, au point de vue économique.

Ensuite, maintenant ce qu'on a d'ailleurs c'est un groupe de plus en plus grand je pense de personnes qui arrivent ici économiquement indépendants, mais qui arrivent complètement démunis, parce qu'il y avait un mauvais counselling de l'autre côté. Là je pense que c'est plutôt... c'est pas tout le monde OK, mais je pense qu'on a vu récemment un certain nombre de personnes surtout, je veux pas trop généraliser, disons les gens de l'Afrique du Nord, du Maghreb, choisies pour... ils vont s'établir éventuellement sauf que dans le counselling de l'autre côté, disons si le gars, on leur demande combien d'argent vous avez et s'il dit 5000 dollars six mois avant son arrivée, c'est pas à l'arrivée qu'il a ces 5000 dollars. Ils arrivent parfois complètement démunis à l'aéroport. Jusqu'au point où il faut les envoyer au Y, ils deviennent des clients du CSSMM, il faut les encadrer, on les met tout de suite au Bien-être jusqu'à ce qu'ils se trouvent du travail, etc. Maintenant, ça peut être très bon comme projet, on fait venir des gens qui au début ont besoin d'un coup de main, ils vont s'établir éventuellement, ils vont travailler, ils vont contribuer à la société, sauf que si on les admet comme ça, il faut que ça soit organisé, il faut que l'accueil soit organisé d'une autre façon.

Quelles recommandations as-tu à faire sur le plan de l'accueil et de l'apprentissage de la langue?

... Moi, il me semble que tout immigrant, que ce soit immigrant, réfugié, entrepreneur, et surtout les personnes qui arrivent parrainées par la famille, qu'il y ait un accueil structuré pour tout le monde...

Est-ce que tu préconiserais davantage des structures gouvernementales d'accueil et d'intégration ou des structures qui seraient confiées aux organisations?

Ça peut être un achat de services, je pense qu'évidemment de toutes façons le gouvernement fait beaucoup d'achats de services des organismes. Mais plus organisé... avec un système de références où les gens vont arriver, c'est pas juste leur donner une adresse à la porte d'entrée, leur dire vous pouvez aller à telle adresse, mais aller les chercher quelque part, tu sais les retrouver quelques jours plus tard ou quelques semaines plus tard. Pas juste penser qu'on leur a donné une adresse, alors le travail est fait... Mais je pense qu'avec un peu d'imagination encore une fois on pourrait arriver à quelque chose, de trouver comment être sûr que tout immigrant qui arrive est référé quelque part, que ce soit un organisme gouvernemental ou non-gouvernemental, il y a un suivi après pour voir qu'est-ce qui se passe avec la personne, de quoi ont-ils besoin, les orienter, les former. Les immigrants finalement c'est des gens très motivés, des gens avec beaucoup d'énergie, des gens... disons sains, mais qui ont besoin d'un petit coup de main...

Pour revenir un moment à la langue, je pense qu'un des problèmes c'était toujours que depuis des années qu'on en parle et puis chaque année on répète nos discours. Pour le fédéral et pour les programmes d'apprentissage de la langue au fédéral, la langue est un outil pour le travail, point final. OK? Et pour nous, tous les organismes, toutes les communautés, la langue évidemment c'est un outil d'intégration et évidemment de travail, mais intégration dans le sens large. Je pense que le Québec, il faut le dire, a beaucoup plus cette attitude aussi, pour leur donner un peu de crédit. Pour le Québec évidemment, la langue c'est l'outil par excellence, sans parler d'intégration à la société québécoise. Maintenant, dans les politiques, dans le concret, dans les cours qui sont subventionnés à l'arrivée par le fédéral, il faut pouvoir prouver qu'on en a besoin pour le travail, pour y arriver, et pour les cours subventionnés, ensuite il y a des cours gratuits. Mais les cours gratuits, le soir c'est très beau, sauf que c'est pas tout le monde qui peut y arriver. Pour les personnes parrainées, t'as pas de subventions par exemple... eux aussi ils peuvent aller à certains cours, mais c'est pas au même niveau et alors les personnes parrainées sont pénalisées et restent plus à la charge de leur famille, alors c'est un cercle vicieux, surtout les femmes et les personnes âgées, etc. Si t'as disons 55 ans, disons tu arrives ici et tu vas essayer d'avoir un cours de langue, on va pas te le donner parce que ça sert à quoi? Tu vas pas travailler. Il y a une attitude vraiment restrictive... Mais pour le fédéral, c'est une question de travail pure et simple. Pour les jeunes, ce qu'on appelle les nouveaux travailleurs, évidemment si t'es jeune et t'es pas trop scolarisé et tu vas chercher ton cours, on va te dire : mais de toutes façons, si tu parles quelques mots d'anglais, t'as pas ton cours parce que tu peux aller travailler dans l'usine sans français. Alors ça tourne en rond. Le Québec voudrait faire mieux, mais dans le moment c'est une question de sous et je pense parfois certaines contradictions aussi. Alors pour le moment, ça tourne en rond. Et je pense qu'il y a maintenant, surtout avec Meech, avec tout ce qui se passe, il y a toute une bataille pour le contrôle de certains budgets. Et puis qui gère quoi... On est à un moment où il y a comme une grande chicane entre le fédéral et le provincial" (femme ashkénaze, 41 ans, citoyenne d'adoption).

7. LA DISCRIMINATION EN EMPLOI

Quinze leaders se sont spécifiquement prononcés sur le thème de la discrimination en emploi, bien que, comme nous l'avons constaté, un tel thème sous-tende plusieurs des problématiques abordées dans ce rapport. Leurs commentaires contiennent une évaluation de l'importance de la discrimination vécue par les travailleurs de la communauté, ou plus généralement par les travailleurs immigrants et le type de discrimination subie par la main-d'oeuvre juive.

Parmi les leaders, nombreux sont ceux qui soulignent la sous-représentation des travailleurs juifs dans la fonction publique (comme nous l'avons vu en ce qui concerne la répartition de la main d'oeuvre) et qui semblent en déduire une preuve que la discrimination existe bel et bien. Dans les commentaires de ces leaders, la discrimination prend une forme politique et linguistique qui désavantage les travailleurs anglophones. Comme nous le verrons, seuls deux répondants nuancent cette question d'intégration dans la fonction publique.

Ainsi, un interviewé illustre le point de vue majoritaire en identifiant la fonction publique comme lieu certain de discrimination. Il souligne toutefois que la discrimination envers les Juifs en général n'est plus ce qu'elle était au moment de son arrivée au Québec alors que les employeurs de compagnies d'assurance ou de banques n'embauchaient pas la main-d'oeuvre juive, que les universités comme McGill appliquaient une politique de *numerus clausus* envers les étudiants juifs, ou que les institutions scolaires francophones refusaient les Juifs:

"Discrimination? Oui certainement dans le service public. Je crois beaucoup moins qu'auparavant. Lorsque je suis arrivé au Canada, au Québec, c'était rare de voir un Juif employé d'une compagnie d'assurances, dans une banque. Ça n'existait pas. Il y avait un *numerus clausus* à l'université. À McGill, pour qu'un Juif entre à McGill dans la faculté des arts, il fallait qu'il ait 80 p. cent comme moyenne dans son bachot au High School. L'Université Sir Georges Williams était beaucoup plus libérale. Dans mon cas particulier, lorsque je suis venu au Canada, je crois que je vous l'ai indiqué la dernière fois, moi j'aurais été le candidat idéal pour devenir francophone, mais j'ai été forcé de m'installer dans une école anglaise". (homme ashkénaze, 61 ans, citoyen d'adoption)

Néanmoins, une leader qui dit avoir elle-même été victime de discrimination lors d'une entrevue pour un poste au sein de la fonction publique québécoise affirme que les pratiques discriminatoires envers les anglophones sont toujours aussi présentes, malgré ce qu'on en dit. Selon elle, "la position politique" du gouvernement fait en sorte que les travailleurs anglophones sont victimes de discrimination:

"Et puis on parle d'ouverture, mais l'ouverture n'est pas là parce que j'ai déjà vu des candidats nommés, moi-même j'étais candidate nommée pour le poste, je ne sais pas si on peut publier ça, je ne sais pas si je vais le dire, mais j'étais parmi trois derniers candidats pour (un poste important dans un c.a.) et j'ai eu la dernière entrevue avec (une ministre) et j'ai vu tout de suite qu'elle voulait engager un francophone. C'était vraiment une francophone canadienne qu'elle voulait engager. Et je connais au moins cinq ou six personnes comme ça, qui sont allées vers le système public, qui sont allées pour... Et moi j'ai pris la décision qu'il faut avoir des Juifs parce que si on n'est pas intégrés, et même si je ne parle pas le français parfaitement, je suis prête à essayer, à force d'être au travail, dans six mois je vais l'apprendre. Et puis alors je connais au moins cinq ou six comme moi, qui ont essayé de faire l'effort et souvent la porte était fermée à cause de la position politique du gouvernement. Même s'ils ont dit que c'était ouvert, ce n'était pas ouvert." (femme ashkénaze, 45 ans, citoyenne d'adoption)

Une autre répondante remarque elle aussi une forme de discrimination qui s'exerce au détriment des anglophones et qu'on pourrait qualifier de politique. C'est ce que pense une leader, ainsi que la communauté en général, qui croit que le fait de porter un nom qui n'est pas francophone nuit au travailleur:

"Bon, écoutez, je ne peux pas vous dire du point de vue personnel, parce que je n'avais pas cherché de travail, je suis venue ici... Il paraît que les gens qui font l'application pour un emploi ici, avec un nom qui n'est pas français, il y a de la discrimination. Et je le crois. Je ne peux pas vous dire un nom, mais c'est comme ça que les gens me racontent, que s'il y a quelqu'un avec un nom francophone, il a la priorité pour l'emploi". (femme ashkénaze, 64 ans, citoyenne d'adoption)

Alors que ces interviewés établissent un lien entre la situation politique et linguistique au Québec et la discrimination à l'endroit des Juifs anglophones, un autre répondant souligne les difficultés d'intégration dans la fonction publique que connaît la main-d'oeuvre juive s'apparentent beaucoup à l'expérience des autres communautés. Selon lui, le nombre de fonctionnaires Juifs "ne représente pas le poids de la communauté juive dans le Québec d'aujourd'hui":

"Est-ce qu'on peut parler de discrimination à l'égard des Juifs en ce qui concerne le marché du travail?"

Dans le milieu privé, tu ne peux jamais savoir, mais si on prend les organismes gouvernementaux et la fonction publique entre autres, c'est clair que le pourcentage de Juifs - mais là, c'est la même situation que pour les autres communautés culturelles - que le pourcentage de Juifs dans la Fonction publique ne représente pas le poids de la communauté juive dans le Québec d'aujourd'hui; ça, c'est clair. Ça, c'est d'une façon générale. Déjà, il n'y a pas beaucoup de Juifs, et c'est sûr qu'on retrouve encore moins de Juifs anglophones. Donc, en ce sens-là, je dirais que la communauté juive rencontre les mêmes difficultés que les autres groupes ethnoculturels". (homme sépharade, 36 ans, citoyen d'adoption)

Un leader, pour sa part, nuance la question de la représentation des Juifs dans la fonction publique. D'après lui, il n'y a pas vraiment d'exclusion des Juifs en tant que Juifs, mais peut-être un problème linguistique. C'est-à-dire que si la sous-représentation de la main-d'oeuvre juive dans la fonction publique ne fait aucun doute, il ne faut pas croire que ces travailleurs soient exclus sur la base de leur appartenance religieuse mais plutôt sur la base de leurs pratiques linguistiques. En d'autres mots, comme le souligne une autre répondante, "s'il y a discrimination d'emploi, c'est une discrimination contre les non-Québécois, et pas contre les Juifs" (femme ashkénaze, 42 ans, citoyenne de naissance). À cela s'ajoute le fait que plusieurs membres de la communauté poursuivent des carrières qui les mènent davantage vers les professions libérales et le commerce que vers la fonction publique:

"We are from one point of view very underrepresented in the bureaucracy, in the government bureaucracy. In the municipal bureaucracy. But while I would have said that in the 30s and 40s that was a function of conscious exclusion, I can only say now that I think the great majority of Jews have simply chosen other career paths. I don't believe there is a significant and conscious exclusion of Jews as Jews. I believe that in Quebec right now it is much easier to pursue a career in the civil service, for example, if one is francophone. And the statistics bear that out. It has been acknowledged by the government and by cultural community directorates that there is a need to redress that imbalance. But it also must be said that the Jewish community has not pursued careers within the civil service, for example, with the same vigour that they have pursued careers in the professions or in the business community". (homme ashkénaze, 43 ans, citoyen de naissance)

Selon un autre leader, il semble que le problème de la sous-représentation des membres de la communauté juive dans la fonction publique soit attribuable au fait que le discours des politiciens sur cette question ne soit pas suivi de pratiques d'ouverture "au niveau des personnes qui font l'embauche" (homme ashkénaze, 36 ans, citoyen de naissance).

Une autre leader, sans utiliser le mot "discrimination" comme tel, pense toutefois qu'il est "difficile de pénétrer les boîtes québécoises". Selon elle, cela s'explique par un manque de connaissance des groupes immigrants dans le milieu d'emploi québécois francophone, ce que le temps devrait rectifier:

"Bien je crois que c'est de ne pas nous connaître assez, c'est peut-être trop tôt, ça viendra un peu plus tard, mais aujourd'hui, il est difficile de pénétrer je crois les boîtes québécoises. C'est difficile". (femme sépharade, 48 ans, citoyenne d'adoption)

Un seul interviewé estime que la discrimination dans le milieu universitaire est une question d'appartenance raciale. Selon lui, le critère de l'appartenance prime sur celui des compétences et ce, davantage depuis les deux ou trois dernières années. Il pense qu'il existe en effet aujourd'hui un

phénomène de "discrimination rampante" de la part des Québécois d'origine canadienne-française. Il concède cependant qu'une telle discrimination peut être perçue comme légitime si elle se pose en tant que "correctif de la sous-représentation des Québécois francophones" dans certains départements de l'UQAM:

"Est-ce qu'on parle de discrimination à l'égard des Sépharades, est-ce qu'on discute de cela? Bon, écoutez, moi je vais vous dire une chose. Je vais vous dire crûment ce que je pense. Si aujourd'hui je posais ma candidature à l'UQAM, je n'aurais pas mon poste. J'ai eu le flair de passer au bon moment. Parce que j'ai vu comment certains de mes collègues ont réagi avec des critères je dirais raciaux, sur le plan... Il y a eu un poste ouvert l'année dernière. On l'a délibérément, ce qui est normal, donné à un Québécois parce qu'il était Québécois. Alors qu'à compétence égale on aurait pu le donner à quelqu'un qui avait un profil international, qui était un Israélien d'origine roumaine, qui est très connu et qui a les compétences. Il se tient un discours aujourd'hui, quand je suis passé, on a dit: bon bien, c'est le dernier étranger qu'on prend. J'ai des collègues qui ne sont pas passés que parce que on était quelques-uns d'origine française à les soutenir. C'est-à-dire qu'il y avait un discours, il y a de la discrimination rampante, que les Québécois n'osaient pas avoir il y a cinq ou six ans, et qu'ils peuvent avoir depuis deux ou trois ans...

Mais ne pensez-vous pas que dans certains départements ça puisse être un correctif à la sous-représentation des Québécois francophones?

C'est pour ça que j'ai pris le soin de dire que c'est légitime.

Et vous dites que c'est racial?

Parce que la justification, elle n'est pas au niveau de la compétence, elle est au niveau de l'appartenance". (homme sépharade, 46 ans, citoyen d'adoption)

Parmi les victimes de discrimination identifiées par les leaders juifs, outre les travailleurs anglophones que plusieurs des commentaires précédents identifient clairement comme désavantagés, il y aurait potentiellement, selon une leader, les travailleurs orthodoxes qui, à cause de leur observation rigoureuse des rituels religieux, pourraient subir une forme de discrimination. La répondante, elle-même orthodoxe, considère que l'observation par les travailleurs des principes religieux orthodoxes devrait être perçue comme un droit et comme un privilège:

"Et est-ce qu'on peut parler, dans le cas de la communauté juive, de discrimination sur le marché du travail?"

Il doit y en avoir. Je ne peux pas dire que je l'ai vécue, mais il doit y en avoir. Je pense encore à des orthodoxes, moi ma référence est souvent des orthodoxes, je pense à des orthodoxes qui doivent avoir plus de difficultés à se trouver un emploi où toutes les fêtes juives par exemple soient respectées, où tous les schabbats soient respectés enfin tous leurs préceptes religieux soient respectés. Et pour eux, c'est éminemment important. Beaucoup de personnes de ma communauté ont laissé tomber certains aspects, je pense au schabbat et surtout dans le domaine du commerce, ils vont ouvrir le schabbat s'ils ont des magasins ou ils vont s'arranger pour que le magasin soit ouvert. Donc, pour beaucoup, cet élément, qui était un élément problématique, a été écarté. Je pense intuitivement qu'il doit y avoir effectivement des problèmes de discrimination. Je ne les ai pas vécus, je les ai sentis. Par exemple, à (...) lorsque notre équipe a commencé il y a quatre ans, il fallait que chacun de nous affirme sa spécificité. Et nous étions dans un

milieu interculturel et interracial, donc il était important pour l'ensemble de l'équipe de comprendre toutes ces spécificités. Et je pense que c'est ce qui m'a donné ce que d'autres appelaient des privilèges, qui pour moi étaient tout simplement un droit, c'était de ne pas travailler le vendredi soir, de ne pas travailler le samedi, que nous ayons conférence ou que nous n'en ayons pas. De ne pas travailler pendant les moments de fêtes. Je pense que si nous n'avions pas été dans ce domaine de relations interculturelles, j'aurais eu ces difficultés, j'aurais été obligée d'abandonner mon emploi. Et je crois que certaines personnes orthodoxes doivent avoir cette difficulté-là". (femme sépharade, 29 ans, citoyenne d'adoption)

Par ailleurs, les relations internes de la communauté juive, entre autres le comportement des Ashkénazes envers les Sépharades, ont, selon un répondant, donné lieu à des attitudes discriminatoires. Il semble que les Sépharades soient encore victimes de certains préjugés répandus au sein du groupe des Ashkénazes. Ces préjugés sont importés d'Israël où les Ashkénazes ont tendance à inférioriser les Sépharades parce qu'ils émigrent de pays "sous-développés" d'Afrique. Toutefois, il pense que les choses commencent à changer à ce niveau:

"Alors, les Juifs ashkénazes, assez paradoxalement, dans le monde du commerce, la pénétration de nos gens avec eux n'a pas été facile. Je pense que ça s'explique par la langue d'abord. La langue c'est un outil capital, c'est tout de suite ce qui fait les affinités ou qui ne les crée pas. Alors ça, oui. Il y a eu certainement des difficultés à communiquer et ce n'est pas terminé. Ce n'est pas terminé. D'autant plus qu'il y avait des préjugés dans le monde ashkénaze à l'égard des Sépharades. Bon, ces préjugés sont d'une certaine façon importés, importés d'Israël, en ce sens qu'en Israël, les Juifs sépharades, ayant été perçus au départ comme disons venant de pays sous-développés, donc on les a considérés comme étant sous-développés. L'establishment israélien étant ashkénaze, ç'a pris plusieurs années pour se débarrasser de certains préjugés, de certains mythes. Alors, en attendant, le monde juif à l'extérieur, il s'est habitué à ces stéréotypes de gens pauvres. Donc, ils n'ont pas idée vraiment du genre de communauté que ces Juifs-là étaient au Maroc et du genre de vie qu'ils vivaient, même s'ils étaient dans un pays disons africain, qui était un beau pays, le Maroc, ils occupaient la place de la haute société, donc ils étaient très bien, pour la plupart d'entre eux. Mais beaucoup mieux que ce qu'ils ont trouvé en Israël. Eux, c'était dans le monde des affaires. Donc, ils avaient en quelque sorte la plupart du temps des situations très en vue. Mais ça, le monde ashkénaze ne peut pas l'imaginer un seul instant. Mais c'est en train de se faire. Il y a une évolution là-dedans. Alors donc, vous partez déjà de ces préjugés-là, et pour les enlever ça prend du temps". (homme sépharade, 55 ans, citoyen d'adoption)²

². En ce qui concerne les rapports aux sein de la communauté juive, et plus particulièrement les tensions ainsi que les tentatives de rapprochement entre le groupe des ashkénazes et le groupe des sépharades, voir Therrien, Labelle, *Ethnicité, racisme et intégration des jeunes. Le discours de leaders juifs de la région de Montréal* (1993).

Toutefois, d'après une autre répondante, les Juifs ne sont pas plus soumis à un traitement discriminatoire que les membres des autres communautés. De plus, d'après elle, la discrimination, même si elle est condamnable ("it's not right"), est naturelle puisqu'elle est ancrée dans la nature humaine:

"That would be very difficult for me to say. I'm sure it is because it's for many communities. We're not the only ones. There's discrimination. It's human nature that certain employers discriminate. They discriminate against Jews, they discriminate against Blacks, they discriminate against Sikhs. You know. It's just human nature that's what's happening. It's not right. But I couldn't say specifically". (femme ashkénaze, 50 ans, citoyenne d'adoption)

Une leader affirme pour sa part que les Juifs ne sont plus victimes de discrimination puisqu'"actuellement, (...) les chances sont égales (étant donné que) nous avons fait notre chemin, on est devenus bilingues (et) on s'est pas mal imposés" (femme sépharade, 41 ans, citoyenne d'adoption).

8. LES PROGRAMMES D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ

Presque tous les leaders juifs (21) ont abordé la question des programmes d'accès à l'égalité. Les commentaires traitent du bien-fondé de ces programmes et de l'efficacité de leur mise en pratique.

8.1 Utilité des programmes d'accès à l'égalité

Plusieurs leaders se disent en accord avec les PAE sans vraiment élaborer sur les raisons de cette prise de position, qui semble être basée essentiellement sur l'identification d'une sous-représentation des effectifs de la communauté dans la fonction publique.

D'autres répondants ont approfondi davantage leur pensée et il ressort deux raisons principales justifiant l'utilité des PAE: le besoin de redresser des inégalités produites par des pratiques discriminatoires et la nécessité d'une meilleure intégration dans la fonction publique pour que cette dernière devienne plus représentative.

Ainsi, quelques leaders voient dans les PAE une opportunité de contrevenir aux pratiques discriminatoires qui, dans le passé, ont empêché les travailleurs des communautés ethniques d'être intégrés

dans des secteurs d'emplois spécifiques. "We believe that people have not been given equal opportunity [...] in the past" (femme ashkénaze, 50 ans, citoyenne d'adoption). Cette prise de position se fonde nécessairement sur la constatation de l'existence d'inégalités dans la société et de discrimination à l'endroit des femmes, des minorités visibles et des gens âgés, comme en témoigne le commentaire suivant:

"Bon, moi je vois toujours une grande distance entre les lois et la réalité du quotidien (rires). Enfin je suis bien contente qu'il y ait une loi, mais je pense qu'il n'y a pas d'égalité, je pense qu'il y a une discrimination contre les femmes, contre les minorités visibles, ça je pense. Écoutez, je ne suis pas là-dedans, mais c'est l'impression que j'ai, les gens âgés, d'un certain âge, peut-être qu'il y a des professions où il n'y en a pas, mais en général, il me semble qu'il y a beaucoup de préjugés au pays". (femme ashkénaze, 64 ans, citoyenne d'adoption)

C'est aussi l'opinion d'une leader qui croit que les PAE pourraient éliminer la discrimination pour la main-d'oeuvre de toutes les communautés. La répondante est en faveur d'une égalité des chances, mais en désaccord avec les quotas. L'important pour elle est de garantir cette égalité des chances en informant tous les candidats potentiels des emplois disponibles et, ensuite, en embauchant le meilleur candidat sans se soucier de son sexe, de son apparence physique ou de sa religion. Jusqu'à récemment, elle pense que les employeurs comme la Communauté urbaine de Montréal ne faisaient pas l'effort d'informer toute la population des opportunités existantes ou de faire un recrutement plus large à travers la société:

"For everybody. Not just for Jews. It has to be for everybody. So that one is not discriminated against because of religion or colour or race or for any reason. If you qualify then you have to have the opportunity. And often you don't have that opportunity because you are of the wrong religion or the wrong colour or whatever. Even if you are equally trained and have the same c.v. as the next person, you may not get the job because of that. And we do not believe in any type of discrimination.

But some people think that these programs are in contradiction with individual rights because they fix quotas.

No. I don't believe in fixing quotas. I haven't said that. I said there should not be discrimination. There should be equal opportunity. I didn't say there should be preferred opportunity. There's a difference. I do not believe in a quota system, so that we employ 75 women and ten men, because we are going to bring up the women. But if the women are equally qualified then they have to be given the opportunity. And the effort should be made to find women, perhaps, or to find Blacks, or find whatever group, so that the opportunities become equal. In the police force there's very few people who are not white French-canadian here. Now they've never until recently, they're starting to change, they've never really done an outreach to all the communities. They just... You know, the little notices go out in the French high schools, the Québécois schools, and so what do you think is going to apply? And there has not been any effort made to mix the police department. I'm just using that department but there are hundreds of examples like that. You have to have an outreach to all the communities so that there will be opportunities created for all people. But I don't believe you should hire someone on the basis that they are a certain person, a certain community, a certain ethnic group. And then someone who

qualifies better from, let's say, the Québécois community should be eliminated. I don't think that's right. But you have to give equal opportunity; you have to present the opportunities so people can apply". (femme ashkénaze, 50 ans, citoyenne d'adoption)

Quelques leaders justifient aussi la mise sur pied de PAE par la nécessité d'obtenir une plus grande participation sociale de toutes les communautés ethniques, une intégration multiculturelle du milieu de travail. Un répondant estime dans ce sens que sans oublier les critères de compétence, les PAE pourraient redresser les inégalités sociales et, surtout, créer des opportunités de rencontre entre les membres des diverses communautés ethniques. Selon lui, une bonne part des tensions ethniques sont causées par un manque de connaissance de l'"Autre" qui facilite la propagation de stéréotypes basés davantage sur des "impressions et des images que sur des faits et la réalité":

"Que pensez-vous des programmes d'accès à l'égalité en emploi, de manière générale? Et est-ce qu'ils sont pertinents pour la communauté juive?"

En général, I believe that "accès à l'égalité" programs redress an imbalance and I believe that they are positive to the extent that, as was once said, I believe it was by André Malraux, perhaps Antoine de Saint-Exupéry, if you want people to understand each other, they have them build a tower together. I think that a large part of intercultural tension is simply in large part people not knowing each other and therefore relating to each other through the prism of general stereotypes that are based upon impression and image more so than on fact and reality. Therefore if "accès à l'égalité" programs enable and encourage diverse peoples to work together, those stereotypes ultimately break down. And to that extent it is a good thing. One has to be very cautious, however, that, particularly with regard to high-risk sectors, that accès à l'égalité criteria do not eliminate the need to focus on raw skill, that it is not acceptable to place individuals or populations at risk simply to achieve a greater multicultural balance in a given workplace. So one has to be cautious". (homme ashkénaze, 43 ans, citoyen de naissance)

Une autre répondante abonde dans la même ligne de pensée. Elle estime que ce n'est que par le contact quotidien entre membres de différentes communautés que notre société pourra être vraiment "multiculturelle":

"Vous y croyez pour la communauté juive comme pour n'importe quelle autre communauté?"

Je crois que oui, c'est très important. Oui, parce que c'est uniquement quand les gens veulent travailler ensemble et qu'on travaille quotidiennement ensemble qu'on apprend à respecter, à se respecter mutuellement. Et si on n'a pas un attachement et si on ne travaille pas quotidiennement avec quelqu'un, on ne va jamais se comprendre. Ce n'est pas dans les livres qu'on peut faire la recherche, mais il faut vivre avec quelqu'un pour mieux comprendre l'autre. Alors si on veut avoir une société beaucoup plus multiculturelle, il faut assurer qu'il y a dans toute la société, à tous niveaux, accès à tout le monde et qu'on travaille ensemble. Et je pense que pour défendre les besoins de chaque communauté, c'est uniquement la personne qui a vécu, qui a passé par cette étape, qui peut pousser. Les avocats de tous les changements sociaux, ce sont normalement les gens

qui, eux-mêmes personnellement, ont quelque chose dans leur vie qui les ont impliqués dans un tel projet. Même pour les handicapés, on voit que ce sont les handicapés qui vont vraiment pousser pour faire des changements. Je pense que ça c'est la nature de la personne". (femme ashkénaze, 45 ans, citoyenne d'adoption)

Comme c'est le cas pour certains leaders des autres communautés (en particulier dans la communauté italienne), et comme nous l'avons vu précédemment dans ce rapport de recherche, on retrouve dans le discours recueilli auprès des leaders juifs l'expression d'un souci de représentativité dans la fonction publique. Dans ce sens, une leader considère que les PAE pourraient servir à donner à la fonction publique du Québec une image qui refléterait davantage la population multiethnique québécoise et répondrait mieux aux nouveaux besoins engendrés par cette diversité :

"Est-ce que dans ce sens vous êtes favorable aux programmes d'accès à l'égalité en emploi?"

Oui je pense que c'est important. Parce que...

C'est pertinent pour la communauté juive?"

Je pense que c'est pertinent dans le secteur public. Pour moi c'est très important d'avoir une réflexion dans le secteur public sur la population qu'on sert. Ici même dans le département de planification, vous pouvez trouver tout type de Juif. Nous avons des Sépharades religieux, des Sépharades non-religieux. Nous avons des Ashkénazes religieux, des Ashkénazes non-religieux. Nous avons des Juifs qui sont mariés avec les non-Juifs, des vieux, des jeunes. Toute la population représente bien nos clientèles. Je n'engage pas toujours des personnes de même type. Je pense que c'est très important ici au Québec. Ça c'est un des problèmes: les gens qui sont dans la fonction publique ne représentent pas, pour la plupart, la multiethnicité de la population". (femme ashkénaze, 42 ans, citoyenne de naissance)

Un autre répondant considère qu'il existe un problème de représentativité de toutes les catégories sociales ou groupes particuliers, d'où la nécessité de "forcer la porte" pour changer les comportements. Selon lui, "dans une situation idéale", les PAE ne devraient pas exister et la présence de tels programmes dévoile l'existence de problèmes dans notre société. Toutefois, il pense qu'il est encore trop tôt pour discuter des chances de réussite des programmes et de leurs effets actuels. L'avenir nous dira si la volonté politique parviendra à éliminer les craintes des employés actuels de la fonction publique. Il mentionne aussi que toutes les communautés ne se montrent pas intéressées par la possibilité d'être intégrées dans la fonction publique:

"Actuellement, on ne peut pas être contre la vertu. Actuellement, on est beaucoup plus au niveau d'énoncés de politique, mais je crois qu'il faudra encore attendre quelques années avant de voir si effectivement il y a une volonté politique derrière tout ça. Maintenant, ce que je trouve de dommage, c'est qu'on soit obligé d'implanter des programmes d'accès à l'égalité. Dans une situation idéale, ça ne devrait pas. Tu devrais avoir autant de "Noirs", de Jaunes, de Juifs, de femmes, d'handicapés, dans les milieux gouvernementaux.

Mais malheureusement, ce n'est pas le cas. Donc, il faut un peu forcer la porte, en espérant que forcer la porte va tranquillement amener à des changements de comportement. En ce sens, je pense que c'est important les programmes d'accès à l'égalité. Mais une fois de plus, je pense qu'à un moment donné toute la question c'est entre quelques individus issus d'une communauté pour montrer qu'effectivement on fait la chose. Et puis le fait d'être, comme disent certains, envahis par les métèques dans la fonction publique, je crois qu'il y a un juste équilibre à trouver. Mais c'est encore trop tôt, je crois, pour parler de ça, parce qu'on en est à peine aux débuts avec effectivement tout ce qui se profile derrière en terme de peur, en terme de crainte, d'être désapproprié d'un certain pouvoir. ... Par ailleurs, ce qu'il faut dire, c'est que ce ne sont pas toutes les communautés qui ont le goût ou qui trouvent attrayant ou attirant ou intéressant, par exemple, la fonction publique. On ne peut pas non plus généraliser. Mais c'est clair, je crois, qu'on a encore du chemin à faire là-dessus". (homme sépharade, 36 ans, citoyen d'adoption)

Un seul répondant précise que ce sont les Ashkénazes qui ont le plus grand besoin des PAE puisque les "Sépharades ont déjà accès raisonnablement" (homme sépharade, 46 ans, citoyen d'adoption).

8.2 Application des programmes d'accès à l'égalité

Trois points majeurs retiennent l'attention des leaders juifs qui émettent une opinion critique concernant l'application des PAE. Il s'agit de la définition des catégories sociales visées par les PAE, des effets pervers que peut entraîner leur application et de la volonté des administrateurs.

Certains leaders juifs pensent effectivement que la détermination des groupes visés par les PAE pose problème. Une répondante soutient que les travailleurs juifs ne sont pas visés par ces programmes alors qu'ils en auraient besoin. Selon elle, les membres de la communauté juive sont stéréotypés comme étant tous dans la classe moyenne-supérieure alors qu'il existe aussi des chômeurs juifs pour lesquels rien n'est fait par le gouvernement:

"Well, I think Jews are perceived as all so highly employed that the Jews who are unemployed are not getting the jobs and that there is a problem there. Because there's that image, that stereotype of upper-middle-class status. And that strong sector of unemployed Jews are not getting any jobs. Whether employment opportunities need to be mandated or legislated or whether we need to just educate those who do the hiring and government that, look, we have these people; they're unemployed. We need to get them jobs". (femme ashkénaze, 46 ans, résidente permanente)

Une autre répondante constate le fait que la communauté juive "n'est pas perçue (...) comme une minorité opprimée ces jours-ci". D'ailleurs, cette dernière remarque avec intérêt les changements qui

peuvent survenir dans une société au niveau de la perception des groupes défavorisés. Selon elle, les politiques sont surtout axées sur la situation des "minorités visibles" parce que ce sont elles qui sont perçues actuellement comme les victimes:

"Bien je pense que beaucoup de ces politiques d'accès à l'égalité sont plus axées maintenant sur les minorités visibles et les Juifs sont devenus plus invisibles, on n'est pas perçus tellement comme une minorité opprimée ces jours-ci. C'est très récent, je pense que c'est très intéressant de voir comment ça change toute cette perception. Si on regarde dans la mémoire de beaucoup de personnes dans la communauté où les Juifs étaient exclus de beaucoup de choses, bien ça a beaucoup changé. Alors maintenant je ne pense pas qu'on pense même que les Juifs sont un de ces groupes". (femme ashkénaze, 41 ans, citoyenne d'adoption)

Quelques leaders identifient aussi des effets pervers que peuvent entraîner les PAE. Entre autres, il y a ceux qui craignent une perte des critères universalistes par cause d'une trop grande attention attachée aux pourcentages. On retrouve également une certaine inquiétude quant à la question des droits individuels versus les droits collectifs. Un répondant ayant eu à présenter un mémoire sur "la partie 3 de la charte" qui porte sur les programmes d'accès à l'égalité, indique qu'il y a de la réticence au sein de la communauté juive au niveau de ces questions de quotas et de droits collectifs:

"Oui, on en était sur la question des droits individuels et des droits collectifs qui impliquent les programmes d'accès à l'égalité. Donc, de la réticence de certaines fractions de la communauté. C'est ça. Mais aussi une réticence face aux quotas de toute façon. ..."
(homme ashkénaze, 41 ans, citoyen de naissance)

Un autre leader affirme que les PAE représentent une forme de "racisme à l'inverse" qui s'effectue au détriment des droits individuels et du principe de la méritocratie:

"Que pensez-vous des programmes d'accès à l'égalité en emploi? Beaucoup de leaders de différentes communautés défendent ces programmes..."

Je ne sais pas si c'est tellement essentiel, parce que vous créez un racisme à l'inverse, vous faites de votre mieux pour absorber des minorités et vous ne donnez pas la chance au mérite.

Vous trouvez que c'est une mesure qui va contre les droits individuels?

Oui. Reverse racism". (homme ashkénaze, 61 ans, citoyen d'adoption)

Toutefois, un répondant se montre réticent à parler d'opposition entre droits individuels et droits collectifs qui sont des termes trop chargés d'émotions. Pour lui, cette opposition est une simplification de la question et implique d'autres formes de tensions sociales:

"C'est une question de droits de la personne versus de droits collectifs?"

One could express it that way, but I would be reluctant to express it that way because I think that first of all, it's an oversimplification. And secondly droits de la personne versus

droits collectifs are very emotionally laden terms that also have been used with regard to other social tensions that we are dealing with. And I wouldn't want to confuse those things". (homme ashkénaze, 43 ans, citoyen de naissance)

D'autres leaders mettent en doute la volonté des gens chargés de gérer les PAE et de faire l'embauche des travailleurs des communautés ethniques. C'est le cas d'un répondant qui ne croit pas que la fonction publique soit vraiment ouverte aux "communautés culturelles" puisque les déclarations d'intention faites par les politiciens ne sont pas nécessairement partagées par les gens déjà employés dans la fonction publique:

"Ça devrait être, les Juifs devraient être concernés par ça, mais je ne sais pas, même si je suis très fort pour avoir l'accès à l'égalité pour les communautés culturelles, j'ai travaillé comme conseiller, j'étais dans ce comité-là, et on a ce problème, ça va prendre des années et des années, parce que même si peut-être les politiciens sont ouverts, mais dans la fonction publique, les gens ne sont pas ouverts. Et je ne sais pas si on va réussir. Je vois qu'il y a toujours des barrières pour la communauté juive et pour toutes les autres communautés culturelles". (homme ashkénaze, 36 ans, citoyen de naissance)

Dans la même ligne de pensée, une leader, malgré les changements qu'elle dit constater, ne croit pas encore que le passage du discours ou de la théorie à la pratique soit une chose accomplie. Selon elle, ce passage tarde à se faire:

"Les problèmes d'accès à l'égalité sont grands. Je veux dire pour l'instant, on a vu de grandes théories. Au niveau pratique, je me pose encore la question à savoir s'ils ont été réellement implantés. On parle d'implantation dans l'optique publique, on parle d'implantation un peu partout dans les ministères, dans toutes les institutions, mais de là à avoir leur implantation pratique, je n'ai pas l'impression qu'elle est encore faite. Je pense qu'on a encore un grand pas à faire". (femme sépharade, 29 ans, citoyenne d'adoption)

A propos de cette prétendue mauvaise volonté, un répondant actif dans la CSN propose de doter les PAE de moyens plus coercitifs ou incitatifs pour faire avancer les choses. Lui-même a eu une expérience où, pour convaincre ses employeurs d'engager une main-d'oeuvre féminine, il a dû faire miroiter la possibilité d'obtenir des subventions du gouvernement fédéral:

"Ces programmes-là, oui, mais je pense qu'il va falloir leur donner des moyens de se concrétiser parce que l'autoréglementation à laquelle se réfère la plupart des employeurs m'apparaîtrait insuffisante, il va falloir qu'ils soient un peu plus coercitifs. Je ne suis pas pour une réglementation de tout azimut, mais à mon avis, il faudrait que ce soit un peu plus sérieux. Pour engager des femmes chez les radiodiffuseurs en général, il a fallu leur faire miroiter la possibilité d'avoir accès à des programmes fédéraux ou à des... bons. Je trouve ça un peu malsain, mais je suis parfaitement d'accord effectivement avec ces

programmes et puis il faudrait leur donner les moyens de se concrétiser". (homme sépharade, 48 ans, citoyen d'adoption)

Un autre répondant semble lui aussi douter des chances qu'ont les travailleurs immigrants d'être intégrés dans certains secteurs d'emploi de la société québécoise. Ce dernier établit un lien entre la réticence des employeurs face à l'embauche de membres des minorités ethniques et la mutation de la classe bourgeoise (les employeurs) qu'il date à la fin des années 1970. Selon lui, "après la victoire du Parti québécois", une bourgeoisie d'origine canadienne-française a profité de "l'exode de la bourgeoisie anglophone" pour se hisser au niveau "des postes clés (...) pour les trente prochaines années". Il soutient que cette nouvelle bourgeoisie se montre plus conservatrice et plus attachée au maintien de ses privilèges, ajoutant que c'est elle, et non pas l'immigration, "qui va créer des barrières raciales". De plus, il estime qu'une telle attitude "risque de blesser ses propres valeurs nationalistes":

"Et ce que je constate, c'est que aux environs des années 1975 par là, 1980, il s'est créé une bourgeoisie québécoise qui a remplacé l'exode de la bourgeoisie anglaise après la victoire du Parti québécois. Cette bourgeoisie québécoise, qui a pris les postes clés culturels, intellectuels, et banques etc., est maintenant là pour les trente prochaines années. Et c'est elle qui ne permettra pas aux jeunes d'avancer. Et c'est elle qui voudra maintenir ses privilèges de classe. Et c'est elle qui va créer des barrières raciales. Ce n'est pas la politique d'immigration qui m'inquiète, c'est la politique de la néo-bourgeoisie québécoise, qui en quelque sorte est une politique conservatrice de maintien de privilèges. Et qui risque de blesser ses propres valeurs nationalistes en n'ayant pas le courage d'une politique plus dynamique, où il y aurait plus de risques à prendre". (homme sépharade, 46 ans, citoyen d'adoption)

9. L'ENTREPRENARIAT

Dix-huit des 25 leaders juifs ont abordé le sujet de l'entrepreneuriat dans la communauté juive. 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 juive

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).

La problématique de l'entrepreneuriat diffère selon les composantes de la communauté juive. Comme nous l'avons constaté dans la partie qui portait sur la répartition de la main d'oeuvre juive, la communauté sépharade, malgré son arrivée plus récente, semble faire preuve de dynamisme économique. Ainsi, si l'on se fie à un leader qui base son évaluation sur une récente étude faite par les HEC, il semble que le taux d'entrepreneuriat chez les Sépharades est "spectaculaire":

"Pour les Sépharades, dernièrement il y a eu un espèce de recensement qui a prouvé que le taux d'entrepreneuriat est spectaculaire chez eux.

C'est le recensement de la Communauté sépharade?

Oui. C'est spectaculaire". (homme sépharade, 46 ans, citoyen d'adoption)

Un répondant explique ce dynamisme par le fait que "... les Sépharades ont voulu très vite sortir de l'influence de leurs grands frères ashkénazes. Donc, ils ont voulu partir leurs propres business" (homme sépharade, 36 ans, citoyen d'adoption). Un autre point de vue est exprimé par une répondante sépharade qui pense que "... l'entrepreneuriat va être pour les immigrants juifs un des lieux importants de déploiement de son estime et de la reconnaissance publique. Alors les gens vont s'accrocher à développer de l'entreprise et à essayer d'être le plus visible possible et de faire de l'argent" (femme sépharade, 41 ans, citoyenne d'adoption).

Cependant, peu de leaders se sont prononcés sur l'entrepreneuriat de la communauté ashkénaze. Selon un leader, la scolarisation élevée des nouvelles générations pourrait modifier les types d'entreprises et réduire la motivation des jeunes à se lancer en affaires étant donné que ces derniers préfèrent les professions libérales:

"Maintenant, avec le taux d'éducation qu'on a, il y a une grande partie des Juifs éduqués qui ne voudraient pas être en business ou surtout pas dans le small business, qui voudraient travailler pour une grande corporation, compagnie, ou pour eux-mêmes, comme avocat, docteur, comptable agréé, etc., comme dans une profession". (homme ashkénaze, 36 ans, citoyen de naissance)

Un seul leader s'est prononcé sur les secteurs où les entreprises ashkénazes sont actives. Ce répondant dit que les immigrants en provenance de Hongrie se sont spécialisés dans le textile, dans le développement de l'immobilier ou dans d'autres types d'entreprises, alors que les Juifs marocains se sont principalement orientés vers le commerce de l'import-export de vêtement:

"C'est difficile de faire des frontières. Par exemple, les Marocains qui sont venus ici étaient des artisans, il y a beaucoup de coiffeurs marocains, il y a beaucoup d'importateurs de jeans marocains, dans l'industrie de la mode, les boutiques, ce sont des Marocains. Les Hongrois sont principalement dans le textile ou dans le développement de terrains, des entrepreneurs, dans ce genre de choses". (homme ashkénaze, 61 ans, citoyen d'adoption)

D'autres leaders disent eux aussi que les Juifs du Maroc ont tendance à se concentrer dans des activités liées à la mode vestimentaire et même à s'y concurrencer:

"Pour revenir à la communauté juive, il y a du mimétisme. Par exemple, un Marocain qui se lance dans les vêtements, ils se lancent tous dans le vêtement, donc il y a des hypers, ils se concurrencent entre eux probablement.

Il y a des hyperconcentrations?

Oui, moi je pense. D'ailleurs, j'ai vu des tas de gens qui avaient d'autres formations, des comptables agréés, même d'autres métiers, tous abandonner pour aller vers la mode, le vêtement, croyant qu'il y avait beaucoup d'argent à faire. Peut-être qu'ils ont raison, mais il y aura des faillites aussi. Alors moi je dis c'est dommage ça un peu". (homme sépharade, 46 ans, citoyen d'adoption)

Un autre répondant contredit toutefois cette opinion voulant que les entreprises sépharades soient concentrées dans le seul domaine du vêtement. Selon lui, on les retrouve également dans les domaines de la bijouterie, de la chaussure, des lunettes. Selon lui, "vous en trouvez partout":

"Les Sépharades, c'est général, vous en trouvez partout. Tu sais, vous en trouvez dans n'importe quel domaine et puis il y en a qui sont déjà pas mal gros aussi. Dans n'importe quel domaine, que ce soit dans le domaine du vêtement, dans le domaine de la bijouterie, dans le domaine des lunettes, dans le domaine de la chaussure, dans le domaine de n'importe quoi..." (homme sépharade, 55 ans, citoyen d'adoption)

Puis un leader pense que beaucoup d'entreprises sépharades sont celles de professionnels, donc elles tendent à se spécialiser dans le domaine tertiaire en offrant des services de comptabilité, de médecine, de droit, de gestion. Selon lui, c'est un entrepreneuriat "très dynamique, très inventif":

"Qu'est-ce que vous pensez de l'entrepreneuriat sépharade, est-ce qu'il existe bel et bien, est-ce qu'il est vigoureux?"

Il est très dynamique, très inventif.

Il s'exerce dans quels secteurs? Vêtement surtout?

Vêtement, un petit peu d'électronique, un petit peu des choses comme ça. Beaucoup de médecins, beaucoup de professeurs, dentistes, avocats, comptables, beaucoup de comptabilité, beaucoup de secteur tertiaire disons administration, gestion". (homme sépharade, 56 ans, citoyen d'adoption)

9.2 Fonction sociale de l'entrepreneuriat

Diverses opinions ont été exprimées quant à la fonction sociale que peut avoir l'entrepreneuriat ethnique ou juif dans ce cas. Une leader estime que l'entreprise ethnique a un rôle positif puisque c'est elle qui sert de modèle économique pour le reste de la communauté. Les "leaders économiques" ont aussi la possibilité de s'impliquer socialement et de fonder des institutions communautaires à l'aide des profits qu'ils réalisent:

"Moi je pense qu'elle a un rôle très positif, parce qu'en fin de compte ce sont les premiers qui lèvent la tête dans une communauté, ce sont les premiers qui économiquement sont des leaders. Et ils veulent être un modèle en fin de compte. Il y a certains d'entre eux, je parle de la communauté sépharade du Québec, qui ont aidé les organisations et les institutions à se lever, économiquement parlant, ils les ont aidées enfin avec de l'argent, ils les ont aidées aussi avec de la structure et ils ont eux-mêmes participé à l'évolution de ces organismes". (femme sépharade, 43 ans, citoyenne d'adoption)

Quelques leaders ont constaté l'existence d'une possible enclave ethnique (Portes, Walton, 1981). Cependant, la plupart d'entre eux semblent croire qu'on ne peut pas parler d'enclave ethnique en ce qui concerne leur communauté. C'est ce que soutient une leader selon qui "Jews may at first form that entrepreneurial basis with other Jews. But then they've begun to see that economic survival means integrating and moving out and dealing with others" (femme ashkénaze, 46 ans, résidente permanente).

Un autre répondant ne croit pas non plus en l'existence d'une enclave ethnique parce que, selon lui, ni les travailleurs juifs ni les employeurs juifs ne sont intéressés à travailler ensemble, à moins que ce ne soit dans les hauts niveaux des grandes entreprises. Ce leader estime que la dynamique interne de la communauté fait en sorte que tout le monde se connaît et que les gens préfèrent ne pas travailler ensemble pour éviter les discussions que cela pourrait entraîner:

"Maintenant, dans ces milieux-là, il y a la tentation d'engager des gens de sa propre communauté. Mais, quand on regarde ça de plus près, on se rend compte que les gens

n'ont pas forcément envie de ça du tout. Pour des raisons, un peu de village, là. D'abord parce que c'est une communauté qui n'est pas très grande alors les gens finissent par se connaître. Très vite les réputations se font: celui-là, c'est un salaud, il paye mal, ou celui-là, ... donc ne va pas chez lui, enfin, tu vois le genre. Donc, on retrouvera dans des entreprises ou dans des compagnies une diversité. J'ai en tête un copain et une copine qui ont parti une petite entreprise de fabrication de vêtements de bébé. Dans leur entreprise, tu retrouves finalement la même diversité ethnique que tu pourrais retrouver chez un entrepreneur québécois qui ferait des vêtements d'enfant. Donc, tu retrouves des immigrants spécialisés. Tu retrouveras le designer québécois, des choses comme ça, le comptable arménien... Si tu prends les gros business, alors là aussi, c'est très multi. C'est sûr qu'au niveau, par exemple, des postes de pouvoir ou des postes de décision, tu retrouveras certainement des affinités, je dirais, ethniques". (homme sépharade, 36 ans, citoyen d'adoption)

Une autre leader pense également qu'aux plus hauts niveaux de l'entreprise juive on souhaite peut-être travailler entre gens de la même famille, alors que les employés sont de toutes origines ethniques:

"Ça dépend des niveaux. Vraiment je ne sais pas beaucoup sur les affaires. Je sais qu'il y a des administrateurs juifs et non juifs dans les entreprises juives. C'est très souvent la famille qui garde les positions tout à fait en haut. Pour les employés, je pense que c'est multiethnique. Et il y a des Juifs qui travaillent comme ici dans le département de maintenance, de conciergerie; le bonhomme qui est en charge ici ce n'est pas un Juif, parmi les gens enfin qui travaillent il y a un Juif, un francophone, je pense un Haïtien. Alors je ne sais pas comment vous dire". (femme ashkénaze, 64 ans, citoyenne d'adoption)

Un répondant pense que les travailleurs de la communauté juive n'ont pas avantage à se voir embaucher par des employeurs juifs "pour x nombres de raisons, et en particulier parce que cela signifie souvent une "forme d'exploitation", comme c'est le cas pour les communautés portugaise ou italienne:

"Bon, si on élargissait la question: est-ce que vous pensez que le fait qu'il se développe des entreprises dans la communauté italienne, haïtienne ou une autre communauté, des communautés qui sont par situation minoritaires, dans une société d'accueil x ou y, est-ce que ça peut faciliter l'insertion économique des gens de la même communauté ou au contraire susciter de la surexploitation? Là encore, ça dépend des réflexes de ces dirigeants d'entreprises. Je sais qu'on retrouve beaucoup cela dans les entreprises portugaises ou italiennes. Ce n'est pas nécessairement... le meilleur gage d'une insertion correcte, très souvent...

Et d'une mobilité sociale?

Non, très souvent c'est une forme d'exploitation. Mais il y a aussi, culturellement, une espèce de, pas de rejet, mais de crainte de plusieurs membres de ces communautés-là d'aller travailler pour un membre de la communauté, pour x nombres de raisons". (homme sépharade, 48 ans, citoyen d'adoption)

Un autre répondant pense quant à lui que pour les gens cherchant à concilier leurs pratiques religieuses et leurs horaires de travail, il peut être avantageux d'être embauchés par un employeur de la communauté. Par contre, d'autres préféreront se dissocier de l'employeur juif:

"Tu vas trouver deux types de stratégies: des gens qui vont aller parce qu'ils veulent être... Je prends un exemple tout simple: tu commences à avoir un nombre assez important de gens qui retournent aux sources juives en termes de religion, de pratiques, etc. Donc, ils se sentiront plus à l'aise d'aller chez un employeur juif pour négocier des conditions de travail leur permettant de respecter les fêtes, par exemple. Bon, ça tu vas le trouver. C'est vrai que ça reste encore marginal, mais ça peut être, par exemple, un argument qui peut emmener des employés à aller plutôt dans des compagnies juives, pas tant parce que c'est mieux, mais pour se sentir à l'aise de pouvoir négocier des conditions de travail en termes d'horaire, etc. Et tu en auras d'autres qui préféreront ne rien avoir à faire avec l'employeur juif et qui préféreront l'employeur québécois ou l'employeur chinois. Donc, tu retrouves des comportements assez identiques, je pense". (homme sépharade, 36 ans, citoyen d'adoption)

En ce qui concerne l'exploitation de la main-d'oeuvre, une répondante explique que l'exploitation des Juifs ne constitue pas un danger parce que les employeurs sont réticents à exploiter la main-d'oeuvre de la même communauté, entre autres pour des raisons religieuses ainsi qu'une "solidarité intracommunautaire". Les entrepreneurs juifs exploiteront alors plutôt les travailleurs des autres communautés:

"Ils vont exploiter de préférence la main-d'oeuvre immigrée. De la même communauté chez les Juifs, c'est toujours un peu plus compliqué. Parce qu'il y a cette solidarité intracommunautaire, et le fait que ce soit une solidarité basée aussi sur des principes religieux et pas seulement ethniques fait que c'est compliqué d'exploiter d'autres Juifs. Donc, ça va être plus appliqué à d'autres communautés ethniques. Parce que je pense que pour les Juifs, le statut de communauté ethnique enfin la définition ne s'applique pas vraiment comme telle, c'est d'ailleurs une discussion qu'il faudrait avoir". (femme sépharade, 41 ans, citoyenne d'adoption)

9.3 Entreprenariat des femmes

Trois répondants ashkénazes ne pensent pas que la femme juive soit vraiment présente dans l'économie. D'après eux, il semble que le rôle traditionnel de la femme ashkénaze n'ait pas beaucoup changé. D'après un leader, la femme juive est davantage perçue comme un membre de la famille qu'en tant qu'individu:

"Mais je dirais que traditionnellement la femme juive, elle n'est pas une personne à elle, elle est beaucoup plutôt un membre de la famille et elle laisse l'entrepreneuriat à l'homme". (homme ashkénaze, 61 ans, citoyen d'adoption)

Une femme pense qu'en ce qui concerne la communauté sépharade, la culture amènerait les couples à travailler ensemble:

"Je crois que nos Sépharades travaillent en couple. La femme est toujours présente avec eux dans leur affaire". (femme sépharade, 48 ans, citoyenne d'adoption)

Cependant, quatre femmes ashkénazes croient que les femmes juives commencent à prendre une place plus importante dans l'économie. Une répondante, dans cette perspective, énumère quelques secteurs d'activité surtout liés au domaine des services qui viennent en aide aux autres femmes de la communauté qui sont sur le marché du travail:

"Et au niveau du développement de l'entrepreneuriat, de son évolution, plutôt de sa dynamique, est-ce que vous voyez des nouveaux entrepreneurs aborder des secteurs nouveaux si on veut?"

Des femmes je pense. Il y a des femmes qui sont intéressées de rentrer au travail, qui vont commencer toutes sortes de petites entreprises à la maison. Alors elles vont commencer à la maison, elles vont voir si ça peut bien fonctionner après ça... Par exemple, je peux penser à quelqu'un qui a commencé à faire des gâteaux juste à la maison, après qu'elle a commencé à faire des gâteaux au fromage à la maison, elle a le restaurant *Frannie's* sur la rue Monkland. Je pense à cinq comme ça que je connais. Il y en a d'autres qui ont commencé à être traiteurs à la maison, elles ont commencé à faire la nourriture pour une famille qui est au travail, tout d'un coup elles ont toute une production d'une femme qui maintenant fait toutes sortes de cuisines, toutes pour les maisons, parce que les femmes travaillent. Alors je pense qu'il y a des services, il y a beaucoup de femmes qui sont entrées dans le domaine des services à cause du mandat maintenant des femmes qui vont au travail.

Est-ce que traditionnellement les femmes ashkénazes étaient sur le marché du travail dans une grande proportion?"

Non.

Sous-représentées par rapport à la moyenne?"

Je pense que oui, je pense que oui". (femme ashkénaze, 45 ans, citoyenne d'adoption)

CONCLUSION

Bien que la communauté juive se situe au sommet de l'échelle des revenus, les leaders font ressortir la pauvreté de certaines couches de la population juive et des différences importantes entre ses diverses composantes, en ce qui concerne la répartition de la main-d'oeuvre dans la structure économique. Les Ashkénazes, étant donné leur installation plus ancienne et leur forte scolarisation, se distribuent dans les niveaux les plus élevés de la structure socio-professionnelle du Québec, alors que les Sépharades d'arrivée plus récente (et tous ceux ayant émigré dernièrement d'Europe de l'Est, de Russie ou d'Éthiopie) se retrouvent à des niveaux moindres. Les leaders soulignent également la sous-représentation de la communauté dans la fonction publique et l'importance des activités liées aux entreprises, au commerce et aux professions libérales. Les dernières vagues d'immigration en provenance de Russie, d'Israël et d'Éthiopie contribuent à la diversification de la communauté.

Certains leaders perçoivent le chômage au sein de la communauté comme un problème important chez les jeunes, les femmes, les unilingues anglophones, les nouveaux arrivants, etc. On pense que les jeunes par exemple ne sont pas suffisamment bilingues et vivent en isolat, ou encore on croit en l'existence d'une discrimination à caractère politique et linguistique qui joue en leur défaveur. D'autres, considérant le niveau de scolarité plus élevé en moyenne que celui de la population québécoise et l'existence d'un réseau dynamique d'accueil et d'embauche au sein de la communauté, pensent que le chômage ne constitue pas un enjeu particulier et qu'il faut le replacer dans le contexte général de la mauvaise situation économique du Québec.

Les leaders reconnaissent que le travail au noir ou le travail clandestin existe surtout dans le secteur manufacturier du textile et du vêtement, où sont utilisés principalement les nouveaux arrivants et les réfugiés.

La syndicalisation de la main-d'oeuvre juive ne serait pas un enjeu compte tenu de la composition de la main-d'oeuvre et de sa mobilité sociale. La riche tradition syndicaliste de la communauté juive serait mise en veilleuse. Les leaders expriment des opinions divergentes quant à l'utilité des syndicats et quant à leurs pratiques et témoignent des courants de droite et de gauche qui divisent la communauté.

Des problèmes de formation de la main-d'oeuvre se posent, tant sur le plan culturel, linguistique que professionnel, pour les nouveaux arrivants qui proviennent de Russie, de Hongrie, d'Éthiopie, d'Israël, etc. Les leaders soulignent l'insuffisance de l'accueil et des programmes de formation linguistique et certains les comparent avec ceux qui existent en Israël.

Selon certains leaders, la discrimination en emploi s'exerce aujourd'hui sur une base linguistique et non pas pour des raisons culturelles, religieuses ou phénotypiques. Les Juifs anglophones seraient donc davantage sujets à discrimination et ce, surtout dans l'accès à la fonction publique.

La majorité des interviewés semble en faveur des programmes d'accès à l'égalité en emploi et plusieurs leaders croient que les Juifs ont également besoin de ces programmes. Les raisons invoquées pour justifier les programmes en question sont liées à la nécessité de corriger les injustices du passé et d'assurer une meilleure intégration sociale pour les immigrants et les membres des minorités ethniques. Toutefois, les leaders ont exprimé certaines réserves ou critiques. Ces critiques concernent principalement l'exclusion de la communauté juive dans la définition des groupes visés par les PAE, les effets négatifs des PAE sur les principes liés au mérite, à la compétence et aux droits individuels, ainsi que la lenteur avec laquelle s'effectue la mise en pratique par les employeurs. Rappelons finalement qu'un seul leader fait référence à la distinction entre Ashkénazes et Sépharades, soulignant que les PAE serviraient à intégrer les travailleurs ashkénazes dans la fonction publique et ainsi réduiraient la validité du "chantage" politique de ces derniers.

L'entrepreneuriat au sein de la communauté juive varie en fonction de ses composantes internes, qu'il s'agisse du niveau de développement des entreprises, des secteurs d'activité ou du rôle des femmes-entrepreneures. Interrogés au sujet des fonctions d'une éventuelle "enclave ethnique", les leaders disent qu'elle n'existe pas et qu'elle n'est peut-être pas souhaitable. L'entrepreneuriat féminin, d'après certaines leaders ashkénazes, commencerait à se développer. Le rôle des femmes ashkénazes et sépharades dans le marché du travail varierait en fonction d'importantes différences culturelles.

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.

DAHAN S., CHOKRON M., Rapport de l'Enquête sur la population sépharade de l'agglomération montréalaise, Communauté sépharade du Québec, décembre 1989.

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

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

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.

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.

"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.

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'adaption socio-économique des femmes immigrantes, Montréal, ministère des Communautés culturelles et de l'immigration, 1991.

LASRY J.C., "Une diaspora francophone au Québec", Questions de culture, no 2, 1982, pp. 113-138.

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.

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.

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.

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.

RODAL A., "L'identité juive" in Anctil P., Caldwell G. (dir.), Juifs et réalités juives au Québec, Institut québécois de recherches sur la culture, 1984.

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 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.

TOMBS G., FOURNIER A., "Etre Juif au Québec", Le Devoir économique, février 1990, vol.6, no 1.

WEINFELD M., "Le milieu juif contemporain" in Anctil, P., Caldwell, G. (dir), Juifs et réalités juives au Québec, Institut québécois de recherches sur la culture, 1984.

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., "The Jews in Montreal", in Brym R.J., Shaffir W., Weinfield M., The Jews in Canada, Toronto, Oxford University Press, 1993,

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. IRESO, 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 Haïtian 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'allocution 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.

GOUVERNEMENT 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., PICHE 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., OUKNINE 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), Caribbean Life in New York City: Sociocultural Dimensions, New York, Center for Migration Studies of New York, 1987.

SUTTON C.R., CHANEY (eds), Caribbean 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.

