



Aile Jeunesse

Congrès Maghrébin au Québec

MÉMOIRE

Présenté au Secrétariat à la jeunesse du Québec

Dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le renouvellement de la **Politique Québécoise de la Jeunesse**

Octobre 2015



Sommaire

Au sujet de l'AJCMQ	3
Introduction.....	4
Axes d'intervention I et II : De saines habitudes de vie et un milieu favorable à la persévérance scolaire	5
Axe III : Des jeunes prêts pour le travail, une économie prête à les accueillir	8
Axe IV : Une citoyenneté active et plurielle	10
Récapitulatif.....	11

Au sujet de l'AJCMQ

L'Aile Jeunesse du Congrès Maghrébin au Québec est née en 2015 de l'initiative de ce dernier et représente un ensemble de jeunes (35 ans et moins) citoyennes et citoyens québécois d'origine maghrébine, qui sont actifs tant au niveau social (organisation d'activités destinées aux jeunes Maghrébins et Maghrébines du Québec et d'ordre intercommunautaire) que sur le plan de la discussion et de la suggestion. Évoluant dans un environnement où culture d'accueil et culture d'origine se chevauchent, les jeunes québécois d'origine maghrébine peuvent faire face à un enjeu de quête identitaire non négligeable. D'où la création de l'AJCMQ qui se veut, en ce sens, rassembleuse des multiples facettes de leur identité. Cette aile a pour mission de favoriser l'intégration, qui s'avère être, selon une étude publiée par Derya Güngör en 2011, le meilleur type d'acculturation et qui permet aux jeunes de tirer le meilleur de chacun de leurs systèmes de valeurs et ce, en donnant une voix auxdits jeunes québécois d'origine maghrébine. En plus d'encourager ces jeunes à participer au débat public et de les sensibiliser à l'engagement et au leadership, l'AJCMQ s'intéressera notamment à :

- Promouvoir les intérêts des jeunes Maghrébines et Maghrébins aux études et en emploi, via des réactions constructives et élaborées;
- Sensibiliser la gouvernance et les citoyens sur les différentes formes de discrimination auxquelles peut se heurter cette portion de la population québécoise;
- Informer sur la qualité des néo-québécois en tant que relève motivée, intégrée et ayant les intérêts du Québec à cœur.

L'Aile Jeunesse du Congrès Maghrébin au Québec est donc porteuse d'une voix forte, positive et ouverte à la discussion, auprès de ses membres et ceux des instances décisionnelles.

Introduction

L'Aile Jeunesse du Congrès Maghrébin au Québec tient tout d'abord à remercier le Secrétariat à la jeunesse de lui offrir l'opportunité de s'exprimer pour l'inclusion et l'intégration professionnelle des communautés immigrantes jeunes et des nouveaux arrivants. Sont incluses ici les familles avec des enfants scolarisés au primaire et au secondaire, ainsi que les jeunes étudiants des cycles supérieurs et les finissants à la recherche d'un emploi.

Le présent mémoire est le fruit d'une discussion qui a eu lieu la journée du 20 septembre 2015 en compagnie des membres de l'exécutif de l'AJCMQ et d'une vingtaine de jeunes provenant de la diversité québécoise, qui avaient été invités à se prononcer sur des résolutions qu'ils et elles voudraient voir figurer dans les discussions entourant le renouvellement de la Politique Québécoise de la Jeunesse.

En 2012, Paul Eid, chercheur en sociologie, déposait un mémoire à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Il s'intitulait « Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le Grand-Montréal ». Eid y rapportait entre autres cet écart élevé entre le taux de chômage des immigrants et celui de natifs (pour des qualifications professionnelles identiques), les salaires plus bas proposés aux immigrants (surtout ceux qui étaient issus des minorités visibles), malgré des expériences académiques riches, et la difficulté de ceux-ci à être appelés pour des entretiens d'embauche. Au Québec, plus qu'ailleurs au Canada, les minorités visibles font l'objet de forts a priori quant à l'exercice de leurs compétences dans le cadre d'un emploi. À titre d'exemple, à niveau d'instruction égal, les minorités visibles avaient, en 2006, un taux de chômage jusqu'à quatre fois supérieur à celui des non-immigrants. Cette situation, si la tendance est maintenue, alimentera un cercle vicieux chez les populations immigrantes (et se reflétera dans l'éducation de leur propre progéniture) : manque de confiance envers le système, un manque de confiance envers leur propre personne et un sentiment de détachement par rapport à la participation citoyenne et à l'initiative, qui les éloigneront davantage d'une intégration économique et sociale.

Considérant que la précarité est le premier facteur de cause dans les situations de dépendance, il est opportun aujourd'hui d'évaluer les conséquences de cette marginalisation. Elles concerneraient à la fois la valorisation des jeunes immigrants dans leurs milieux de travail et leur capacité à observer un mode de vie constitué d'activités variées (garantes d'un mode de vie sain) et d'implications sociales.

Le renouvellement de la Politique Québécoise de la Jeunesse offre à l'AJCMQ l'occasion de se prononcer sur des solutions envisageables à des phénomènes observables et vécus par la communauté qu'elle représente. Les orientations présentées dans ce mémoire se concentreront par ailleurs sur les axes mis au premier plan dans le document de consultation en vue du renouvellement de la Politique Québécoise de la Jeunesse: de saines habitudes de vie, un milieu favorable à la persévérance scolaire, des jeunes prêts pour le travail et une citoyenneté active et plurielle.

Axes d'intervention I et II : De saines habitudes de vie et un milieu favorable à la persévérance scolaire

Selon l'Institut de la Statistique du Québec, trois jeunes de 19 ans sur quatre fréquentent un établissement scolaire. L'école est par excellence le lieu d'apprentissage, de socialisation et de développement de compétences interpersonnelles. Dans les cas des jeunes issus de la diversité, c'est surtout le lieu où ils connaîtront le Québec, ses langues, le fonctionnement de la démocratie et l'histoire locale. Pour plusieurs, elle représenterait par ailleurs une sorte d'écart culturel et social, qui pourrait être utilisé pour véhiculer des valeurs que les parents ne seraient pas disposés à donner dans certains contextes (de précarité, entre autres). Selon une étude menée par Motivation Jeunesse en 2009, trente-quatre pourcent des jeunes issus de la diversité affirmaient encore ressentir une difficulté à s'adapter aux valeurs québécoises, après quatre ans de vie sur le territoire. Dix pourcent affirmaient quant à eux ne pas avoir d'amis québécois. Si l'on considère que les jeunes vivant au sein de communautés marginalisées, telles que les communautés autochtones, ont quatre fois plus de chances de commencer à fumer ou à consommer des substances illicites (selon Statistiques Canada en 2014) et que les milieux défavorisés sont surtout constitués de familles issues de l'immigration, il est primordial de questionner le rôle de l'école, du sport et des intervenants en milieu social et scolaire dans une formation complète des jeunes aux saines habitudes de vie.

Il est résolu que le Secrétariat à la jeunesse agisse comme vecteur de saines habitudes de vie et d'un bon ancrage scolaire auprès des nouveaux arrivants (familles avec enfants, jeunes étudiants et professionnels) en s'engageant à :

1. Mettre en place des interventions ciblées et personnalisées auprès de la population immigrante jeune, notamment en:
 - a. Soutenant le sport et le plein air comme instruments d'inclusion dans les écoles situées dans les quartiers défavorisés;
 - b. Allégeant la responsabilité parentale d'offrir un modèle d'inclusion (présenter aux enfants des exemples externes de réussite sportive, sociale et professionnelle, parmi les Québécois d'adoption et les Québécois de naissance);
 - c. Encourageant la formation d'un groupe bénévole de professionnels et d'intervenants en milieu du sport, de l'alimentation et de la santé. Cette aide serait attribuée selon les capacités financières des familles et des jeunes nouvellement arrivés;
2. Encourager l'enseignement, dès le début de l'école primaire, des pays du monde, de leur histoire, de leurs spécificités et richesses culturelles à tous les élèves de la classe;



3. Orienter des recherches statistiques (quantitatives et qualitatives) sur des communautés cibles auprès des écoles, universités et quartiers multiculturels, notamment:
 - a. Dans les centres urbains, auprès des écoles et des centres de loisirs de quartiers multiculturels;
 - b. Dans les régions où la présence immigrante est plus faible, afin d'évaluer les répercussions que pourrait avoir une inclusion de la diversité (pour résidence et activités professionnelles) dans ces endroits (à la fois sur la communauté locale et sur les nouveaux arrivants);
 - c. En procédant à des recherches statistiques dans les bottins de finissants (évaluation du pourcentage d'immigrants diplômés par domaine);
 - d. En s'inspirant des données de l'OCDE sur la réussite scolaire: le Canada y est bien classé, avec le Québec dans les premiers rangs, mené par des Québécois issus de la diversité (qui excelleraient, entre autres, dans les sciences);
 - e. En contactant le CRRAR (centre de recherche-action sur les relations raciales), qui travaille sur la discrimination subie par les finissants, ce qui permettra de dresser un portrait plus exact de la problématique de la discrimination étudiante.

Par ailleurs, un taux de décrochage élevé chez les élèves du secondaire qui sont issus de l'immigration, un détachement des parents devant un système scolaire qu'ils ne connaissent pas et une moindre reconnaissance des diplômes des jeunes étrangers souhaitant travailler ou poursuivre un stage au Québec invitent à la reconsidération de l'accompagnement et de l'acceptation des nouveaux arrivants dans les sphères scolaire, sociale et professionnelle.

Il est donc résolu que le Secrétariat à la jeunesse participe à l'inclusion professionnelle et sociale des jeunes immigrants en s'engageant notamment à:

1. Inciter les jeunes à s'impliquer de manière extracurriculaire pendant leur parcours secondaire afin d'enrichir leurs Curriculum Vitae de stages et d'activités de bénévolat qui auront pour but de favoriser leur intégration professionnelle et leur permettront d'obtenir des références;



2. Favoriser l'implication parentale (pour les élèves du primaire et du secondaire) et étudiante au niveau de la gouvernance dans le milieu scolaire et communautaire, notamment en:
 - a. Valorisant la participation aux comités de parents et aux conseils d'établissement;
 - b. Incitant les nouveaux arrivants à exercer une activité bénévole ou communautaire hebdomadaire et formatrice (par exemple, l'aide aux devoirs, si la personne parle français ou anglais);
 - c. Soutenant la possibilité d'obtenir des crédits d'impôts pour les inscriptions à des activités sportives non gratuites;
3. Démystifier la formation professionnelle, la formation pré-universitaire, les études supérieures et la recherche auprès des jeunes familles immigrantes, notamment via:
 - a. L'organisation de journées d'orientation, présentées par des professionnels de milieux variés qui se présenteraient pour décrire leur métier;
 - b. La promotion de programmes tels qu'Interconnexion, élaboré par la Chambre de Commerce du Montréal Métropolitain et Emploi-Québec, qui vise le jumelage des organisations et entreprises montréalaises avec les nouveaux arrivants qualifiés;
 - c. La promotion de projets tels que le Projet SEUR (Sensibilisation aux Études, à l'Université et à la Recherche), dont la mission est d'encourager les jeunes du secondaire, notamment ceux qui proviennent de milieux multiethniques et/ou défavorisés, à persévérer à l'école;
 - d. La promotion du réseautage et la possibilité d'obtenir des références;
 - e. La présentation de modèles multiculturels de réussite scolaire et professionnelle, modèles auxquels les jeunes pourraient s'identifier;
4. Encourager les étudiants et jeunes professionnels à former une masse critique, qui porterait sa voix au sein des comités exécutifs des associations des différentes universités et à s'impliquer dans les associations déjà existantes, sans saveur ethnique, en tant que citoyennes et citoyens québécois.

Axe III : Des jeunes prêts pour le travail, une économie prête à les accueillir

Au Québec, un phénomène d'inversement de la pyramide des âges est à l'origine d'une préoccupation globale au niveau des futurs emplois à pourvoir et du transfert de compétences de génération en génération. Les travailleuses et travailleurs qui entrent dans le marché du travail sont moins nombreux que celles et ceux qui en sortent. Emploi-Québec estime d'ailleurs qu'il y aura, d'ici 2022, 1,36 millions de postes à pourvoir. Si l'on se réfère à la rapidité de croissance de l'innovation technologique, au nombre de départs à la retraite (de l'ordre de 1,1 millions) et à la création d'emplois en vue de la ratification de L'AECG (Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Europe), il y aura un besoin de main d'œuvre qualifiée d'ici à peine dix ans. Il est opportun de se poser la question suivante : comment assurer la plus grande participation possible des jeunes issus de l'immigration au marché du travail et comment assurer que leurs compétences seront reconnues et valorisées ? L'éducation supérieure au Québec attire chaque année plus de 30 000 étudiants étrangers. Un contexte économique favorable à l'emploi, tel que cité plus tôt, et un rapport qualité/prix avantageux pour les études supérieures motivent les jeunes immigrants de 40 ans et moins à venir compléter leurs études et leur expérience professionnelle ici. Pourtant, et selon une étude réalisée par Henry et Ginzberg, ils auraient 40% plus de chances que les Québécois de naissance de subir de la discrimination lorsqu'il s'agira de postuler pour un emploi ou un stage. L'étude souligne entre autres que cette discrimination sera surtout basée sur le nom de l'aspirant travailleur, son accent ou sa couleur de peau.

Il est résolu que le Secrétariat à la Jeunesse s'emploie à donner aux jeunes immigrantes et immigrants la plus grande capacité d'intégration dans le marché du travail, notamment en s'engageant à :

1. Encourager les possibilités de stages, d'encadrement entrepreneurial et de mentorat pour les jeunes diplômés issus de la diversité, dans leurs domaines d'études. Il devra également être convenu que:
 - a. Ces périodes transitoires soient utilisées de manière à évaluer, selon des critères spécifiques et vérifiés par un tiers, les compétences et connaissances (acquises dans le pays d'origine) des étudiants;
 - b. Elles soient utilisées de manière à réajuster les acquis, qui seraient ainsi adaptés aux réalités professionnelles du Québec;
 - c. Elles fassent l'objet d'un examen des nouveaux acquis, auquel serait soumis le jeune professionnel, après une période convenue entre lui-même et son (ses) mentor(s) et selon les exigences de son domaine.



2. Faciliter l'intégration des jeunes arrivants à la recherche d'un emploi dans les régions (contacter, par exemple, des organismes comme Place aux jeunes). L'état devrait également:
 - a. Envisager de promouvoir les opportunités grandissantes d'occuper des postes de responsabilité pour les jeunes diplômés en région;
 - b. Faire valoir le fait que des postes hautement rémunérés sont offerts dans les régions du Québec;
 - c. Identifier des spécificités et symboles régionaux à faire valoir auprès des jeunes avant leur arrivée au Québec;
 - d. Mettre sur place un projet de valorisation des métiers agricoles au Québec auprès des jeunes nouveaux arrivants;
 - e. Promouvoir la mise sur pied de formations à distance élaborées et reconnues afin de permettre aux jeunes immigrants nouvellement arrivés d'adapter leur formation précédente tout en exerçant un emploi.

Par ailleurs, doivent être considérés les rôles respectifs du Gouvernement, des acteurs du secteur privé et des établissements collégiaux et universitaires pour encourager la conciliation entre la famille et le travail ou les études.

Il est donc résolu que le Secrétariat à la jeunesse s'emploie à offrir un soutien signification dans le processus de conciliation travail-famille. En ce sens, il s'engagerait à:

1. Encourager un travail conjoint des Ministère de l'éducation et Ministère de la famille. Cette collaboration devrait notamment convenir à:
 - a. Une réglementation favorisant l'adoption de lois encourageant les employeurs à bâtir des infrastructures qui facilitent la conciliation travail-famille pour les jeunes parents;
2. Encourager le secteur privé à offrir des avantages sociaux qui bonifient le salaire des jeunes parents (congés de maternité/paternité, contribution dans les REEE pour les études post-secondaires de leur progéniture, possibilité de télétravail et d'aménagement d'horaires).

Axe IV : Une citoyenneté active et plurielle

La participation citoyenne fait souvent écho au fait de voter. Considérant qu'un nouvel arrivant ne peut exercer son droit de vote immédiatement, l'AJCMQ suggère que l'étendue de cette participation se reflète non seulement dans les relations citoyen/instances décisionnelles, mais aussi dans les sphères de l'engagement communautaire et de la consommation médiatique et culturelle locale. L'Institut de la Statistique du Québec affirmait en 2009 que le quart de la population québécoise de 2030 sera constitué des personnes âgées de 65 ans et plus. Il est à ce titre opportun d'évaluer le besoin d'élargir la présence, l'activité et l'implication jeune dans le Québec de demain, notamment en encourageant les étudiants étrangers à faire preuve d'une citoyenneté et d'un engagement social dans leurs communautés, envers les aînés et comme anglophones ou francophones informés des réalités locales (donc à même d'avoir un impact positif et sincère, à leur échelle). Par ailleurs, cela supposerait d'encourager vivement leur installation au Québec, à titre de citoyennes et citoyens actifs et professionnellement respectés.

Il est résolu que le Secrétariat à la jeunesse s'inspire des pratiques de service social des écoles internationales et des entreprises qui soutiennent des causes (telles que l'accompagnement des aînés et la participation à des soupes populaires), en s'engageant notamment à :

1. Encourager le développement d'un savoir-être par l'engagement communautaire, culturel et citoyen (sans égard aux diplômes, ni à la nationalité);
2. Plaider pour une représentativité positive de la diversité dans les médias (inviter à la lutte contre l'instrumentalisation croissante de l'immigration qui nuit à une jeunesse qui est québécoise) en portraying une image positive de l'immigration au grand public, notamment en donnant plus de visibilité aux réalisations des jeunes immigrants à valeur sociale ajoutée;
3. Soutenir les organismes comme Promis (pour une intégration économique et francophone des immigrants) à former des interprètes culturels qui agiraient comme consultants auprès des familles et des étudiants;
4. Encourager le Gouvernement à multiplier les espaces de concertation pour les jeunes (en priorisant l'usage de plateformes numériques, entre autres), notamment via:
 - a. La nomination d'un député jeune à titre de responsable des dossiers jeunesse;
 - b. Le soutien des organismes, Think Tanks non partisans (Parlements jeunesse, par exemple);
 - c. La possibilité de réserver un budget participatif pour des projets réalistes et élaborés, soumis par des citoyens ou des groupes de citoyens (tels que l'AJCMQ et les différentes associations étudiantes) et destinés aux instances décisionnelles.

Récapitulatif

L'Aile Jeunesse du Congrès Maghrébin du Québec tient à réitérer les avantages d'avoir une relève issue de la diversité pour le Québec et l'inscrit comme un élément d'importance à considérer dans le contexte démographique actuel. Contre ce choc passe indubitablement par l'intégration économique et sociale totale des jeunes étudiants et aspirant travailleurs néo-québécois. En effet, pour éviter la délocalisation, dès 2022, de grands acteurs économiques du Québec en quête d'une main d'œuvre qualifiée et considérant la perspective d'une croissance économique annuelle plus faible, il faut intégrer davantage de personnes dans le marché du travail. Dans cette perspective, miser sur l'immigration et sur la reconnaissance de diplômes étrangers (via des processus simplifiés de mentorat et d'adaptation des compétences), tel que mis de l'avant dans le présent mémoire, s'avère une solution cruciale et actuelle. De plus, favoriser une mobilité de la main-d'œuvre interrégionale, tout en focalisant ses forces sur les spécificités locales fera du Québec le premier choix de vie pour les jeunes étrangers les plus compétents. Leur accueil doit inclure des règles strictes contre les pratiques discriminatoires et une inclusion culturelle et sociale graduelle, par l'engagement citoyen. Quant aux jeunes familles qui viennent s'installer au Québec, il est d'une importance première que l'école leur offre un soutien à l'intégration via des activités sociales, sportives et à caractère communautaire, qui seraient inclusives et qui inviteraient parents et enfants à interagir à l'extérieur de la maison. Enfin, l'AJCMQ tient à soutenir le fait que les néo-québécois méritent d'être représentés adéquatement dans les C.A., jeunes comités, associations et instances décisionnelles.