

**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



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

Table des matières

Introduction.....	5
1. L'action du mouvement syndical et de la FTQ au fil des ans	7
2. L'accès à la francisation : un moyen pour lutter contre les discriminations et le racisme.....	9
3. L'accès à l'emploi : un moyen pour lutter contre les discriminations et racisme.....	12
4. L'information et la sensibilisation : pour faire bouger les mentalités.....	15
5. L'action gouvernementale	17
Conclusion.....	19

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'extérieur; 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. 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.

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'œuvre 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.

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'œuvre 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.»

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 a 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.

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 sous-payés, 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.

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'œuvre 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.

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. 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'œuvre, 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 œuvre 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.

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 œuvre 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.

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;
- 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.

Pièce jointe : Document FTQ de 1991

LL/do
sepb-574
2006-09-05