



**Confédération
des syndicats nationaux**

Commentaires de la CSN sur le document

Pour la pleine participation des Québécoises
et des Québécois des communautés culturelles

*Vers une politique
gouvernementale de lutte contre
le racisme et la discrimination*

présentés à

la Commission de la culture

Septembre 2006

Table des matières

Présentation	5
Introduction.....	7
Les principes directeurs de la politique proposée	9
Orientation 1 : Coordonner les efforts	11
Orientation 2 : Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination	13
Réseau de l'éducation	14
Dans l'espace médiatique	14
En milieu de travail	15
Orientation 3 : Renouveler nos pratiques et nos institutions.....	17
Les actions déjà entreprises.....	18
Programmes d'accès à l'égalité.....	19
Francisation	20
Soutien aux organismes communautaires.....	20
Rôle des employeurs	21
Rôle des syndicats.....	23
Pour une stratégie d'intervention à l'égard des travailleuses et travailleurs des communautés culturelles	24
Conclusion	27

Présentation

La CSN tient à souligner l'initiative de la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles d'inviter la population du Québec à cette consultation sur une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination. La CSN appuie le gouvernement dans sa volonté de s'attaquer à cette problématique en reconnaissant, dans un premier temps, le fait que ces phénomènes existent dans notre société qui est tout de même parmi les plus ouvertes dans le monde. Les récents travaux du groupe de travail, qui s'est penché sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires, ont mis en lumière des constats très inquiétants. Ils obligent le gouvernement et l'ensemble de la société québécoise, non seulement à une prise de conscience collective, mais aussi à la mise en place d'actions rapides et efficaces.

C'est principalement en tant qu'acteur important du développement économique et social du Québec que la CSN participe à cette consultation. Nous croyons fermement que l'emploi constitue la pierre angulaire de l'intégration des immigrantes et des immigrants et des personnes des différentes communautés culturelles, particulièrement des membres des minorités visibles dans toutes les facettes de la vie sociale, économique et culturelle. Préoccupée par toutes les questions relatives à l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi des membres des communautés culturelles, la CSN est conseillée, depuis 1986, par son comité confédéral sur les relations interculturelles et raciales.

Depuis ce temps, la CSN développe une expertise sur les questions relatives aux relations interculturelles et raciales et intervient auprès de ses syndicats en cette matière. La CSN constate en effet que des changements s'opèrent tant dans les milieux de travail que dans les syndicats. Tout comme la société québécoise, de plus en plus de syndicats affiliés à la CSN sont formés de membres de communautés culturelles et dans nombre d'entre eux, ils y sont majoritaires. La CSN se sent donc fortement interpellée par la sensibilisation et la prise en charge de cette problématique par ses syndicats. La CSN est active sur tout le territoire québécois et représente 300 000 membres regroupés dans 2 100 syndicats, 13 conseils centraux (ses instances régionales) et 9 fédérations.

Introduction

Le document de consultation fournit d'excellentes explications quant au type de racisme et de discriminations présents aujourd'hui dans la société québécoise et à leur évolution dans le temps. Nous ajoutons à ce portrait quelques éléments. En effet, pour des raisons de démographie, l'immigration récente s'est accentuée. Elle est aussi plus visible. Les communautés noires, maghrébines et d'autres en provenance de certaines régions d'Asie sont souvent francophiles et correspondent aux critères de sélection des immigrants mis en place par le gouvernement. Cette visibilité est multiple, elle n'est pas seulement dans la couleur de la peau, mais aussi dans l'affichage de traits culturels et religieux dont quelques-uns peuvent heurter certaines valeurs d'égalité particulièrement entre les hommes et les femmes. Elles confrontent aussi parfois le laïcisme que nous avons décidé d'afficher dans l'espace public, phénomène encore passablement récent au Québec.

Tout cela se produit dans le contexte de l'« après 11 septembre ». Il nous apparaît que les événements du 11 septembre 2001 et la guerre au terrorisme qui se poursuit ont un effet important sur la perception des citoyens en posant sur les différences une lumière crue. Il devient, entre autres, très difficile pour beaucoup de gens de faire la différence entre Islam et islamisme et de ne pas considérer toutes les personnes qui affichent leurs symboles religieux pour des fanatiques.

Les constats soulevés dans le présent document et dans celui du groupe de travail ministériel sur la participation à la société québécoise des communautés noires montrent que le Québec a déjà de réels problèmes à intégrer socialement une partie des membres des communautés culturelles, particulièrement ceux des minorités visibles même quand ils sont au pays depuis plusieurs générations. Ces problèmes se traduisent, entre autres, par des taux de chômage élevés et des situations fréquentes de sous-emploi, et ce, malgré de hauts niveaux de scolarité chez ces personnes. La CSN estime donc qu'il y a urgence d'agir. Il y a aussi urgence d'agir, car il faut bien le constater, les manifestations racistes et les préjugés sont toujours présents dans la société québécoise. Ils le sont dans les milieux de travail, compromettant ainsi une des pierres angulaires de l'intégration qu'est l'emploi.

Nous considérons que les problématiques soulevées dans le document de consultation, compte tenu du contexte dans lequel le monde évolue présentement, ne peuvent perdurer sans risquer d'aggraver la situation et d'accentuer l'exclusion de plusieurs membres de certaines communautés. Ceci serait intolérable au Québec.

La CSN rappelle que le gouvernement du Québec mise sur l'immigration pour contrer certains effets liés au vieillissement de la population et au déclin démographique. Conséquemment, la CSN croit qu'après avoir sollicité la venue

d'immigrantes et d'immigrants, la société d'accueil a la responsabilité de ne pas les laisser à eux-mêmes et doit faciliter leur intégration. En ce sens, le gouvernement, par ses politiques et ses actions, doit servir de modèle. Or, certaines actions gouvernementales des dernières années ne facilitent aucunement l'intégration harmonieuse. La CSN s'interroge sur la baisse du budget du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles qui a entraîné des coupes, notamment dans les cours de français, alors que les cibles d'immigration augmentent. Pour nous, diminution des budgets rime généralement avec diminution des services.

Les principes directeurs de la politique proposée

La CSN partage, dans l'ensemble, l'analyse de la situation et les enjeux tels que décrits dans le document de consultation.

La reconnaissance des phénomènes de racisme et de discrimination est le premier pas vers la recherche de solutions aux divers problèmes qui y sont reliés¹.

Outre les données, bien qu'incomplètes dans certains domaines, démontrant la présence de discrimination, le document nous apprend que la population québécoise perçoit l'existence de racisme et de discrimination envers les communautés culturelles et visibles. « ... un sondage SOM réalisé en mars 2001 démontrait que près de 54 % des Québécois estimaient que les Québécois d'origine faisaient de la discrimination « raciale ». Le même sondage mettait en évidence que 46 % des Québécois croyaient que les membres des communautés culturelles faisaient également de la discrimination « raciale ». La perception de l'importance du racisme ressort également de l'étude réalisée en 2005 pour le compte du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles². »

Au moment d'écrire ces lignes, le Canada tentait de rapatrier ses ressortissants coincés dans la crise israélo-libanaise et une famille canadienne d'origine libanaise de Montréal venait de perdre huit de ses membres, dont quatre enfants en bas âge. Les questions et les attitudes observées durant cette crise illustrent assez bien à notre avis le problème dans toute sa complexité. Le peu de sensibilité démontrée à l'égard de la famille touchée par l'ensemble de la classe politique, à commencer par le premier ministre Stephen Harper et son ministre des Affaires étrangères, Peter Mackay, a été très remarqué. Mise en parallèle avec les gestes posés par ces mêmes personnes envers les familles des soldats canadiens morts en Afghanistan, cette attitude a entraîné une série de questionnements qui ne peuvent qu'accentuer les perceptions de plusieurs.

En effet, les comportements auraient-ils été les mêmes si la famille n'avait pas été identifiée à une communauté culturelle? D'autant plus que cette famille est musulmane et que plusieurs de ses membres affichent des symboles religieux. Existe-t-il plusieurs sortes de citoyens canadiens et y a-t-il une hiérarchie entre eux? Commis par les décideurs de ce pays, ces gestes sont visibles et médiatisés et ne peuvent que livrer un message d'encouragement à ceux qui croient que c'est le cas et envoyer un grave coup à l'estime de soi de toute une communauté qui risque d'avoir comme réaction de se replier sur elle-même, ce qui est contraire à l'intégration souhaitée.

¹ Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, Document de consultation, p. 19.

² Idem, p. 17.

Il est certain que toutes sortes de considérations politiques ont coloré les attitudes des dernières semaines. Rien de très positif visant à l'amélioration des relations entre les cultures ne se dégage de cet épisode qui illustre bien le degré de difficulté du chemin à parcourir vers la reconnaissance du racisme et de la discrimination et de leurs effets négatifs pour l'ensemble de la collectivité.

Les cinq principes directeurs mis en avant dans le projet de politique nous apparaissent définir un encadrement approprié pour les orientations et mesures qui seront développées.

- La lutte contre le racisme et la discrimination nécessite une approche globale et concertée et doit inclure, au-delà de la répression de la violence raciste et de la discrimination, une stratégie de soutien à l'intégration socioéconomique des personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles, à l'adaptation des institutions et à la sensibilisation du grand public sur ces questions.
- Elle doit s'articuler aux autres efforts gouvernementaux visant à réduire les inégalités sociales et économiques et à gérer les problèmes sociaux que les personnes des communautés culturelles marginalisées partagent avec la population québécoise, mais qui sont souvent vécus sur le mode ethnique ou « racial ».
- Elle doit viser à long terme à renforcer les solidarités sociales entre les groupes et les personnes de toutes origines et la participation égalitaire des personnes des communautés culturelles à la vie publique sur la base des valeurs communes.
- Elle doit inclure des interventions de nature préventive.
- Elle requiert une intervention gouvernementale ferme et structurée ainsi que l'engagement de tous les acteurs de la société.

L'ensemble de la société et des partenaires doit être mobilisé autour de ces enjeux et s'il est un dossier qui requiert l'impulsion et l'exemple du gouvernement, c'est bien celui-là.

En tant qu'organisation syndicale notre expertise de la défense des droits, particulièrement dans les milieux de travail et notre connaissance de ces derniers font de nous un partenaire important dans les actions à entreprendre en ce domaine.

Nous n'avons pas la prétention d'être des spécialistes des relations interculturelles, c'est pourquoi nous tenterons dans les pages qui suivent de répondre aux questions qui nous interpellent plus directement.

Orientation 1 : Coordonner les efforts

Il est proposé que cette orientation se déploie en trois choix stratégiques soit, *impliquer la société civile et accroître les partenariats, évaluer et mesurer la discrimination et stimuler et déployer les efforts gouvernementaux*

Développer des conditions sociales de succès passe par la responsabilisation du gouvernement, de l'ensemble de ses institutions, des employeurs, des syndicats et des partenaires de la société civile. C'est pourquoi un projet rassembleur s'impose. Il est certain que cette politique peut en constituer l'ossature.

Responsabiliser les organisations réclame un effort de conscientisation important, une lutte contre l'ignorance et la force d'inertie. Le document de consultation décrit bien l'inégalité des situations entre les régions, entre les organisations, les entreprises, etc. Il est certain que lorsqu'on ne perçoit pas qu'une situation nous touche ou est susceptible de le faire, on ne consentira pas à agir. C'est pourquoi il apparaît si difficile de joindre et mobiliser les partenaires.

De plus, agir implique avoir les moyens de le faire. On ne s'improvise pas spécialiste des relations interculturelles ou du racisme et de la discrimination. N'ayant ni la connaissance ni les ressources pour développer des actions, les organisations attendent généralement que les problèmes surviennent. Elles arrivent alors à trouver de l'aide et des solutions, car, comme le souligne le document, il existe des organismes et des intervenants de qualité qui peuvent offrir différents types de soutien.

Ces initiatives ont été mises en place parfois par des organisations seules pour répondre à leurs besoins internes. Elles ont parfois impliqué plusieurs organismes travaillant en collaboration. Elles se sont presque toujours réalisées en réponse à des besoins ponctuels et des moments de tension. Puisque la population se diversifie au Québec, il faut être davantage proactif et intensifier les efforts de prévention et de concertation³.

La CSN croit :

- *que pour assumer un leadership adéquat et donner l'impulsion nécessaire, le gouvernement doit rapidement faire de ce dossier une priorité.*

La préoccupation de développer une vision qui devra être partagée par l'ensemble de ses ministères et organismes est primordiale. À l'instar de ce qui est proposé dans le projet gouvernemental, nous croyons que cette vision devra se traduire concrètement dans les politiques, les planifications et les rapports de ces différentes structures gouvernementales. Les objectifs et les indicateurs

³ Idem, p.21.

devront viser des résultats autant dans les services qu'offrent les ministères et les organismes, mais aussi dans la représentation des minorités qui font l'objet de discrimination en leur sein. Ils devront aussi se retrouver dans le travail fait en partenariat dans tous les domaines qui s'y prêtent. Évidemment, la sensibilisation et la formation à l'intérieur des structures gouvernementales seront essentielles à l'atteinte de cette vision commune et au développement d'une sensibilité et d'un savoir-faire.

Cette prise en charge constituera un exemple en soi pour les partenaires. Par ailleurs, une meilleure connaissance des programmes et ressources et une coordination accrue du travail sur le terrain nous apparaissent des éléments essentiels pour que les entreprises et les organisations améliorent leurs actions. Il faut aussi respecter ces dernières dans la connaissance qu'elles ont de leur milieu et miser sur cette connaissance pour un partenariat efficace. Nous croyons que plus on parlera des expériences et des retombées positives de l'intégration meilleure sera l'image des personnes des communautés visibles et des membres des communautés culturelles en général.

Par ailleurs, nous appuyons l'objectif de mieux documenter les phénomènes par des recherches et la mise en place d'une « veille » pour une meilleure compréhension du phénomène et la recherche des meilleures solutions, mais cela ne doit pas retarder la mise en œuvre de la politique.

Orientation 2 : Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination

Éduquer et sensibiliser et favoriser le rapprochement interculturel sont les choix stratégiques que le document de consultation met en avant.

« ... la plupart des citoyens ne considèrent pas leurs opinions ou leurs pratiques comme racistes ou discriminatoires. Pour un certain nombre de personnes, elles vont de soi et bien peu songent à les questionner spontanément. Ainsi, les pressions sociales et politiques visant à donner la préférence aux « gens de chez nous » dans l'obtention d'un travail et dans les promotions, dans l'accès au logement, dans les relations commerciales, etc., ont une apparence de rationalité et d'équité⁴. »

Cet extrait décrit bien l'ampleur du travail qui doit être fait en matière d'éducation et de sensibilisation. Le document décrit aussi très bien les effets du racisme, des préjugés et de la discrimination sur les personnes qui les subissent :

Les préjugés et la discrimination imposent aux personnes et aux groupes qui les subissent des fardeaux, des obligations et des désavantages qui ne sont pas imposés à d'autres, des limites et des obstacles dans l'accès aux possibilités offertes par la société (logement, travail, études, services) ainsi que des restrictions quant aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société⁵.

Le racisme aurait également un impact sur la santé mentale des personnes vulnérables, car il crée de la détresse psychologique. Il atteint la victime dans toute son intégrité physique, psychologique et morale. Les relations avec les institutions, scolaires ou de services sociaux, n'en sont pas facilitées⁶.

De façon générale, les préjugés, les stéréotypes et la discrimination contribuent à la déshumanisation des personnes. Ils nuisent au développement d'un sentiment d'appartenance au Québec et contribuent au développement d'identités basées sur l'appartenance à la communauté qu'on attribue, parfois à tort, aux personnes immigrantes. C'est ainsi que se développent au Québec les identités « noire », « arabe », « latino » ou « asiatique » qui n'existent pas ou peu dans le pays d'origine⁷.

Nous croyons qu'il y a trois lieux de prédilection pour faire ce travail auprès de la population, soit le réseau de l'éducation à tous les niveaux, l'espace médiatique et les milieux de travail.

⁴ Idem, p.31.

⁵ Battaglini, A., (2002), Préjugés, Prévenir le racisme chez les jeunes, Direction de santé publique de Montréal-Centre, Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre.

⁶ Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, Document de consultation, p.17.

⁷ Idem, p.35.

Réseau de l'éducation

En ce qui touche le réseau de l'éducation, le document de consultation rappelle les actions prises depuis l'adoption en 1998 d'une politique interculturelle au ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport. Outre l'adaptation des programmes et du matériel scolaire à la réalité du pluralisme, plusieurs de ces actions ont consisté à soutenir l'élaboration de matériel didactique et pédagogique à l'intention des enseignantes et des enseignants ou des élèves sur différents thèmes touchants à la lutte aux préjugés, au « vivre ensemble » ou à de l'information sur des communautés en particulier. Le document souligne toutefois qu'on n'a aucune idée de l'utilisation de ce matériel ce qui est fort déplorable.

En effet, nous constatons que, dans ce réseau comme ailleurs, des actions sont d'abord développées dans les établissements qui sont confrontés à la situation. Ce sont les écoles situées en milieu pluriethnique qui développent des projets éducatifs ou des programmes pour faire face à leurs réalités propres. La récente consultation tenue par la Commission scolaire de Montréal montre aussi que toutes les réponses ne sont pas trouvées et que plusieurs requièrent qu'on investisse des ressources dans un contexte où c'est plutôt le contraire qui est la norme. D'autre part, qu'en est-il des écoles en région ou situées dans des milieux plus homogènes ?

Les enfants d'aujourd'hui vivront dans une société de plus en plus pluriethnique. La CSN croit donc

- *que le milieu de l'éducation doit, dès les premières années de fréquentation scolaire, sensibiliser les enfants, et ce, peu importe le milieu où ils vivent.*

À cet égard, il faut soit former les enseignantes et les enseignants ou développer des programmes avec des organisations ou des organismes communautaires qui ont une expertise en relations interculturelles.

Dans l'espace médiatique

La lutte aux préjugés et à la discrimination passe aussi par l'image et la perception qu'une société a d'elle-même. Les médias sont en quelque sorte le miroir de cette société. Malheureusement, on ne peut que constater que l'image reflétée est fautive et représente peu la réalité de la composition de notre société. Quand on voit rarement des personnes des minorités visibles ou qu'on les voit dans des rôles qui perpétuent les préjugés, il est difficile pour la majorité de les considérer comme faisant partie du « nous ». Le gouvernement devrait inciter les médias et les producteurs à faire plus de place aux différentes communautés dans la programmation et la publicité.

D'autre part, la couverture médiatique des faits-divers, très inspirée par des notions de sensationnalisme, peut faire en sorte que la population soit portée à généraliser en attribuant à toute une communauté les comportements de certains de ses membres. On prétendra ainsi que tous les « Italiens » ont des tendances mafieuses ou que tous les jeunes « Haïtiens » sont membres de gangs de rue ou qu'un grand nombre de « Chinois » ont des problèmes de jeu compulsif. Des reportages de type documentaire, idéalement non réservés aux communautés culturelles, pourraient mettre en valeur des réalisations de personnes ou de groupes de personnes dans différents secteurs d'activité ou des histoires qui témoignent d'une intégration interculturelle réussie.

En milieu de travail

La CSN considère que le milieu de travail est un endroit privilégié pour rejoindre une grande partie de la population. De plus, force est de constater que la discrimination en milieu de travail demeure importante et se manifeste sous différentes formes. Nous croyons que la lutte à la discrimination et aux préjugés est la piste principale par laquelle le problème d'intégration au travail de personnes des minorités visibles ne sera peut-être pas tout à fait résolu, mais à tout le moins atténué. Nous croyons aussi que cette tâche est une responsabilité de tous les acteurs du milieu.

C'est pourquoi nous croyons que le gouvernement devrait favoriser la mise en place de programmes de formation à la réalité interculturelle et au racisme dans les milieux de travail. À cet égard, la CSN mène actuellement un projet en ce sens qui reçoit l'appui du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et sur lequel nous reviendrons au chapitre suivant. Cet élément pourrait faire partie d'une stratégie plus large à l'égard de la main-d'œuvre des communautés culturelles.

Orientation 3 : Renouveler nos pratiques et nos institutions

Cette orientation comporte trois choix stratégiques : *assurer l'accès à l'emploi, intégrer le pluralisme dans la prestation des services publics et améliorer le respect et l'exercice des droits.*

Nous concentrerons davantage nos commentaires sur la première stratégie. Quelques chiffres qui illustrent bien les problèmes :

Les principaux lieux de discrimination ou de traitement injuste des minorités visibles sont, par ordre d'importance, le travail (64 %), les magasins ou les banques (40 %), dans la rue (29 %) et avec les tribunaux ou la police (17 %)⁸.

« ... après 20 ans de séjour au Canada, la plupart des groupes immigrants avaient rattrapé leur retard salarial par rapport à l'ensemble de la population, à l'exception des communautés noires et asiatiques⁹ ».

Le taux de chômage des immigrants établis au Québec était de 11,7 % lors du Recensement de 2001, comparativement à 8,2 % pour l'ensemble de la population et à 15,4 % pour les personnes appartenant aux minorités visibles. Le niveau de scolarité n'explique pas cet écart, puisque les diplômés universitaires ayant immigré au Québec depuis 1991 connaissent un taux de chômage trois fois plus élevé que celui des non-immigrants¹⁰.

Ces statistiques montrent à quel point il est important d'agir prioritairement concernant l'accès et le maintien en emploi. Ainsi, nous croyons qu'un travail important doit être fait en ce qui touche les milieux de travail eux-mêmes.

Bien que le ministère ne fournisse pas de données à ce sujet, il est aisé de conclure que l'incapacité pour les membres issus de ces communautés de faire le rattrapage salarial sous-tend une grave situation de sous-emploi. On constate, en effet, qu'un nombre de ces personnes occupe un emploi pour lequel elles sont surqualifiées, et ce, à défaut de trouver un emploi dans leur champ de compétence. Dans le document de consultation *La pleine participation à la société québécoise des communautés noires*, le ministère concluait que : *D'une façon générale, les communautés noires font face à des préjugés et à de la discrimination directe et systémique dans la recherche d'emploi¹¹.*

⁸ Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, Document de consultation, p.16.

⁹ La pleine participation à la société québécoise des communautés noires, p.11.

¹⁰ Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, Document de consultation, p.50.

¹¹ La pleine participation à la société québécoise des communautés noires, p.11.

Le plan d'action 2004–2007 du ministère constate : *Alors que l'immigration représente déjà 63 % de la croissance de la population active du Québec, on prévoit qu'elle représentera la totalité de cette croissance d'ici 10 ans ainsi que la totalité de la croissance de la population québécoise d'ici 25 ans*¹². La CSN estime que le gouvernement, en collaboration avec les principaux acteurs de la société civile, doit tout mettre en oeuvre afin de faciliter l'intégration de toutes et tous. Le Québec sélectionne une partie importante de ses immigrants en fonction de leur contribution potentielle à son économie. Tendre vers une meilleure équité en emploi devient une obligation qui va dans le sens des intérêts tant sociaux qu'économiques du Québec.

Les actions déjà entreprises

Conscient des problématiques liées à l'intégration en emploi des immigrants nouvellement arrivés au Québec et des membres des communautés visibles, le gouvernement a mis en place, au cours des dernières années, de nombreux programmes et mesures afin de faciliter leur intégration. La réalisation de ces programmes s'est avérée la plupart du temps temporaire, comportant à la fois des budgets limités et un nombre restreint de partenaires. Aux dires du ministère, *les résultats demeurant modestes, il conviendrait d'envisager d'autres pistes de solution*¹³.

La CSN considère qu'une des premières actions gouvernementales serait de faire le bilan des programmes en tentant d'évaluer le plus clairement possible les raisons pour lesquelles ces projets n'ont pas eu les effets escomptés, et ce, en fonction de leurs caractéristiques. Ce bilan devra notamment cerner dans quelle mesure les membres des communautés visibles y ont participé ; quelles ont été les retombées pour ces communautés en particulier ? Quelles ont été les mesures peu efficaces et celles qui semblent prometteuses ?

Le Bilan de Québec Pluriel constate que les jeunes issus de l'immigration récente et les jeunes issus des minorités visibles ont des besoins distincts. Nous croyons que les différentes analyses et bilans produits mettent en évidence la nécessité de scinder certains programmes s'adressant aux immigrants afin qu'on y distingue du groupe des communautés culturelles, les communautés visibles et même parmi elles d'autres sous-groupes. De la même manière, les indicateurs de résultats de mesures tels ceux fournis par Emploi-Québec ne permettent pas de connaître la participation spécifique de ces communautés ainsi que les résultats, notamment le taux d'emploi, qui en découlent. Scinder les indicateurs de résultats d'Emploi-Québec pour mieux cibler les effets des mesures sur les communautés visibles est facile d'application et permettrait de donner un

¹² Gouvernement du Québec, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Plan d'action 2004-2007, mai 2004, p.1.

¹³ La pleine participation à la société québécoise des communautés noires, p.12.

portrait plus fin de la réalité et, conséquemment, de mieux adapter les interventions.

Programmes d'accès à l'égalité

Le document de consultation fait état d'un rapport de 1998 qui montre une progression des minorités visibles en emploi dans le secteur privé dans la foulée de la mise en place du Programme d'obligation contractuelle en 1989¹⁴. Malheureusement, il ne semble pas exister de données plus récentes.

En ce qui concerne la fonction publique, les dernières données montrent que, malgré une réduction des effectifs, les communautés culturelles représentent 2,6 % des effectifs en 2004-2005, contre 2,5 % en 2003-2004 ; 10,1 % des employés réguliers embauchés en 2004-2005 sont des personnes des communautés culturelles¹⁵. Le document ne fournit pas de données sur le secteur public en général où la situation varie énormément selon les réseaux ou les régions.

Quand on parle ici du secteur public, il est question de communautés culturelles, mais qu'en est-il exactement des membres issus des communautés noires ? Dans quelle mesure sont-ils présents dans la fonction publique ?

La CSN juge important qu'il y ait un nombre significatif de travailleuses et travailleurs issus des communautés visibles dans le personnel chargé d'offrir des services publics à la population, et ce, particulièrement dans les régions où ces communautés sont fortement présentes. Par exemple, on devrait être attentif à ce qu'une partie du personnel des CLE ou d'autres services offerts dans les régions à forte densité de population visible provienne de ces communautés. Leur plus grande présence permettrait de comprendre et répondre mieux à leurs besoins spécifiques.

La CSN réaffirme donc sa conviction quant à la nécessité des programmes d'accès à l'égalité, et ce, même si ces programmes connaissent des problèmes de perception négative partiellement liée à l'embauche préférentielle. Les mesures d'équité en emploi constituent un moyen pour augmenter la participation de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. La société et les milieux de travail s'en trouvent enrichis par l'apport de leurs connaissances et de leurs compétences. Il est important de se rappeler que ces programmes existent parce que, dans les faits, il y a toujours des obstacles à l'embauche des membres issus des communautés visées et les données laissent croire que cette situation est encore pire pour les membres des minorités visibles.

¹⁴ Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, Document de consultation, p. 52

¹⁵ Idem, p.53

En effet, *les plaintes traitées par la Commission [des droits de la personne et des droits de la jeunesse] sous les motifs « race », « couleur », et « origine ethnique ou nationale » sont les deuxièmes en importance à la Commission, après celles fondées sur le handicap et avant celles fondées sur le sexe. En 2002-2003, la Commission a ouvert 177 dossiers sous ces motifs, soit 18,5 % de l'ensemble des dossiers ouverts. Quant aux secteurs où se produisent les atteintes aux droits, ils relèvent majoritairement du domaine du travail [...] Les occasions de discrimination les plus fréquentes sont les congédiements, les conditions de travail et les procédures d'embauche*¹⁶.

La CSN s'interroge cependant sur les limites de ces programmes. Premièrement, ils ne comportent pas de mesures coercitives pour les employeurs et ne semblent pas avoir un suivi rigoureux, ce qui affecte certainement leur efficacité. Deuxièmement, la CSN craint que dans certains milieux, les premières personnes issues des Communautés culturelles à obtenir des emplois soient généralement les « moins visibles ». Nous croyons donc que dans les programmes d'accès à l'égalité, la catégorie « minorités visibles » devrait être scindée afin de tenir compte des différents sous-groupes. Il y aurait donc ainsi des cibles de résultats pour les communautés qui éprouvent des difficultés encore plus grandes que les autres groupes.

Francisation

On ne saurait trop insister sur l'importance des programmes de francisation. Au Québec, la connaissance et la maîtrise de la langue française sont essentielles. En effet, la langue est le premier outil d'intégration tant social que professionnel. Selon nous le gouvernement a la responsabilité d'améliorer l'accès aux cours de francisation pour toutes et tous, et ce, particulièrement dans les milieux de travail. La première préoccupation des immigrants récents est de se trouver un emploi. Si les personnes récemment immigrées au Québec n'ont pas appris le français avant leur arrivée au Québec, elles doivent être en mesure de le faire rapidement, notamment dans les milieux de travail. Dans ce dessein, il est essentiel que les employeurs soient convaincus de la nécessité de favoriser l'accès à ces cours et intègrent ce volet dans leur plan de formation.

Soutien aux organismes communautaires

Certains organismes communautaires ont comme mission de faciliter et de soutenir l'intégration des communautés culturelles dans la société civile. La CSN réitère l'importance du rôle que ces organisations exercent dans l'intégration des communautés et croit qu'il est du devoir du gouvernement de les aider,

¹⁶ Bosset, Pierre, Direction de la recherche et de la planification, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Les mesures législatives de lutte contre la discrimination raciale au Québec : un bilan institutionnel, communication présentée à la Conférence internationale Métropolis, Genève (Suisse), 28 septembre 2004, p.3.

particulièrement au plan financier, afin qu'elles élargissent leurs services au plus grand nombre. En matière d'accès à l'emploi, la CSN est d'avis que l'établissement de liens entre les milieux de travail et les groupes communautaires qui interviennent sur cette question demeure une activité essentielle qui doit être encouragée. D'ailleurs, la CSN invite ses syndicats à travailler en étroite collaboration avec les organismes présents dans leur région.

Il est aussi important de continuer et d'intensifier la pratique du mentorat. Dans le Bilan de Québec Pluriel, le comité fait état de ce mode d'intervention qui aide à diminuer l'isolement social et qui semble avoir été grandement apprécié par les participantes et les participants de ce projet. Le mentor aide à faire connaître la culture québécoise et élargit le réseau de contacts des personnes qui y ont recours.

Pour les membres des communautés visibles, le rapport de Québec Pluriel mentionne : *Que les jeunes [de ces communautés] ont en général peu accès à des modèles positifs dans leur entourage et qu'en ce sens le mentorat est très pertinent [...] ils [les jeunes des communautés noires] préféreraient des mentors de la même origine qu'eux parce qu'ils pouvaient s'y identifier*¹⁷.

Le mentorat est une formule à privilégier aussi en milieu de travail, car il facilite l'insertion en emploi et aide les personnes à mieux s'approprier le fonctionnement et la dynamique du milieu de travail.

Rôle des employeurs

Parmi les conclusions de Québec Pluriel, on peut lire qu'*il est indispensable de continuer à explorer les voies de la mobilisation du milieu et des populations visées, de même que la sensibilisation des employeurs face aux réalités des jeunes d'immigration récente ou issus des minorités visibles, étant donné que le marché du travail est régi par des dynamiques dépassant les seules contingences individuelles*¹⁸.

Il y a eu différents sondages au Québec sur la perception des employeurs quant aux Communautés culturelles en général. Le plan d'action du ministère fait état de certains sondages auprès des entreprises du Québec, particulièrement auprès des PME, *qui révèlent que la grande majorité de celles-ci anticipent d'importantes pénuries de main-d'oeuvre dans plusieurs secteurs professionnels, mais qu'une proportion minime d'entre elles considèrent l'immigration comme pouvant répondre à leurs besoins*.¹⁹

¹⁷ Gouvernement du Québec, Bilan de la recherche-action, Rapport du comité d'orientation Québec Pluriel, p.25.

¹⁸ Idem, p.38.

¹⁹ Gouvernement du Québec, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Plan d'action 2004-2007, mai 2004, p.60.

De même, dans le bilan que fait le comité d'orientation Québec Pluriel, celui-ci rapporte que selon un sondage CROP, *les employeurs se montrent ouverts en grande majorité à des mesures facilitant l'intégration des « travailleurs immigrants²⁰ »*. Cependant, le comité observe que *moins d'un employeur sur cinq possède des politiques écrites, programmes ou pratiques en matière d'intégration de ces travailleurs et une grande majorité d'employeurs ne semblent pas disposer d'information suffisante sur la main-d'oeuvre immigrante²¹*.

Le comité conclut que les bonnes intentions ne se traduisent pas en gestes concrets et que le gouvernement du Québec devrait prévoir des *stratégies systématiques afin de sensibiliser les employeurs et de les associer à des démarches d'intégration²²*.

Lorsqu'on parle d'intégration et de maintien en emploi, il faut se rappeler que la responsabilité de l'embauche relève des employeurs. Malheureusement, nous déplorons le peu d'intérêt manifesté par plusieurs d'entre eux. Nous croyons qu'il ne pourra y avoir de changement significatif sans un signal clair de la part du gouvernement et sans une implication des gestionnaires et de la haute direction des entreprises se matérialisant par des gestes tangibles dans les pratiques d'embauche de membres des communautés culturelles et des communautés visibles. Sinon la difficile situation à laquelle ces communautés sont confrontées en regard du marché du travail perdurera.

Les dirigeants des entreprises ont la responsabilité et doivent avoir la volonté de susciter ce changement dans leur organisation en donnant ce mandat précis à leur service des ressources humaines. Pour réussir un tel projet, nous croyons que les employeurs doivent travailler étroitement avec les syndicats et développer des projets conjoints visant l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi de ces personnes. La CSN adhère à l'idée que chaque entreprise divulgue, dans son rapport annuel, des informations sur les mesures prises pour atteindre l'équité en emploi et sur les résultats obtenus. Des mesures favorisant l'échange de bonnes pratiques pourraient aussi être développées.

Non seulement il est important de stimuler l'embauche de membres des communautés visibles, il faut aussi faciliter le changement de la culture organisationnelle afin que ces personnes soient présentes dans les différentes strates professionnelles des organisations, qu'elles progressent dans les emplois et accèdent à des postes de direction. Ce faisant, non seulement elles deviendront des modèles pour les jeunes et les adultes, mais, par leur exemple, elles feront faire un pas de plus à la lutte contre la discrimination et à la transformation des milieux de travail.

²⁰ Gouvernement du Québec, Bilan de la recherche-action, Rapport du comité d'orientation Québec Pluriel, p.16.

²¹ Idem, p.16.

²² Idem, p.16.

Devrait-on instaurer des mesures coercitives avec des cibles de résultats ? Devrait-on mettre en place des mesures en prenant comme exemple la Loi sur la formation de la main-d'œuvre ? Devrait-on mettre en place des subventions salariales spéciales ? Devrait-on financer des stages en entreprise pour les jeunes ? Devrait-on développer des mesures de reconnaissance de bonnes pratiques ? Nous croyons que des travaux doivent se poursuivre afin d'évaluer ces différentes hypothèses et en retenir certaines.

La CSN considère que la formule des stages est une formule des plus intéressantes qui est généralement reconnue pour ses bons résultats. Certaines conditions doivent cependant s'appliquer. Par exemple, la CSN s'est impliquée activement dans un projet du Fonds Jeunesse qui avait pour objectif l'intégration en emploi par le biais d'un stage rémunéré de jeunes immigrants. Notre expérience a permis de souligner certains éléments qui sont des facteurs de réussite : le paritarisme dans la gestion du projet, le recrutement en collaboration avec des groupes communautaires, le volontariat des équipes d'accueil, le parrainage individuel des stagiaires, la formation des stagiaires et du personnel d'accompagnement, la formation intensive en français, la mobilisation et l'investissement de l'organisation dans le projet.

Un autre élément d'intégration est l'accès rapide à la reconnaissance des acquis des formations et des diplômes de même que des compétences acquises plus spécifiquement en milieu de travail à l'extérieur du Québec. Il est primordial que le gouvernement, les ordres professionnels et les responsables des métiers régis poursuivent leurs travaux pour l'établissement de mécanismes justes, efficaces, transparents et opérationnels²³.

Pour informer et convaincre les entreprises, outre les programmes de sensibilisation gouvernementale qui devraient être mis en place, nous croyons que les organisations d'employeurs sont certainement les mieux placées pour rejoindre leurs membres. Ces regroupements sont en mesure de sensibiliser et de mobiliser les employeurs afin de leur démontrer l'apport de ces communautés. Nous croyons qu'il faut redoubler d'efforts et démontrer aux employeurs le potentiel de ces personnes et la contribution qu'ils peuvent avoir dans leur entreprise.

Rôle des syndicats

La CSN croit profondément que les syndicats ont un rôle essentiel à jouer dans l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi des communautés culturelles. C'est pourquoi la CSN a amorcé un travail avec ses syndicats sur cette question.

²³ À ce sujet, voir les commentaires de la CSN dans le cadre de la consultation sur « Les personnes immigrantes formées à l'étranger et l'accès aux professions et métiers réglementés », octobre 2004.

Une enquête effectuée au cours des dernières années a démontré que les syndicats ont besoin d'être appuyés en vue d'assurer une meilleure prise en charge de cette question et d'offrir un meilleur encadrement de la démarche d'insertion en milieu de travail. Les syndicats, ayant des membres des communautés culturelles et des immigrants parmi leurs membres, ont des besoins plus précis quant au processus d'intégration et de maintien en emploi. Pour ceux qui n'en ont pas, la CSN considère qu'il faut être proactif et les outiller pour qu'ils interviennent auprès de leur employeur et de leurs membres pour se préparer à recevoir ces futurs travailleurs et travailleuses.

Pour réaliser ce projet, la CSN a notamment produit, au printemps 2005, un guide syndical destiné à l'ensemble des syndicats. Ce guide traite de la situation de l'immigration au Québec, de l'accueil, de l'intégration et du maintien en emploi des membres des communautés culturelles et des nouveaux arrivants et du travail conjoint syndicat-employeur. Il constitue un outil simple, concret et facilement accessible qui permet aux syndicats de mettre en place des mesures pour faciliter et soutenir les membres de communautés culturelles dans leur processus d'intégration au travail et à la vie syndicale.

Avec l'appui du programme PARCI du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, la CSN effectuera au cours de l'automne et de l'hiver prochain une tournée des régions pour rencontrer les comités exécutifs des syndicats afin de leur présenter le guide et surtout leur offrir une sensibilisation à la réalité interculturelle.

De même, la CSN considère que les syndicats ont la responsabilité de s'assurer, avec l'employeur, qu'il n'existe pas de clauses dans les conventions collectives et de pratiques discriminatoires qui aient pour effet d'exclure des membres de certaines communautés.

Pour une stratégie d'intervention à l'égard des travailleuse et travailleurs des communautés culturelles

« L'État doit pouvoir développer des outils pour mieux connaître les besoins de ses citoyens, fournir des leviers susceptibles de soutenir les acteurs les mieux placés pour offrir les meilleurs services de proximité possible aux jeunes. Il doit également accompagner les communautés ou les organisations visées, par l'intermédiaire de ses ressources humaines, matérielles et financières. »²⁴

Au fil des ans, plusieurs acteurs économiques, dont le gouvernement, ont mis en place des programmes et des mesures afin de faciliter l'intégration des communautés culturelles. La tâche n'est pas facile et les résultats ne sont pas

²⁴ Gouvernement du Québec, Bilan de la recherche-action, Rapport du comité d'orientation Québec Pluriel, p.38.

toujours à la hauteur des espérances. Il est souvent impossible de faire ressortir les résultats précis pour les communautés visibles. Le document de consultation fait état d'une situation qui doit être reconnue et corrigée. La CSN est d'avis que les efforts des différents acteurs, pris un à un, ont un impact limité et qu'il serait utile de les réunir tous afin de partager le diagnostic et de développer une stratégie d'intervention commune qui permettrait de cibler les meilleures actions. La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est un lieu privilégié pour concrétiser un tel projet. Les membres de la CPMT, gouvernement, employeurs, organisations syndicales et organismes communautaires travaillent à des stratégies communes se rapportant à la main-d'oeuvre.

Par exemple, la stratégie d'intervention visant les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus a permis de sensibiliser les différents acteurs à la situation spécifique de ces personnes et a suscité un plan d'action responsabilisant l'ensemble des partenaires. Nous croyons que la problématique de l'intégration en emploi des communautés culturelles en général et des communautés visibles en particulier comporte des enjeux tels, tant pour les membres de ces communautés que pour l'avenir social et économique du Québec, qu'il serait important que les partenaires y consacrent l'énergie nécessaire à l'élaboration d'une stratégie de main-d'oeuvre spécifique. Dans les pages précédentes, la CSN a fait état de certains principes et pistes d'action. Une stratégie d'intervention à l'égard des travailleuses et travailleurs des communautés culturelles aurait l'avantage de se pencher sur l'ensemble des points abordés dans les présents commentaires en plus de proposer des réponses à des questions auxquelles ni la CSN, ni d'autres groupes, ne peuvent véritablement répondre individuellement.

La CSN propose donc :

- *Que la Politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination recommande le développement, de concert avec la Commission des partenaires du marché du travail, d'une stratégie d'intervention à l'égard des travailleuses et travailleurs des communautés culturelles en portant une attention particulière à la situation des communautés visibles et en développant des mesures qui leur sont spécifiques.*
- *Que dans l'élaboration de cette stratégie soient associés des représentantes et des représentants de ces diverses communautés ainsi que le comité d'adaptation de la main-d'oeuvre personne immigrante (CAMO-PI).*

Conclusion

La CSN appuie l'idée de mettre en place une Politique gouvernementale contre le racisme et la discrimination et, nonobstant les commentaires développés plus haut, considère que les orientations et stratégies proposées constituent un encadrement approprié pour le travail à faire par l'ensemble des acteurs de la société québécoise.

Déjà, dans nos commentaires sur l'immigration au Québec 2001-2003 en 2000 et ceux sur la Planification des niveaux d'immigration 2005-2007 en 2004, nous soulignons l'importance *de mettre en place et d'offrir des services facilitant une intégration harmonieuse à la société québécoise, et ce, tant aux niveaux linguistique, résidentiel, scolaire, professionnel que social*²⁵ afin de préserver la capacité d'accueil et d'ouverture de la société québécoise.

Les chiffres démontrent que des problèmes d'intégration sont déjà bien présents dans certaines communautés même pour des personnes qui sont nées ici. Comme ces problèmes d'exclusion sont de par leur nature à l'origine de cercles vicieux, ils ne peuvent que s'aggraver si une mobilisation importante n'est pas entreprise pour les contrer. Il est urgent de mettre en place des stratégies efficaces qui permettront de lutter contre les préjugés, de favoriser le rapprochement entre les personnes d'apparences ou de cultures différentes.

La CSN croit que les milieux de travail sont des lieux importants pour faire ce travail et entend continuer à participer activement à ce chantier.

²⁵ Mémoire sur le document *L'immigration au Québec 2001--2003, Un choix de développement*, présenté à la Commission de la Culture par la Confédération des syndicats nationaux, août 2000.