

Mémoire de la
Fédération des travailleurs et
travailleuses du Québec



présenté à la
Commission de consultation
sur les pratiques d'accommodement
reliées aux différences culturelles

Le 9 novembre 2007

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
565, boul. Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : 514 383-8000
Télécopie : 514 383-8001
Site Web : www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 4^e trimestre 2007
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 978-2-89639-030-4

TABLE DES MATIÈRES

Introduction : situer le débat	4
Partie 1. La place de la religion dans l'espace public	6
1.1 Notre position sur l'accommodement raisonnable comme outil juridique	6
1.2 Il faut refuser les fondamentalismes!	7
1.3 Il faut mieux encadrer les pratiques d'accommodement religieux.....	9
1.4 Il faut continuer notre cheminement vers une société laïque	10
1.5 Il faut continuer de faire avancer l'égalité entre les hommes et les femmes	11
1.6 Nos propositions sur la place de la religion dans l'espace public	12
Partie 2. L'intégration des personnes immigrantes	14
2.1 Notre position sur le thème de la consultation	14
ANNEXE 1 : résolution du Conseil général de la FTQ sur l'accommodement raisonnable.....	15
ANNEXE 2 : positions et propositions de la FTQ en matière d'intégration des personnes immigrantes.....	16
Déclaration de politique : l'intégration des personnes immigrantes.....	16
Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) portant sur une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination.....	22

Introduction : situer le débat

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la plus grande centrale syndicale du Québec, représente plus de 500 000 travailleurs et travailleuses de tous les secteurs d'activité et de toutes les régions. La FTQ est fière de la grande diversité qui compose ses rangs. Des femmes, des hommes, jeunes et moins jeunes, de toutes les couleurs, de toutes les croyances et, de plus en plus, de tous les horizons constituent la trame quotidienne de notre centrale.

Cette diversité est ancrée dans notre histoire depuis ses balbutiements. Aussi loin que nous remontions, nous trouvons, parmi les ancêtres de la FTQ, les seuls syndicats québécois qui ont refusé d'organiser les travailleurs et les travailleuses sur une base confessionnelle.

Depuis sa fondation officielle en 1957, à une époque où le clergé administrait encore beaucoup de services à la population, notamment d'éducation, la FTQ a plaidé avec constance pour une séparation totale entre l'Église et l'État. Et nous réaffirmons aujourd'hui que cette laïcisation progressive des institutions publiques québécoises, qui a touché nos écoles, nos hôpitaux et tous les autres organismes publics, était et demeure nécessaire.

Parmi nos ancêtres, nous trouvons également les syndicats qui ont accueilli à bras ouverts les personnes immigrantes. D'ailleurs, les conventions collectives signées par ces syndicats ont été, bien avant l'apparition des chartes québécoise et canadienne des droits et libertés, des instruments efficaces pour lutter contre les discriminations dont sont victimes ces personnes. Une tradition fièrement perpétuée aujourd'hui par les syndicats affiliés à la FTQ. Ceux-ci sont particulièrement présents dans les secteurs de l'économie qui accueillent le plus grand nombre de personnes immigrantes, par exemple ceux du vêtement, du textile, de l'hôtellerie et la restauration, de l'entretien ménager d'immeubles ou de la plasturgie.

C'est pourquoi nous avons jugé préoccupantes certaines dérives dans la pratique de l'accommodement raisonnable religieux telles que rapportées par les médias depuis l'an dernier. Non moins préoccupantes étaient les réactions, aussi rapportées par les médias, de personnes qui prenaient prétexte de ces accommodements *déraisonnables* pour remettre en question l'ensemble du modèle d'intégration de l'immigration, voire même pour stigmatiser les personnes immigrantes.

Or, en donnant le mandat à cette commission de travailler sur les différences culturelles plutôt que sur la place de la religion dans l'espace public, le gouvernement du Québec s'est placé dans la fâcheuse position d'avoir cautionné cette dérive du débat public.

Ce débat sur l'intégration est majeur et nous y participons activement. Mais la FTQ ne partage pas le diagnostic posé dans le document de consultation selon lequel, « *au-delà des aspects juridiques, la problématique des accommodements raisonnables nous invite à réexaminer les diverses facettes de notre modèle d'intégration socioculturelle* » (page 4).

D'une part, la société québécoise se trouve résolument engagée depuis plusieurs décennies sur le chemin de la laïcité, un processus qui n'est pas achevé et sur lequel quelques débats restent à faire, notamment le débat sur les accommodements raisonnables pour motif religieux. D'autre part, le Québec accueille une quantité importante de personnes immigrantes chaque année et se doit d'établir clairement les paramètres de leur intégration à l'ensemble québécois.

Tous les immigrants ne sont pas des fondamentalistes religieux, de la même façon que tous les Québécois et Québécoises « de souche » ne sont pas athées.

Faire l'amalgame de ces deux problématiques revient à laisser croire de façon insidieuse qu'elles sont liées; c'est-à-dire que la question de notre rapport collectif aux religions ne se poserait pas si nous ne recevions pas des personnes immigrantes de confessions autres que catholiques et protestantes avec lesquelles la population entretient un rapport historique. Évidemment, cela est faux : dans l'histoire du Québec, ces deux débats suivent des trajectoires différentes.

Il nous semble donc que l'approche choisie ajoute à la confusion dans le débat public et nuit, plus qu'autre chose, à une meilleure compréhension par le reste de la population des difficultés d'intégration que vivent les personnes immigrantes.

Il faut espérer que l'atterrissage que connaîtra ce débat de société permettra de clarifier la situation. Sinon, le gouvernement qui a créé cette commission aura failli à sa responsabilité de combattre les préjugés qui stigmatisent les personnes immigrantes et compliquent grandement leur intégration dans notre société; et il aura aussi failli à mener le débat sur la place de la religion, de toutes les religions, dans l'espace public.

Partie 1. La place de la religion dans l'espace public

1.1 Notre position sur l'accommodement raisonnable comme outil juridique

À notre avis, ce qui se trouve réellement mis en question dans le débat public n'est pas, à proprement parler, l'accommodement raisonnable comme outil juridique.

Dans le droit québécois et canadien, l'accommodement raisonnable est un outil pour lutter contre les discriminations. Il découle du principe de l'égalité entre les individus qui est inscrit dans nos chartes québécoise et canadienne des droits et libertés. Ces chartes garantissent que, peu importe le sexe, la couleur, la religion ou le handicap, par exemple¹, les individus doivent être traités également par l'État et les organisations privées.

Cependant, l'absence d'égalité peut être difficile à démontrer et parvenir à l'égalité n'implique pas nécessairement un traitement identique entre les individus – comme nous l'a rappelé notre lutte récente pour l'équité salariale entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi les tribunaux ont décidé que, pour passer de l'égalité de droit à l'égalité dans les faits, il fallait parfois consentir un traitement différent à une personne, c'est-à-dire qu'il fallait consentir à l'accommoder.

Dans nos milieux de travail, nous utilisons cet outil couramment pour obtenir de l'employeur des accommodements pour des personnes handicapées, pour des travailleuses et des travailleurs accidentés qui effectuent un retour au travail ou encore pour des femmes enceintes. Dans tous ces cas, des aménagements doivent être apportés aux tâches, aux postes de travail ou encore aux horaires pour que ces personnes puissent effectuer leur travail dans des conditions équivalentes à celles des autres. L'accommodement raisonnable est aujourd'hui une obligation des employeurs dans plusieurs situations. Et depuis 1992, la Cour suprême a également établi l'obligation des syndicats de ne pas gêner les efforts d'accommodement déployés par l'employeur.

Cependant, le débat est devenu tellement émotif qu'il est nécessaire de réaffirmer que la notion juridique d'accommodement raisonnable est pertinente quand elle s'inscrit dans l'exercice du droit à l'égalité. Il s'agit d'un outil utile dans des situations très variées qui n'ont rien à voir avec la religion.

Ce qui a suscité de vives réactions, ce sont plutôt certains jugements rendus par des tribunaux, en particulier ceux sur le port du kirpan, le couteau traditionnel des sikhs, dans une école montréalaise; ce sont également les accommodements déraisonnables consentis par certains gestionnaires d'organismes publics ou privés en raison d'une mauvaise appréciation de leurs obligations en tant qu'employeurs ou administrateurs de services à la population.

¹ La *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* reconnaît treize motifs de discrimination : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Par exemple, les vitres givrées du YMCA pour répondre à la demande d'une école juive, qui ne voulait pas que ses élèves aperçoivent des femmes en tenue d'entraînement, ou les horaires de piscines publiques modifiés pour répondre à la demande de groupes musulmans ne sont pas, selon nous, des accommodements raisonnables au sens de la loi. Ce sont des arrangements inspirés par le respect du client ou le souci de maintenir de bonnes relations avec ses voisins. En effet, la demande n'est pas motivée parce qu'une personne est discriminée dans l'exercice de ses droits et libertés. Il s'agit plutôt d'un conflit de valeurs auquel les organisations pouvaient ou non décider de répondre.

Au-delà de leur validité juridique ou non, tous ces cas ont en commun de provenir de minorités religieuses fondamentalistes.

1.2 Il faut refuser les fondamentalismes!

Plusieurs religions, notamment la chrétienne, la juive et la musulmane, peuvent colporter des points de vue passéistes ou très radicaux sur plusieurs aspects de la vie collective, en particulier les rapports entre les hommes et les femmes. Ces vues ne sont pas le fait de la majorité de leurs croyants, mais plutôt de courants fondamentalistes qui donnent à la religion préséance absolue sur toute autre norme (par exemple les chrétiens Témoins de Jéhovah ou les juifs hassidiques).

Confrontés à des demandes d'accommodement provenant de fondamentalistes, les tribunaux ont refusé, en présumant leur bonne foi et leur sincérité, de juger le contenu des croyances. Autrement dit, ils ont refusé de s'ériger en tribunaux religieux. Ceci est sage; cependant, en refusant de statuer sur les caractéristiques religieuses de la demande et en basant leurs jugements sur une stricte analyse des droits fondamentaux individuels tels que définis par les chartes, les tribunaux décident dans une sorte de vacuum culturel et font l'impasse sur la culture et les droits collectifs. Bien que ceux-ci ne soient inscrits dans aucune charte, ils existent dans les esprits, les attitudes et les comportements de la majorité.

Cette majorité a durement conquis le droit à une école exempte de l'emprise religieuse. Cette majorité a en partage une culture commune selon laquelle la religion est une affaire personnelle qui se vit dans la sphère privée, en dehors des lieux publics et, surtout, en dehors des institutions publiques. Cette majorité refuse aujourd'hui que la religion revienne dans les écoles « par la porte d'en arrière », ce qui n'est pas une simple vue de l'esprit – rappelons-nous que le cardinal Marc Ouellet est venu plaider devant cette commission pour un retour à l'enseignement religieux. Cette majorité refuse que l'on permette à des minorités fondamentalistes d'imposer leurs propres normes où bon leur semble, qu'il s'agisse d'écoles ou de lieux de travail.

Or, c'est bel et bien ce que sont en train de permettre les tribunaux. Ils permettent aux fondamentalistes d'utiliser les protections prévues par les chartes pour imposer leurs normes à la société.

Dans la décision de la Cour suprême d'autoriser le port du kirpan sikh dans une école montréalaise, comme dans les autres affaires impliquant des fondamentalismes, le demandeur serait, selon la Cour, dans une situation dans laquelle ses droits fondamentaux sont brimés, non parce que le reste de la société l'a explicitement voulu, mais parce que si la société ne se conforme pas à sa norme alors son dogme lui interdit de participer à la société. Ainsi, soutient la Cour suprême, interdire le kirpan à ce jeune élève revient à lui interdire l'accès à l'école², ce qui est évidemment inacceptable.

Il est intéressant de noter que ce jugement unanime de la Cour suprême est intervenu suite à un jugement unanime de la Cour d'appel du Québec allant dans le sens contraire. Il est inhabituel, pour dire le moins, que deux hautes cours arrivent à des positions contraires et unanimes. Nous pensons que si les tribunaux ont tant de difficulté à juger en matière religieuse, c'est que la société n'a pas encore établi de balises claires dans le domaine de la laïcité.

Or, cette absence de balises laisse toute la place à ce que la logique des tribunaux nous entraîne vers une société dans laquelle les normes religieuses des individus ont préséance sur toutes les autres normes. Cette logique nous paraît particulièrement bien illustrée par la création de tribunaux de droit familial islamique en Ontario – création avortée, mais tout de même! –, ainsi que par les lignes directrices en matière d'accommodement religieux adoptées par la commission scolaire du district de Toronto³. Ce guide destiné aux écoles explique dans le détail comment accommoder les exigences d'une douzaine de religions. Cinquante-six pages exposent les rites particuliers à chacune de ces religions et les accommodements y correspondant, qui devront soit permettre de prévoir un menu approprié dans les cafétérias, soit prévoir les horaires de prière des élèves, soit prévoir les adaptations nécessaires lors des cours d'éducation physique et ainsi de suite. Disons-le sans ambages : on nage en plein délire!

Nous rejetons cette approche qui encourage la ghettoïsation des minorités à court terme en faisant le pari qu'elles choisiront l'intégration sur le long terme. Nous pensons qu'il est nécessaire, dès aujourd'hui, de faire comprendre aux fondamentalistes que si en ce pays la liberté de croyance est vaste, la liberté d'agir selon ses croyances religieuses, par contre, est beaucoup plus restreinte. Et c'est une tâche que nous ne pouvons confier qu'aux tribunaux.

En effet, on ne peut continuer de confier aux seuls tribunaux le soin de régler tous les problèmes posés par la nécessité de vivre ensemble. Il appartient aux instances politiques, par la consultation et la délibération, de régler les conflits de valeurs qui nuisent à notre société.

² « L'entrave à la liberté de religion de G est plus que négligeable ou insignifiante, puisqu'elle prive celui-ci de son droit de fréquenter l'école publique » (*Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, [2006] 1 R.C.S. 256, 2006 CSC 6, page 6).

³ Toronto District School Board, « *Guidelines and Procedures for the Accommodation of Religious Requirements, Practices, and Observances* », 2000, 74 pages.

Les parlements, les gouvernements et la société civile ont la responsabilité commune de dénoncer les conséquences du fondamentalisme religieux lorsqu'il a pour résultat de dresser des barrières psychologiques ou physiques qui isolent des individus du reste de la société. Il ne s'agit pas ici de brimer des droits et des libertés, mais plutôt de combattre des idées en affirmant nos valeurs collectives au moyen de l'éducation et de la sensibilisation permanente du public. Il s'agit également d'énoncer des règles claires sur la laïcité au Québec pour mieux encadrer la pratique des accommodements religieux.

1.3 Il faut mieux encadrer les pratiques d'accommodement religieux

La situation actuelle appelle une intervention des pouvoirs publics. Or, dans l'atmosphère qui règne, plusieurs voix se sont élevées pour réclamer des amendements à des législations importantes, en particulier à la Charte québécoise des droits et libertés. On semble penser qu'il est nécessaire de modifier cette charte pour, en quelque sorte, sortir de la crise.

Nous ne sommes pas réfractaires au débat sur ces propositions pourvu qu'elles soient étayées par des avis juridiques solides quant aux impacts possibles sur l'exercice des droits fondamentaux et en particulier sur le droit du travail; ce qui n'est pas le cas pour le moment. S'agissant de tous les droits fondamentaux, une grande précaution s'impose.

En attendant, à notre avis, tous les paliers de gouvernement doivent adresser aux gestionnaires des institutions publiques des lignes directrices sur l'utilisation de la notion d'accommodement raisonnable en matière de religion. Ces directives doivent être suffisamment claires pour que ces personnes, qui ont la responsabilité de préserver le caractère laïc de nos institutions, soient correctement outillées dans l'accomplissement de leurs fonctions et qu'elles ne se sentent pas vulnérables à des attaques juridiques.

Nous sommes donc en accord avec le deuxième objectif de la commission qui est de « fournir un cadre de référence aux gestionnaires d'institutions ». En plus de contenir des directives sur la façon d'administrer les demandes d'accommodement religieux, ce cadre de référence devrait contenir tous les éléments nécessaires à une meilleure compréhension de la laïcité et de ses implications concrètes.

Voici des lignes directrices très générales qui, à notre avis, devraient inspirer la préparation de ce cadre de référence :

- Un accommodement religieux doit être considéré du point de vue de son effet sur l'égalité entre les hommes et les femmes, sur les autres droits fondamentaux, sur la capacité de l'institution publique de remplir avec plénitude sa mission, ainsi que sur la responsabilité de l'institution publique d'être garante de la laïcité de l'État.

- Les accommodements religieux devraient de préférence consister en des dispenses ou des exemptions au profit des demandeurs plutôt qu'en des modifications aux normes appliquées à la majorité, en particulier lorsqu'il s'agit de congés pour des fêtes religieuses.
- Les accommodements religieux ne devraient pas avoir pour résultat de favoriser la ghettoïsation des minorités religieuses, mais plutôt d'encourager l'appartenance à la collectivité dans son ensemble.
- La décision d'accommoder doit être considérée aussi du point de vue de son coût pour l'établissement, de son impact sur les normes de santé et de sécurité et de son effet contraignant sur l'organisation du travail et sur les travailleurs et les travailleuses.

Il y a tout lieu de croire que ce cadre de référence devrait inspirer les employeurs du secteur privé, ainsi que les gestionnaires d'organismes privés et communautaires offrant des services à la population.

À la FTQ, nous pensons que cette solution devrait être suffisante pour régler les situations problématiques. Cependant, nous ne fermons pas la porte à une législation contraignante si, à terme, la nécessité s'en faisait ressentir.

Par ailleurs, le débat public actuel a aussi mis en évidence un grand besoin d'information de la part de la population. C'est pourquoi nous pensons qu'en plus des directives aux gestionnaires, le gouvernement du Québec devrait entreprendre de sensibiliser la population sur les concepts en jeu, soit ceux d'accommodement raisonnable et de laïcité. À la FTQ, nous souhaitons faire partie d'une telle campagne de sensibilisation qui devrait inclure également les autres organismes de la société civile québécoise.

1.4 Il faut continuer notre cheminement vers une société laïque

En tardant à définir les contours précis de la laïcité québécoise, notre société doit être consciente qu'elle fait le jeu des groupes religieux fondamentalistes, qui ne demandent qu'à continuer de prospérer à l'abri de notre indécision.

À la FTQ, nous avons pris position en faveur de la laïcisation des institutions québécoises, en particulier de son système scolaire, dès le début des années soixante. Ainsi, cela fait plus de quarante ans que nous réclamons la neutralité totale de l'État en matière religieuse. Depuis ce temps, le Québec a réalisé une véritable révolution dans ses rapports avec les religions. Ce processus de laïcisation, bien avancé, aboutira l'an prochain par la mise en place des cours de culture religieuse dans les écoles, en lieu et place de cours d'enseignement moral et religieux.

Cette laïcisation s'est appliquée aux institutions et non aux individus. En effet, la neutralité de l'État ne signifie pas la neutralité des individus. Cependant, face à la montée des fondamentalismes, il est devenu nécessaire de mieux circonscrire les conditions dans lesquelles peut s'appliquer le droit à la liberté religieuse dans les écoles et d'autres institutions publiques.

En ce qui concerne les personnes représentants des institutions publiques, elles doivent observer une totale neutralité dans le cadre de leurs fonctions, cela va de soi. Cependant, plusieurs organismes et personnes réclament aujourd'hui que cette neutralité s'exprime jusque dans l'habillement des fonctionnaires de l'État qui, selon eux, devrait être exempt de tout signe religieux. À la FTQ, nous sommes en accord avec cette proposition.

Cependant, il s'agit d'une question complexe. Pour être viable, cette proposition devra rendre justice à la grande diversité des situations dans lesquelles les travailleurs et les travailleuses du secteur public oeuvrent. Elle devra également tenir compte de la grande diversité des signes religieux et de leur visibilité.

1.5 Il faut continuer de faire avancer l'égalité entre les hommes et les femmes

Ce qui a particulièrement choqué l'opinion publique québécoise est que plusieurs des accommodements déraisonnables consentis par des gestionnaires mal avisés semblaient endosser des attitudes discriminatoires envers les femmes. On peut penser par exemple aux cas rapportés par les médias concernant la Société de l'assurance automobile (SAAQ) et le service de police de Montréal (SPVM), deux institutions publiques ayant accepté d'accommoder des personnes qui ne voulaient pas être en contact avec du personnel féminin. Dans plusieurs religions, les fondamentalistes font des femmes les gardiennes de l'authenticité culturelle et elles subissent de manière disproportionnée le poids des traditions⁴.

À ce sujet, nous considérons que les demandes de ségrégation sexuelle pour des raisons religieuses ne sont pas acceptables dans les services publics. Ces demandes portent clairement atteinte à la neutralité de l'État puisqu'il se trouve alors à cautionner, pour un motif religieux, une remise en question de l'égalité entre les hommes et les femmes.

D'ailleurs, dans son avis sur le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes et la liberté religieuse (septembre 2007), le Conseil du statut de la femme souligne que plusieurs de ces accommodements constituaient des atteintes graves au droit à l'égalité entre les femmes et les hommes.

⁴ Ainsi, au nom d'arguments culturels ou religieux, les libertés des femmes sont fréquemment restreintes et leurs corps et sexualité surveillés, non seulement par les hommes, mais également par les autres femmes (mères, belles-mères, etc.).

Nous pensons qu'il appartient aux gouvernements de s'assurer que cet autre élément fondamental de notre identité collective qu'est l'égalité entre les hommes et les femmes soit respecté lorsque des gestionnaires prennent des décisions d'accommodement religieux. Alors que l'Ontario a flirté avec l'idée d'autoriser des tribunaux de droit familial islamique, qu'il soit clairement dit qu'au Québec, le relativisme culturel auquel conduit la politique du multiculturalisme pratiquée dans certaines régions du Canada, n'a pas sa place en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

Dans notre société, le rejet de l'Église et la reconnaissance des droits des femmes sont allés de pair et représentent, en quelque sorte, les deux facettes d'une même pièce. Le passage de l'égalité de droit entre les hommes et les femmes à une égalité de fait est un processus bien avancé, mais qui est loin d'être terminé et qui n'est pas irréversible – comme on a pu le voir dans d'autres pays. Nous, à la FTQ, sommes particulièrement fiers du chemin parcouru et de notre contribution à cet égard, notamment dans les milieux de travail. Nous n'accepterons pas de nouvelles embûches religieuses sur le chemin qui reste à parcourir, en particulier pour que les femmes puissent exercer en toute égalité leurs droits économiques, sociaux et culturels.

1.6 Nos propositions sur la place de la religion dans l'espace public

1. Que les gouvernements adoptent un cadre de référence sur la laïcité contenant des lignes directrices claires sur la façon dont les demandes d'accommodement religieux doivent être administrées dans les institutions et organismes publics.
2. Que ce cadre de référence soit rendu public et qu'il soit communiqué aux employeurs du secteur privé ainsi qu'aux organismes qui offrent des services à la population.
3. Que ces directives contiennent tous les éléments nécessaires à une meilleure compréhension de la laïcité, de ses implications concrètes, ainsi que de l'exercice du droit à l'égalité entre les hommes et les femmes.
4. Que des efforts particuliers d'éducation et de sensibilisation du public soient consentis par le gouvernement du Québec sur la laïcité, l'égalité entre les hommes et les femmes et leurs implications concrètes. Et que ces efforts impliquent la participation de la FTQ et des autres organismes de la société civile.
5. Que, dans l'attente de directives plus claires, les institutions publiques fassent preuve de discernement dans les accommodements qu'elles consentent sachant qu'elles ont la responsabilité de préserver le caractère laïc de notre société.

6. Que toutes les modifications juridiques envisagées suite à ce débat sur la place de la religion dans l'espace public fassent l'objet d'analyses sérieuses sur leurs répercussions possibles sur les droits fondamentaux, y compris le droit du travail.
7. Que le port de signes religieux par des personnes représentant l'État soit réglementé dans l'esprit de garantir la neutralité des institutions.
8. Qu'une législation contraignante soit envisagée si l'application du cadre de référence en matière d'accommodements religieux ne donne pas les résultats espérés.
9. Que le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes demeure un principe non négociable.

Partie 2. L'intégration des personnes immigrantes

2.1 Notre position sur le thème de la consultation

Malgré le choix de faire porter la consultation publique sur le modèle d'intégration des personnes immigrantes, il nous semble exagéré de diagnostiquer une crise du modèle d'intégration québécoise. Des ajustements sont nécessaires, comme toujours, mais à la FTQ nous pensons que le problème actuel n'est pas celui des politiques et des orientations, mais plutôt celui des moyens et des ressources. Que ce soit pour mieux réussir la francisation ou pour lutter plus efficacement contre les discriminations, le manque de ressources est criant! Voilà où le bât blesse.

La FTQ est directement interpellée par la question de l'intégration des personnes immigrantes, car l'emploi est au cœur de toutes les dynamiques d'intégration. Les enfants s'intègrent à la collectivité québécoise par l'école. Les adultes par l'emploi. La FTQ juge la situation d'autant plus préoccupante que le Québec est la province canadienne qui affiche les plus mauvaises performances au chapitre de l'intégration des immigrants sur le marché du travail. Selon les données de Statistique Canada pour l'année 2006, le taux de chômage des immigrants très récents (arrivés il y a moins de cinq ans) était trois fois supérieur au taux de chômage de la population du Québec née ici.

Les difficultés des personnes immigrantes sur le marché du travail, notamment la discrimination à l'embauche ou en emploi, sont des préoccupations historiques des syndicats. Ceux-ci, bien avant l'existence des chartes des droits, combattaient déjà la discrimination en emploi au moyen des conventions collectives.

Lors de son congrès tenu à l'automne 2004, la FTQ a réaffirmé sa volonté de travailler à l'élimination des barrières à l'emploi liées à l'origine ethnoculturelle ou à l'appartenance à une minorité visible en se dotant d'une politique en matière d'intégration au travail. Cette politique repose sur quatre axes : la régionalisation de l'immigration dans le développement du Québec; l'accès à la francisation en milieu de travail; la lutte contre le racisme et la discrimination en milieu de travail; la poursuite de campagnes d'information et de sensibilisation.

Comme des dizaines d'autres intervenants directement concernés par l'intégration, la FTQ a participé déjà plusieurs fois à des consultations portant sur les objectifs, les orientations et les moyens mis à la disposition de la politique québécoise d'intégration. Seulement dans la dernière année, la FTQ a consacré deux mémoires présentés en commission parlementaire aux questions relatives à l'intégration des personnes immigrantes et à la discrimination.

Pour le bénéfice de la commission, nous soumettons en annexe la Déclaration de politique adoptée en congrès ainsi que ces mémoires récents, car il nous semble superflu de revenir une fois encore sur cette question.

ANNEXE 1 : résolution du Conseil général de la FTQ sur l'accommodement raisonnable

ATTENDU QUE l'accommodement raisonnable pour motifs religieux donne lieu à des dérives dans les pratiques de certaines institutions publiques;

ATTENDU QUE le débat actuel sur les accommodements raisonnables religieux met en lumière l'absence de consensus dans notre société sur cette pratique développée par les tribunaux;

ATTENDU QUE certains démagogues se servent du débat pour stigmatiser et harceler des personnes issues de l'immigration, particulièrement arabe et musulmane;

ATTENDU QUE la Commission des droits a interpellé la FTQ et d'autres groupes de la société civile afin qu'ils aident à documenter la réalité des accommodements raisonnables religieux dans nos milieux de travail afin de mener le débat public sur des bases plus informées;

ATTENDU QUE la FTQ a toujours mené le combat pour la laïcité des institutions publiques au Québec et souscrit au principe de la séparation de l'Église et de l'État;

QU'IL SOIT RÉSOLU :

- Que la FTQ réaffirme le besoin pour nos gouvernements d'établir clairement le caractère laïc de nos institutions et de nos espaces publics, et qu'elle attend de l'Assemblée nationale et du Parlement canadien qu'ils donnent des lignes directrices claires à cet égard;
- Que la FTQ demande aux institutions publiques, dans l'attente de directives plus claires, de faire preuve de discernement dans les accommodements qu'elles consentent sachant qu'ils ont la responsabilité de préserver le caractère laïc de nos institutions;
- Que la FTQ réaffirme la justesse de la notion d'accommodement raisonnable quand elle s'inscrit dans l'exercice des droits à l'égalité et lorsqu'elle ne remet pas en question le caractère laïc de nos institutions;
- Que la FTQ et ses affiliés mènent leur propre enquête dans les milieux de travail pour documenter l'étendue de l'accommodement pour motifs religieux et qu'elle s'engage à coopérer avec la Commission des droits de la personne ainsi que la Commission Taylor-Bouchard dans leurs démarches pour faire en sorte que le débat se fasse sur des bases factuelles;
- Finalement, qu'il soit résolu que la FTQ condamne toute forme de comportements discriminatoires à l'endroit de personnes issues de minorités ethniques et religieuses et qu'elle appelle tous ses membres à faire preuve d'un comportement exemplaire à cet égard.

Le 14 février 2007

ANNEXE 2 : positions et propositions de la FTQ en matière d'intégration des personnes immigrantes

Cette annexe comprend la Déclaration de politique adoptée lors du congrès de 2004, ainsi que le mémoire présenté le 6 septembre 2006 à la Commission de la culture de l'Assemblée nationale portant sur une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination.

Nous invitons également les lecteurs à consulter, si besoin, le mémoire présenté le 7 septembre 2007 à la Commission de la culture de l'Assemblée nationale lors de la Consultation générale sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010, accessible sur le site Internet de la FTQ <http://www.ftq.qc.ca>.

Déclaration de politique : l'intégration des personnes immigrantes

Depuis que le monde est monde, il n'est pas une seule partie de la terre qui n'ait connu des vagues récurrentes d'immigration et d'émigration. Les millions de personnes qui quittent actuellement leur pays ne sont que les témoins contemporains de traditions qui remontent à la nuit des temps et qui contribuent à redessiner les contours des sociétés, des cultures, des systèmes économiques.

L'intégration est la carte gagnante dont une société dispose pour faire de l'immigration une composante positive de son développement. Une intégration réussie donne à l'individu une appartenance culturelle et une identité sociale essentielles à une vie harmonieuse et productive. Cependant, l'intégration à une nouvelle société ne se fait pas toujours de manière harmonieuse et le parcours est souvent parsemé d'écueils : l'apprentissage d'une nouvelle langue; l'adaptation au système de sécurité sociale et à la culture québécoise; les obstacles inhérents au système d'emploi et les attitudes discriminatoires. Les personnes immigrantes qui ne peuvent s'intégrer de manière harmonieuse vivront alors des situations de pauvreté et d'exclusion.

Pour toutes ces raisons, la FTQ et ses affiliés travaillent depuis des années à l'émergence de solutions pouvant contribuer à une intégration harmonieuse en milieu de travail. Dès 1979, la FTQ adoptait une déclaration de politique qui portait principalement sur les lois qui régissent les conditions d'immigration et jetait les bases du développement de relations interculturelles harmonieuses en milieu de travail comme pôle d'intégration des travailleuses et travailleurs immigrants.

Au début des années 1990, sensible au nombre grandissant de personnes immigrantes dans ses rangs, la FTQ et ses affiliés ont senti le besoin d'agir plus concrètement : des actions de sensibilisation, cours sur les relations interculturelles, cours favorisant l'apprentissage et l'usage du français en milieu de travail, plus grande participation des travailleuses et travailleurs immigrants à la vie syndicale.

Annexe 2

La FTQ a tenu à entretenir des échanges assidus avec les représentants des milieux de travail pour être mieux informée de la réalité et du vécu des travailleuses et travailleurs immigrants.

Depuis 2002, afin de mieux répondre aux besoins de ses affiliés, la FTQ s'est doté d'un comité sur l'intégration des personnes immigrantes. La présente déclaration de politique est le résultat des travaux de ce comité et trace le chemin qu'il nous reste encore à parcourir.

Pour intégrer la société québécoise : la régionalisation de l'immigration

L'immigration de personnes d'origines diverses représente une constante dans l'histoire du Québec et aujourd'hui le Québec y voit de plus en plus une source de croissance de sa population et de sa main-d'oeuvre, particulièrement pour certaines régions. Pourtant, jusqu'à ce jour, les personnes immigrantes s'établissent presque exclusivement dans la zone montréalaise : 90 % des personnes nées à l'étranger y vivent. Malgré certains efforts de régionalisation, Montréal demeure le pôle majeur d'attraction des personnes immigrantes et la responsabilité d'intégrer les nouveaux arrivants repose en quelque sorte sur les habitants de cette région. Ainsi, seules cinq autres régions comptent annuellement un solde migratoire supérieur à 750 personnes : Montérégie, Québec, Laval, Estrie et Outaouais.

La possibilité de trouver un emploi à la hauteur des compétences des personnes, l'existence de services sociaux et professionnels d'accueil dédiés spécifiquement aux immigrants et l'existence d'une communauté d'accueil de la même origine sont des facteurs importants qui comptent pour beaucoup lorsqu'il s'agit de choisir un lieu de résidence. Ces services sont largement concentrés dans l'île de Montréal.

Le gouvernement québécois doit faire une analyse sérieuse de ses échecs comme de ses réussites en matière de régionalisation et revoir ses politiques de régionalisation et de *démétropolisation* de l'immigration à la lumière de telles analyses. Et la population québécoise ainsi que les institutions et groupes qui offrent des services aux populations immigrantes doivent être consultés.

QU'IL SOIT RÉSOLU que ce 27e Congrès de la FTQ réaffirme l'importance d'une intégration harmonieuse des personnes immigrantes dans toutes les régions du Québec.

QU'IL SOIT RÉSOLU que ce 27e Congrès de la FTQ demande au gouvernement d'élaborer une politique de régionalisation de l'immigration suite à une consultation publique et de donner aux régions les moyens de soutenir l'intégration des personnes immigrantes.

Annexe 2

QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU que ce 27^e Congrès demande au gouvernement que la politique de régionalisation de l'immigration contienne des mesures précises tels l'accès facile à l'éducation, aux services de santé et de loisirs pour la population immigrante et une sensibilisation aux réalités interculturelles pour la population d'accueil.

Pour intégrer le marché du travail et vivre dans les milieux de travail : la connaissance du français

Depuis longtemps déjà, la FTQ identifie la connaissance du français, langue commune du Québec, comme étant l'un des critères majeurs de l'intégration des personnes immigrantes. C'est par elle que l'isolement est rompu et que la communication, l'interaction et la participation sont possibles. Autrement, les immigrants éprouveront des difficultés : à faire reconnaître leurs compétences et leurs diplômes et l'accès à la formation manquante; à trouver un emploi et à s'intégrer dans un milieu de travail; à s'intégrer à une structure syndicale, là où il y en a une.

Comme il est possible, à Montréal, d'obtenir un emploi sans avoir une connaissance du français, la FTQ s'inquiète aussi des impacts sur le droit des autres travailleurs et travailleuses d'exercer leurs activités en français. Comment en effet assurer une utilisation effective du français si tous les travailleurs et travailleuses n'en ont pas au moins une connaissance fonctionnelle?

Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) estime que plus de 100 000 travailleuses et travailleurs immigrants ne connaissant pas le français et que 70 % d'entre eux travaillent dans des entreprises de moins de cinquante personnes. De plus, au Québec, la francisation des personnes immigrantes s'appuie sur des services majoritairement offerts par des établissements d'enseignement public et un réseau d'organismes communautaires. Or, l'offre de services en francisation ne satisfait pas les besoins. Près de 40 % des non-francophones ne sont pas rejoints par les services mis en place. Quant aux cours de français donnés en milieu de travail, ils se font rarissimes et sont, dans la plupart des cas, le résultat de longues négociations patronales-syndicales.

La FTQ a toujours réclamé une application plus cohérente et rigoureuse de la Charte de la langue française. Ainsi, le programme de francisation 4 imposé aux entreprises comptant plus de cinquante personnes ne doit pas se limiter à la seule francisation des installations et des outils de travail mais aussi à celle des personnes qui y travaillent. La FTQ demeure aussi préoccupée par la situation des entreprises qui emploient moins de cinquante personnes puisque celles-ci échappent, pour la plupart, aux obligations de francisation prescrites par la Charte de la langue française.

Annexe 2

QU'IL SOIT RÉSOLU que ce 27^e Congrès de la FTQ demande au gouvernement d'offrir une formation linguistique qui réponde à l'ensemble des besoins, notamment dans les lieux de travail pour toutes personnes qui ne maîtrisent pas le français et d'informer toutes les entreprises quant à la possibilité de comptabiliser les dépenses reliées à la francisation dans le 1 % destiné à la formation professionnelle.

QU'IL SOIT RÉSOLU que la FTQ et ses affiliés mettent tout en oeuvre pour que les comités paritaires créés en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective, les comités sectoriels de main-d'oeuvre et les tables sectorielles de main-d'oeuvre intègrent, à leur mandat, la francisation des entreprises et des personnes qui y travaillent.

QU'IL SOIT ENFIN RÉSOLU que la FTQ incite ses affiliés à accorder une attention particulière aux besoins de formation linguistique de leurs membres qui n'ont pas une connaissance fonctionnelle du français, notamment par le développement d'une offre de cours de francisation.

Pour intégrer le marché du travail : la reconnaissance des acquis

Même si le Québec trie sur le volet ses candidats et candidates à l'immigration en privilégiant les personnes qui sont diplômées dans leur pays d'origine, un grand nombre d'entre elles se retrouvent ici aux prises avec de lourdes procédures administratives, parfois tatillonnes, avant de réussir à obtenir une attestation formelle d'équivalence de leur diplôme leur permettant de trouver un emploi à la mesure de leurs talents. Et rares sont les cas où l'on reconnaît la formation acquise et les expériences du pays d'origine.

À l'heure actuelle, il n'existe pas de politique-cadre et de stratégie gouvernementale en matière de reconnaissance des acquis et des compétences en ce qui touche les personnes immigrantes, et ce, malgré des années d'étude et des promesses répétées. Chacun et chacune doit affronter, individuellement, les dédales administratifs de diverses institutions, les ordres professionnels et les institutions d'enseignement, par exemple. Cette pénible démarche pour la reconquête de l'identité professionnelle condamne trop souvent des adultes immigrants à exercer des métiers bien en deçà de leurs compétences réelles. La reconnaissance des acquis et des compétences est un problème généralisé à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs québécois.

Au fil des années, les revendications et actions de la FTQ se sont multipliées pour sensibiliser les autorités concernées : déclarations de politique sur la formation professionnelle en 1989 et sur la formation de base en 1993; *Document de travail sur l'emploi* en 1998. La FTQ, au sein de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), a aussi collaboré activement à la mise en place du *Cadre de référence pour le développement et la reconnaissance des compétences* qui encadre la mise en place des programmes d'apprentissage en milieu de travail.

Annexe 2

Les principes de base défendus par la FTQ sont qu'une personne :

- a droit à la reconnaissance formelle des acquis et des compétences correspondant à des éléments de formation qualifiante, dès qu'elle fournit la preuve qu'elle les possède;
- n'a pas à refaire dans un contexte scolaire formel des apprentissages qu'elle a déjà réalisés dans d'autres lieux et selon d'autres modalités;
- ne devrait pas être tenue de faire reconnaître à nouveau des compétences ou des acquis qui ont déjà été évalués avec rigueur et sanctionnés par un système officiel.

Depuis l'adoption de la politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, les différents ministères concernés par la reconnaissance des acquis et des compétences des adultes travaillent à développer des moyens pour répondre aux besoins des travailleurs et des travailleuses. Il faudra cependant s'assurer que les politiques ou stratégies adoptées permettent aussi de corriger les injustices dont sont victimes les personnes immigrantes dans le traitement de leur dossier.

QU'IL SOIT RÉSOLU que le 27e Congrès de la FTQ réclame que le gouvernement reconnaisse l'urgence d'agir et adopte une politique-cadre et un plan d'action avec des mesures concrètes en matière de reconnaissance des acquis et des compétences ainsi que des certificats de métier des personnes immigrantes en s'assurant que les outils d'évaluation ne défavorisent pas les personnes issues de l'immigration;

QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU qu'un accès rapide à l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec soit assuré pour les personnes immigrantes, alors qu'elles sont encore à l'étranger.

Dans les milieux de travail : sensibilisation contre les préjugés, le racisme et la discrimination

Les milieux de travail sont à l'image de la société tout entière. Les préjugés, le racisme et la discrimination y ont cours, les membres des minorités visibles y étant nettement défavorisés. Même avec un diplôme universitaire, le taux de chômage des personnes des minorités visibles est nettement plus élevé (environ 19 %) que celui de l'ensemble de la main-d'oeuvre québécoise (environ 8 %).

Depuis de nombreuses années déjà, l'action de la FTQ vise à contrer les attitudes discriminatoires dans les milieux de travail. Ainsi, en 1993, la FTQ a développé une démarche pédagogique en publiant la brochure *Comprendre pour agir* et en tenant des journées de réflexion sur les relations interculturelles et l'action syndicale dont les thèmes recouvrent les principales difficultés auxquelles ont à faire face les personnes immigrantes. Le programme de formation qui proposait des activités de jumelage en milieu de travail a été repris et adapté par des sections locales et des syndicats.

Annexe 2

La FTQ croit qu'il faut continuer à affronter les réalités des préjugés, du racisme et de la discrimination dans chaque milieu de travail. Sans honte mais aussi sans complaisance, il faut briser le mur du silence.

QU'IL SOIT RÉSOLU que la FTQ et ses affiliés utilisent plus largement les moyens existants, notamment en matière de sensibilisation et de formation, afin de lutter contre les préjugés, le racisme et la discrimination en milieu de travail.

Annexe 2

QU'IL SOIT ENFIN RÉSOLU que ce 27e Congrès demande au gouvernement de faire une campagne de sensibilisation et d'éducation auprès des employeurs et verse aux centrales syndicales les budgets nécessaires pour offrir, dans leurs rangs, des sessions de formation aux réalités interculturelles.

QU'IL SOIT ENFIN RÉSOLU que ce 27e Congrès transforme le comité spécial en un comité permanent dont la priorité sera l'élaboration d'une politique et d'un plan d'action dans le but de rendre plus représentative dans les milieux de travail et dans nos structures syndicales la présence des personnes immigrantes.

**Mémoire de la Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec (FTQ)**



présenté à la

Commission de la culture

portant sur une politique gouvernementale
de lutte contre le racisme et la discrimination

Le 6 septembre 2006

Annexe 2

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
565, boul. Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : 514 383-8000
Télécopie : 514 383-8001
Site : <http://www.ftq.qc.ca>
Dépôt légal — 3^e trimestre 2006
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-89639-004-9

Annexe 2

Introduction

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la plus grande centrale syndicale du Québec, compte plus de 500 000 membres. Les quelque vingt-cinq syndicats et leurs sections locales affiliées à la FTQ sont présents dans toutes les sphères de l'activité économique québécoise et font que la centrale est celle qui représente le plus grand nombre de travailleurs et de travailleuses au service de l'entreprise privée.

Nous croyons aussi représenter le plus grand nombre de travailleurs et travailleuses des communautés culturelles et des minorités visibles même s'il existe très peu de données au sujet de la composition raciale ou ethnique de notre membership. La dernière étude que nous avons faite remonte à 1990 et a été réalisée par le Conseil régional FTQ Montréal Métropolitain qui couvre les régions de Montréal, Laval et une partie de la Montérégie. Nous avons alors identifié que plus de 10 % des membres du Conseil étaient issus des minorités ethniques : 5,3 % étaient des femmes et des hommes immigrants de race blanche; 4,7 % faisaient partie de minorités visibles, nés au Canada ou à l'étranger; 0,09 % étaient des autochtones.

La démarche que propose la ministre pour actualiser les choix de la société québécoise en matière de lutte contre le racisme et la discrimination nous laisse perplexes. De nombreuses et récentes consultations ont eu lieu dont la consultation publique de l'automne 2005 portant sur La pleine participation des Québécois issus des communautés noires à la société québécoise. Le gouvernement a déjà élaboré des plans d'action, notamment le Plan stratégique 2005-2008 du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) où il s'engage à lutter contre le racisme et la xénophobie pour construire un Québec inclusif. Il y a aussi l'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration, Au Québec pour bâtir ensemble, rendu public en 1990 où il est clairement mentionné que le racisme est une question à laquelle il faut absolument s'attaquer. De nombreux acteurs agissent déjà sur le terrain.

Mentionnons que le MICC a déjà commandé des recherches pour établir un diagnostic sur le racisme au Québec et qu'il finance certaines recherches et enquêtes pour mieux connaître l'état du rapprochement interculturel sur la situation de discrimination à l'égard des jeunes en matière d'emploi, plus particulièrement des jeunes des minorités visibles.

Ne sommes-nous pas déjà bien équipés pour poursuivre la lutte contre le racisme et la discrimination? Ne pouvons-nous pas travailler à partir ce que nous avons déjà? Est-ce que l'élaboration d'une politique pour contrer le racisme et la discrimination ne risque pas de demeurer un vague projet tant et aussi longtemps que l'on n'aura pas procédé à l'évaluation de la situation et du travail déjà accompli? C'est ce que nous croyons. Il nous apparaît aussi qu'une commission parlementaire n'est pas la meilleure place pour faire de telles évaluations.

Annexe 2

Le gouvernement aurait dû confier cette tâche à un organisme compétent, peut-être la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, qui aurait pu actualiser nos connaissances en matière de discrimination, à la condition de lui en donner les moyens.

Le gouvernement aurait ensuite pu soumettre à la consultation une politique dont il aurait défini les paramètres pour répondre aux défis identifiés. Même si la nécessité de la présente consultation ne nous semble pas évidente, la FTQ convient de l'importance de lutter contre le racisme et la discrimination. Par ailleurs, nous sommes conscients de l'existence de racisme et de discrimination dans tous les aspects de la vie en société et des interrelations qui prévalent entre les diverses solutions et nous entendons présenter ici nos analyses en ce qui concerne la réalité des milieux de travail québécois, lieux de notre expertise, là où nous sommes le plus à même d'intervenir.

Dans le présent mémoire, nous présenterons d'abord un bref historique des interventions de la FTQ et de ses syndicats affiliés en matière de lutte au racisme et à la discrimination. Nous aborderons ensuite les solutions que nous croyons essentielles à mettre de l'avant. Nous terminerons ce mémoire en interpellant directement le gouvernement pour le développement de mesures concrètes.

1. L'action du mouvement syndical et de la FTQ au fil des ans

L'engagement du mouvement syndical à lutter contre toutes les formes de discrimination prend sa source dans les fondements de son action. Le mouvement syndical lutte contre l'arbitraire patronal et contre l'injustice sociale.

Le mouvement syndical revendique auprès des gouvernements et négocie avec les employeurs. Ainsi, bien avant l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne et encore aujourd'hui, les syndicats négocient des conventions collectives qui contiennent des dispositions interdisant la discrimination envers les travailleurs et travailleuses pour des motifs d'activité syndicale, de convictions politiques, de race, de couleur, de croyances religieuses et d'orientation sexuelle.

Le mouvement syndical défend les travailleurs et les travailleuses mais aussi tous les citoyens, hommes et femmes de toutes les minorités, raciales, religieuses, sexuelles, etc. Ainsi, la FTQ est toujours engagée dans de nombreux dossiers en faveur de l'accès à l'égalité pour tous les membres qui sont affiliés à notre centrale; par exemple, l'équité salariale pour les femmes, l'accès à l'emploi des personnes handicapées, les droits aux assurances ou aux prestations de retraite pour les conjoints de même sexe, etc. L'impact de l'amélioration des conditions de travail est pour nous un moyen de contrer la discrimination. Et, il en est de même pour les travailleurs et travailleuses immigrants pour lesquels nous nous préoccupons de travailler à lever les obstacles liés à la non connaissance de la langue française, à la reconnaissance des acquis et des diplômes ainsi qu'à d'autres obstacles politiques ou systémiques.

Annexe 2

Notre présence prépondérante dans des secteurs d'activité comme ceux du vêtement, de l'hôtellerie et la restauration, de l'entretien ménager d'immeuble et de la plasturgie nous a interpellés dès le milieu des années 1970 et amenés à agir dans le sens d'une meilleure intégration des personnes immigrantes ou d'autres origines raciales présentes dans nos rangs. Depuis 1979, année où nous avons tenu un colloque sous le thème « Un pays en commun, la solidarité », nous avons toujours continué à demeurer vigilants et à intervenir par des actions multiples : des actions politiques et des actions visant les milieux de travail. Nous disions : ce ne sont pas les travailleurs immigrants qui causent les problèmes, mais l'utilisation qu'en fait le système économique et il est temps d'identifier les vrais responsables. En identifiant les vrais responsables, il faut identifier les niveaux d'intervention où il faut agir : niveau gouvernemental, mouvement syndical, syndicats affiliés (il ne faut pas craindre une certaine dose d'autocritique), niveau international (sensibilisation et travail avec certains syndicats dans les pays d'origine), politiques à venir et lois nécessaires.

Les syndicats ont été longtemps les seules organisations à se porter à la défense des plus démunis, ce qui est encore le cas dans de nombreux pays. Le Congrès du travail du Canada (CTC), auquel la FTQ est affiliée, a ainsi déclaré, à la Conférence mondiale des Nations-Unies contre le racisme à Durban en Afrique du Sud en septembre 2001, que « la Conférence mondiale des Nations-Unies contre le racisme (CMNUCR) a donné au CTC et à ses affiliés l'occasion d'appuyer la lutte livrée par des travailleurs et travailleuses du monde entier pour éliminer la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Il importe de se rappeler que, dans le monde entier, les syndicats sont souvent les seules institutions ayant le pouvoir de défendre les victimes du racisme sous ses différentes formes ». Aujourd'hui, au Canada et au Québec, les syndicats travaillent de concert avec des organismes communautaires voués à la défense et au soutien des populations immigrantes et des minorités visibles.

Ainsi, la FTQ a toujours participé aux travaux des différents groupes réunissant des partenaires dans l'action. Par exemple, nous avons contribué, en 1996, à créer le Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre pour personnes immigrantes (CAMO-PI) dont le mandat national vise l'intégration et le maintien au travail des personnes immigrantes. La participation de la FTQ a été fort importante ne serait-ce que par la présidence de l'organisme. De la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) aux centres locaux de développement (CLD) en passant par les comités consultatifs, nous avons toujours mis notre expertise au service de la collectivité. Nous sommes aussi impliqués, souvent par le biais de représentants et représentantes de nos syndicats affiliés, dans les comités de quartiers de Montréal ainsi que dans les structures régionales mises sur pied par le gouvernement : par exemple, dans certaines conférences régionales des élus (CRÉ), dans les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) et dans bien d'autres. L'intégration des travailleuses et travailleurs immigrants y est parfois un enjeu important.

Annexe 2

Nous pourrions ajouter que notre appui à Centraide a permis aux militants et aux militantes de notre centrale d'élargir sa coopération avec les associations culturelles qui à leur tour participent activement à l'oeuvre de cet organisme. Lors de son dernier congrès tenu à l'automne 2004, la FTQ a réaffirmé sa volonté de travailler à l'élimination des barrières à l'emploi liées à l'origine ethnique ou à l'appartenance à une minorité visible en se dotant d'une politique en matière d'intégration au travail. Cette politique repose sur quatre axes : la régionalisation de l'immigration dans le développement du Québec; l'accès à la francisation en milieu de travail; la lutte contre le racisme et la discrimination en milieu de travail; la poursuite de campagnes d'information et de sensibilisation.

Le comité permanent de la FTQ sur la situation des travailleurs et travailleuses immigrants, où siègent des représentants d'une vingtaine de syndicats, a participé à l'élaboration de cette politique et travaille actuellement à celle d'un plan d'action. En confiant un tel mandat à son comité, la FTQ s'assure de maintenir bien vivantes dans ses structures la réflexion et l'action, éléments essentiels à un solide engagement en faveur de la défense des travailleurs et travailleuses immigrants qui sont, à bien des égards, parmi les plus vulnérables de notre société.

2. L'accès à la francisation : un moyen pour lutter contre les discriminations et le racisme

Nous sommes très conscients que l'intégration des personnes immigrantes allophones au marché du travail ne se limite pas uniquement à l'apprentissage du français. Il serait bien réducteur que de tout ramener à la dimension linguistique en ne tenant pas compte des codes qui fondent la société québécoise.

Cependant, nous avons toujours souscrit au consensus de préserver l'identité culturelle de la société québécoise et d'assurer la pérennité du français sur son territoire. Cela, nous l'avons exprimé en février 1991 dans l'Énoncé de politique en matière d'immigration proposé par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles:

« - une société dont le français est la langue commune de la vie publique;

une société démocratique où la participation et la contribution de tous et de toutes sont attendues et favorisées;

une société pluraliste ouverte aux apports dans les limites qu'imposent le respect des valeurs démocratiques fondamentales et la nécessité de l'échange intercommunautaire.»

Annexe 2

En tant que partenaire associé au projet de francisation des milieux de travail qui est prescrit par la Charte de la langue française, la FTQ a investi, depuis 1977, des énergies importantes pour soutenir ce projet. Cela nous a permis, entre autres, d'identifier rapidement l'importance du milieu de travail comme lieu à privilégier pour l'apprentissage de la langue.

Même si globalement la proportion des personnes immigrantes connaissant le français soit à la hausse selon les données du MICC, il faut tenir compte que le nombre de personnes ne connaissant pas le français s'accroît depuis plusieurs années en raison de l'augmentation du volume total d'immigration. En 2005, le Québec a accueilli 43 373 personnes et compte en accueillir 46 000 en 2006 et 48 000 en 2007.

À la lecture du Plan stratégique 2005-2008 du MICC et autres documents produits par ce dernier et portant sur la planification de l'immigration, on évalue autour de 50 % la proportion des personnes immigrantes connaissant le français au moment de leur admission au Québec. Comme on le sait un grand nombre de personnes échappent à l'offre de francisation du MICC et de ses partenaires. Cela représente des milliers de personnes qui sont laissées de côté par un service pourtant considéré comme essentiel pour l'avenir du Québec. Même si le MRCI réussit à maintenir à au moins 50 % la proportion de personnes immigrantes admises connaissant le français, nous craignons qu'en raison du niveau élevé d'admissions et de l'offre de francisation qui n'est pas suffisante, le problème ne peut que s'amplifier et par conséquent nuire grandement au processus de francisation des entreprises.

Nous pouvons présumer sans trop se tromper qu'un grand nombre de personnes immigrantes se retrouvent en milieu de travail sans connaissance fonctionnelle du français. Et, nous savons par expérience que la non connaissance du français ou tout simplement l'absence d'une langue commune dans un lieu, quel qu'il soit, est source d'incompréhension voire d'isolement. C'est là que peut naître une mauvaise analyse du contexte, laquelle peut déboucher sur de la discrimination présumée et même du racisme. Il existe des lieux de travail, dans certains secteurs d'activité, où les employés communiquent entre eux, ni en français, ni en anglais. Qu'en est-il pour ces personnes de la connaissance des lois du travail ou encore de leurs droits en tant que citoyens?

N'est-ce pas là une catégorie de travailleurs et de travailleuses des plus vulnérables parmi nous, susceptibles d'être victimes d'abus et cela tout en reconnaissant le travail accompli sur le terrain par le gouvernement, les organismes communautaires et le mouvement syndical? N'oublions pas que le fait de ne parler ni français ni anglais condamne la personne à l'impossibilité de décrocher l'emploi auquel elle aspire, ou la rend prisonnière d'un emploi déqualifié.

Notre centrale à toujours soutenu le constat suivant : la connaissance du français est un facteur clé de réussite en ce qui concerne l'intégration à la société québécoise mais également un facteur clé pour l'intégration dans l'emploi.

Annexe 2

C'est pourquoi nous sommes si étonnés du peu d'importance que le présent document de consultation accorde à la nécessité d'une bonne connaissance de la langue commune. On y lit que quelques mots seulement pour souligner que la connaissance insuffisante du français peut nuire à un accès équitable au marché du travail. Son contenu ne permet pas de prendre en compte l'impact qu'une meilleure connaissance de la langue commune pourrait avoir dans la lutte au racisme et à la discrimination, par le développement des capacités de communication.

À cet égard, il aurait été normal de retrouver dans le document de consultation le même message que madame la ministre avait lancé dans le Plan stratégique 2005-2008 du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles : Le Québec est fier d'affirmer et de préserver son caractère français, dans une Amérique du Nord majoritairement anglophone. La hausse de l'immigration francophone et la francisation des personnes immigrantes ne connaissant pas suffisamment le français sont au nombre des stratégies déployées par le gouvernement québécois pour assurer la pérennité du fait français ainsi que l'intégration réussie des hommes, des femmes et des enfants qu'il accueille. (page 12) Et plus encore, d'y trouver des propositions concrètes pour faciliter et accélérer l'apprentissage du français pour certains groupes de personnes qui ont difficilement accès à l'offre de francisation. Mentionnons, entre autres, les femmes immigrantes qui en raison des pressantes nécessités économiques doivent se trouver dès leur arrivée un travail peu qualifié où le français ne sera pas requis. Nous savons que tôt ou tard la nécessité de développer des capacités de communication s'imposera.

Mais trouveront-elles des programmes capables de tenir compte de leurs horaires de travail et de leurs responsabilités familiales? Pourtant, nous savons qu'il y a moyen d'intervenir. L'un de nos syndicats, en collaboration avec l'employeur, a déjà permis à des femmes et à des enfants d'âge préscolaire de suivre les cours de français offerts à leur conjoint, par l'employeur, pendant les heures de travail. Il a suffi à l'entreprise et au syndicat de s'entendre afin d'assumer le coût des déplacements.

La méconnaissance du français comme facteur ghettoïsant Par ailleurs, nous sommes conscients que ce n'est pas par hasard que l'on retrouve des travailleurs et travailleuses immigrants dans les secteurs souspayés, non spécialisés et caractérisés par de mauvaises conditions de travail. On note, entre autres, une présence importante d'immigrants et d'immigrantes dans le secteur des services, dans le commerce et la plasturgie, secteurs très peu syndiqués. S'ajoute à cela la multitude de petites entreprises qui offrent une porte d'entrée plus que facile sur le marché du travail où la méconnaissance de la langue française est souvent à l'origine de l'ignorance des lois du travail, une réalité réunissant ainsi des conditions où les travailleurs et travailleuses immigrants sont plus vulnérables à toutes les formes de discrimination.

Annexe 2

La FTQ a souvent fait état en commission parlementaire de la situation préoccupante dans les entreprises qui emploient moins de cinquante personnes, catégorie d'entreprises qui échappent à presque toutes les dispositions de la Charte de la langue française portant sur la francisation des entreprises. Dans un mémoire présenté au ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration en 1998 et qui s'intitulait Pour une francisation et une insertion sociale et économique réussies des nouveaux arrivants et des non-francophones, nous nous inquiétions du fait que plus de la moitié des entreprises qui emploient moins de cinquante personnes étaient localisées dans la région de Montréal et dirigées par des anglophones ou par des allophones; là où justement se concentre la main-d'oeuvre issue de l'immigration. Si la société québécoise n'intervient pas dans ces milieux de travail, on a là réunis tous les ingrédients pour créer des ghettos culturels et sociaux.

Aujourd'hui, presque trente ans après l'adoption de la Charte de la langue française et autant d'années, sinon plus, d'énergie déployée avec nos partenaires pour que le français s'épanouisse dans les milieux de travail, nous sommes encore convaincus que si nous voulons améliorer les relations interculturelles dans nos milieux de travail ainsi que dans la société, si nous voulons que les personnes immigrantes adhèrent à nos valeurs et à notre culture, sans nécessairement renier la leur, si nous voulons favoriser leur intégration dans le milieu de travail, il faut investir davantage dans la francisation.

3. L'accès à l'emploi : un moyen pour lutter contre les discriminations et racisme

L'accès à l'emploi, comme le rappelle le document de consultation, est un enjeu stratégique pour les personnes immigrantes. Rappelons qu'il s'agit aussi d'un enjeu vital pour quiconque est sans travail. Par exemple quand les emplois se font rares et que la précarité d'emploi se généralise, cela touche autant les personnes immigrantes que les Québécois d'origine. C'est là justement qu'interviennent les obligations de la société québécoise à l'égard de ses citoyens et citoyennes qui sont sans emploi. À la FTQ nous nous sommes toujours battus pour atteindre le plein emploi et appeler les gouvernements à aménager ses politiques en conséquence. Nous croyons qu'en se dotant de politiques de plein emploi et de politiques de revenus minimums supérieurs au programme d'aide sociale que l'on connaît, on éviterait ainsi de plonger de nombreuses personnes dans cette situation discriminatoire qu'est la pauvreté.

Nous sommes conscients que l'accès à l'emploi est tributaire de certains facteurs incontournables comme la formation et l'expérience. Quoique les exigences en matière de qualification soient valables pour tout le monde, ces exigences, dans certains cas, compliquent le projet d'intégration au travail des personnes immigrantes. C'est ainsi que bien des personnes immigrantes possédant des diplômes universitaires ou des professions spécialisées acceptent un travail d'entretien ménager ou dans le secteur manufacturier en attendant de maîtriser le français et de trouver un emploi lié à leur profession ou à leur spécialisation.

Annexe 2

Aussi les employeurs peuvent avoir des pratiques discriminatoires au moment de l'embauche. D'ailleurs, le document de consultation déclare au dernier paragraphe de la page 50 que des pratiques discriminatoires ont été identifiées chez les employeurs en ce qui concerne le recrutement, la promotion et la formation. S'il est vrai que certains employeurs rejettent des candidats et des candidates issus de l'immigration, il y a lieu de leur « serrer la vis » et d'ajouter aux programmes actuels, comme le suggère le document de consultation, « les mesures correctrices concernant l'évaluation des emplois, la rémunération, la dotation, l'intégration organisationnelle, l'évaluation du rendement, la formation, les conditions de travail et les relations du travail. »

Les centrales syndicales possèdent déjà des recettes à succès dans ce domaine. Mieux aménager les partenariats avec le mouvement syndical et le monde patronal serait un pas dans la bonne direction de même que travailler plus énergiquement pour atteindre le plein emploi au Québec.

La convention collective comme outil d'intégration Rappelons que dans les entreprises où il y a un syndicat et une convention collective, une fois la personne embauchée, la discrimination est en principe « contrôlée » par l'action syndicale.

La tradition dans l'action syndicale au Québec et ce, depuis des décennies, a été d'inclure dans les conventions collectives de travail des dispositions interdisant des mesures discriminatoires contre un salarié ou une salariée, entre autres motifs, sa race, sa religion, sa couleur, sa langue, son origine ethnique ou nationale ou sa condition sociale.

Au-delà de la convention collective, nous avons aussi prévu des mécanismes de règlement de conflits. Les comités de relations du travail en sont des exemples. Qui plus est, nous veillons constamment à ce que les relations demeurent harmonieuses entre nos membres. L'ancienneté comme droit protecteur est aussi un autre moyen de prévenir les pratiques abusives. Par exemple, cela signifie qu'en cas de mise à pied, il est prévu dans la plupart des entreprises syndiquées un droit de rappel selon l'ancienneté acquise chez l'employeur, droit de rappel qui n'est pas indéfini, bien sûr.

Ainsi une fois intégrée à un emploi, la personne immigrante ou le Québécois dit « des minorités visibles » jouit des mêmes droits. La reconnaissance des acquis : un moyen pour lutter contre les discriminations et le racisme Les revendications et actions de la FTQ sur la question de la reconnaissance des acquis et des compétences se sont multipliées au cours des quinze dernières années, tant auprès des ministères de l'Éducation et de l'Emploi que du gouvernement en général et particulièrement dans le cadre des travaux qui ont mené, en 2002, à l'adoption de la politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. Notons que dans le plan d'action qui accompagne la politique, le gouvernement consacre une mesure propre à la reconnaissance des acquis et des compétences des adultes immigrants.

Annexe 2

La septième mesure se lit comme suit : afin de répondre aux besoins des personnes immigrantes, sachant que la reconnaissance de leurs acquis et de leur compétence est particulièrement importante pour leur intégration sociale et professionnelle : les opérations visant la reconnaissance scolaire autant que professionnelle des acquis des personnes immigrantes seront accélérées et intensifiées.

Pour la FTQ, les personnes immigrantes constituent un groupe que nous jugeons particulièrement pénalisé par l'absence de volonté politique de reconnaître les acquis et les compétences. Elles le sont doublement, d'une part parce qu'à l'exception des travailleurs et travailleuses spécialisés que le Québec est allé recruter dans d'autres pays, la plupart du temps, on ne reconnaît pas leurs expériences de travail dans leur pays d'origine. D'autre part, nombre d'entre elles n'arrivent pas à faire reconnaître la formation qu'elles ont suivie, les diplômes qu'elles ont obtenus dans leur pays d'origine. Et, ce qui est pour le moins incohérent, ce sont très souvent ces mêmes diplômes qui ont contribué à les faire accepter au pays! Ce problème de reconnaissance des diplômes peut, du moins en partie, trouver sa solution dans le développement de services de reconnaissance des acquis dans le réseau de l'éducation. Mais pour plusieurs professions, cela exige une action politique auprès des corporations et des ordres professionnels qui contrôlent les permis d'exercice des professions.

Quoique l'on constate des avancées afin de répondre aux besoins des personnes immigrantes, de nombreuses difficultés demeurent comme inhérentes à la reconnaissance des acquis et des compétences. L'accès à l'information, la francisation, la préparation du dossier, l'accès à la formation d'appoint et l'extrême lenteur d'appoint en font partie.

N'oublions pas que depuis l'adoption du Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formations continue, en 2002, le gouvernement a rendu publics deux rapports : celui du groupe de travail sur l'accès aux professions et métiers réglementés de février 2005 et celui du groupe de travail créé à la suite du Forum des générations.

Puisque le Québec compte sur l'immigration et sur l'apport des personnes formées à l'étranger pour combler le manque de main-d'oeuvre, voire contrer la pénurie annoncée, le gouvernement doit investir davantage tant au niveau de la formation d'appoint que dans le soutien aux organismes qui accompagnent les personnes immigrantes dans leur cheminement. Les grandes analyses ont été faites et les recommandations ne manquent pas. L'accès du plus grand nombre de personnes immigrantes au marché du travail québécois dépend maintenant de la volonté politique que l'on voudra bien y consentir.

4. L'information et la sensibilisation : pour faire bouger les mentalités

Les membres des syndicats, quoique conscients de la nécessité d'une action collective, sont aussi les reflets de la société dans laquelle ils vivent. À toutes les époques, les syndicats font donc oeuvre de sensibilisation en informant et sensibilisant leurs membres et leurs familles.

Ainsi, dans les décennies 1980 et 1990, la FTQ a conçu et élaboré des mécanismes de formation et d'information. En 1982, nous publions, à l'intention de nos membres affiliés, le « Guide social du travailleur ». Il s'agissait d'un guide complet portant sur les programmes sociaux. En 1984, nous lançons un programme d'action contre le racisme en milieu de travail axé sur l'information. À cette occasion, nous avons procédé à la mise à jour du « Guide social du travailleur » et à sa traduction en six langues : français, anglais, italien, espagnol, portugais et grec. Puis, en 1991, nous avons décidé d'orienter notre action syndicale dans un objectif de développement d'une plus grande harmonie interculturelle dans nos milieux de travail en faisant le pari de la formation. Un outil d'animation (joint au présent mémoire) a été conçu à l'intention de tous les syndicats. La démarche pédagogique, basée sur l'échange et la réflexion entre membres de souche et membres d'origines diverses, proposait un examen de quelques-unes des réalités qui briment le parcours conduisant à une légitime et harmonieuse intégration dans la société et au travail.

En abordant des sujets tels le dépaysement et l'adaptation, les tensions linguistiques, les valeurs et les comportements, les préjugés, la discrimination et le racisme, nous avons pu proposer à nos syndicats des pistes d'action parmi lesquelles un renforcement de la sensibilisation et de la formation en matière de lutte contre les discriminations en milieu de travail. Aujourd'hui, notre démarche continue d'inspirer nos syndicats qui, pour certains, ont pris à leur compte la sensibilisation et la formation pour lutter contre le racisme et toutes les formes de discrimination au travail.

C'est le cas de la section locale 800 de l'Union des employés et employées de service (UES-800) dont le membership dans le secteur de l'entretien ménager est majoritairement composé de personnes immigrantes. Ce syndicat travaille depuis plus de dix ans à trouver des moyens pour répondre aux besoins spécifiques de ses membres d'origine immigrante. Des mesures comme l'organisation de mécanismes d'accueil, de cours de français en milieu de travail et dans les locaux du syndicat ainsi que les programmes de jumelage en milieu de travail ont comme objectif de favoriser le rapprochement interculturel et de lutter contre les discriminations. Mentionnons qu'en 2005, l'UES-800 a bénéficié d'une subvention de la direction du Fonds national de la formation de la main-d'œuvre pour poursuivre un projet de francisation pour les personnes immigrantes du secteur ménager.

Annexe 2

La FTQ et ses syndicats affiliés visent non seulement de meilleures relations dans les milieux de travail mais aussi une intégration syndicale qui permet aux minorités de prendre leur place dans la vie syndicale et de s'y sentir aussi à l'aise et aussi responsables que les syndiqués nés au pays. Nous constatons que pour plusieurs personnes la langue, est un obstacle majeur à la participation à la vie syndicale. L'implication dans les structures syndicales passe aussi par une bonne connaissance de la langue commune, à l'oral et souvent même à l'écrit.

Notons que le Fonds de solidarité FTQ, en plus de contribuer à créer et à maintenir des emplois, est un organisme voué à la mise en oeuvre des politiques sociales de la FTQ. Il a établi des partenariats avec le Conseil régional FTQ Montréal Métropolitain et le milieu communautaire dans le but d'offrir aux personnes immigrantes des séances d'information portant sur les programmes sociaux, sur le fonctionnement de la société québécoise et sur le mouvement syndical.

C'est en s'informant et en discutant qu'on arrive à mieux comprendre les tensions et les malaises que nous ressentons devant ce que nous ne connaissons pas ou ce que nous connaissons mal. C'est par l'information, l'éducation et le partage de nos vécus respectifs que nous arriverons à combattre les préjugés ainsi que les manifestations ou les comportements racistes dans nos milieux de travail.

5. L'action gouvernementale

Nous sommes conscients que les discriminations en milieu de travail, lorsqu'elles existent, sont un phénomène complexe : avant l'embauche, elles affectent déjà la formation; au sein du monde du travail, elles peuvent exclure de l'accès à l'emploi, elles freinent l'évolution de la carrière, l'accès à certains postes, à certains droits ou à certaines responsabilités; elles peuvent entraîner une certaine tension des relations de travail. Elles n'épargnent aucune catégorie sociale. Enfin, elles touchent les personnes étrangères et celles que leur origine ou leur apparence physique conduisent à supposer étrangères. Mais l'identification des raisons et des actes qui manifestent l'existence de ces discriminations est souvent difficile.

C'est surtout par la réaffirmation de principes d'égalité et de non-discrimination que nous travaillons depuis de nombreuses années. Ces principes ont trouvé écho dans la signature des conventions collectives, dans l'organisation de campagnes contre diverses formes de discrimination en milieu de travail, dans l'élaboration de formations spécifiques, par la syndicalisation des travailleurs et travailleuses immigrants, par le soutien et les services sur mesure offerts à nos membres affiliés et par l'ardeur que nous déployons toujours à franciser les milieux de travail.

Annexe 2

Mais nous ne pouvons agir seuls. Et la société civile ne le peut non plus. La FTQ croit que le gouvernement québécois doit être plus qu'un coordonnateur de la lutte au racisme et à la discrimination. Nos attentes sont :

- ne pas légiférer plus que ce n'est le cas, mais agir résolument pour faire appliquer les lois ;
- étudier et évaluer ce que nous possédons déjà comme législation, réglementation, pratiques et fonctionnement des organismes publics et communautaires pour préparer une politique valable et perfectible par la suite ;
- agir pour donner l'exemple comme employeur – dans l'embauche et dans l'action dans les milieux de travail;
- agir pour soutenir financièrement les milieux de travail (employeurs et syndicats) et les organismes communautaires qui interviennent auprès des entreprises;
- faciliter l'accès à l'apprentissage de notre langue commune le français en faisant du milieu de travail un lieu d'apprentissage.

Impliquer la société civile

Le document de consultation invite la société civile à s'impliquer davantage afin de combattre la discrimination et le racisme. Nous croyons qu'il s'agit là d'une bonne piste dans la mesure où le gouvernement ne se désengage pas complètement du soutien accordé à la société civile. Nous savons que de nombreux organismes communautaires vivent sur la corde raide dans l'attente d'une subvention qui sera peut-être coupée ou encore qui ne sera pas reconduite, gardant ainsi un personnel, souvent des immigrants et des immigrantes, dans la précarité. Quant à nous, à la FTQ, nos moyens sont limités.

Nous pourrions, bien entendu, avec de plus grands moyens financiers, mener des recherches, des études et fournir des analyses portant sur l'évaluation de « l'ampleur et les formes de discrimination qui pourraient affecter les personnes des communautés culturelles » (p. 25) dans le domaine du travail qui, comme nous l'avons déjà mentionné, constitue notre vocation. Nous pourrions aussi offrir davantage de formation. Pour ce faire, il faut des ressources humaines et financières.

En ce qui concerne le marché du travail, il faut agir sur plusieurs aspects :

- Les propositions relatives aux mesures à prendre pour donner suite au rapport de la présente commission devront tenir compte des activités en cours et de ce qui pourrait être fait plus efficacement;
- La prise de conscience du racisme et de la discrimination est un préalable indispensable à sa lutte. Nous ne pouvons lutter contre le racisme et la discrimination si nous l'ignorons ou si nous la nions. Il faut donc faire preuve de volonté politique, s'appuyer sur des mécanismes appropriés et mobiliser l'opinion publique;
- Inciter les entreprises à offrir à leur personnel de direction ainsi qu'à toutes personnes en situation de gestion un programme de formation en matière de gestion de la diversité. Il revient aussi aux employeurs de développer de bonnes pratiques d'accueil;

Annexe 2

- Le français doit être réaffirmé comme langue du travail et comme un outil d'intégration harmonieuse des diverses communautés culturelles sous tous ses aspects (origine ethnique, religion et pratiques culturelles);
- La connaissance du français constitue pour la personne immigrante allophone un outil important qui lui permet d'accéder plus rapidement au marché du travail et de participer à tous les aspects de la vie sociale. Or, l'offre gouvernementale actuelle de francisation ne suffit pas à la demande. En raison de la hausse des volumes d'immigration, nous croyons que des efforts supplémentaires devront être déployés pour permettre aux « futurs nouveaux arrivants allophones » d'avoir accès à des services de francisation dès leur arrivée.

Le gouvernement doit investir davantage dans l'apprentissage du français en milieu de travail :

- Comme par la présente commission le gouvernement vise à déterminer avec ses partenaires sociaux où il en est dans la lutte contre le racisme et la discrimination afin de faire un état de lieux et se doter d'une politique, nous croyons que la FTQ est à même de fournir une collaboration sur ce plan;
- Un meilleur accès à l'emploi par la reconnaissance des acquis et des compétences et diplômes;
- La vulgarisation des principales lois du travail et leur accessibilité facilitée par une diffusion dans les communautés culturelles.

Conclusion

Pour la FTQ, aucune discrimination n'est acceptable, quels qu'en soient l'auteur, le lieu ou les motifs. Les fondements de notre organisation reposent sur des principes d'égalité et nous croyons qu'en travaillant à rapprocher les hommes et les femmes aux caractéristiques diverses dans des conditions d'égalité au travail, nous pouvons concourir à écarter les discriminations et le racisme et à offrir des modèles sociaux à des groupes défavorisés.