L'IMMIGRATION, UNE RÉALITÉ D'HOMMES ET DE FEMMES

L'auteure, **Lise Poulin**, est membre du Syndicat de l'Auberge des gouverneurs Place Dupuis depuis 1981 ; vice-présidente et présidente de ce syndicat de 1981 à 1987. Présidente de la Fédération du commerce de 1987 à 1998 ; à ce titre, elle a été responsable politique de la négociation du secteur de l'hôtellerie pour la même période. Élue secrétaire générale de la CSN en octobre 1998, elle est responsable du Service juridique, du Service des ressources humaines, du comité national des jeunes, du comité sur les relations interculturelles, du comité confédéral LGBT. Elle est également membre de différents comités de la CSN notamment du comité d'orientation et du comité des juridictions.

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est constituée de plus de 2 100 syndicats regroupant plus de 300 000 membres. Ces syndicats se retrouvent sur une base sectorielle dans neuf fédérations et sont présents dans les régions au sein de treize conseils centraux sur l'ensemble du territoire du Québec. La CSN, en tant qu'acteur social, a toujours pris part aux différents débats qui se font au sein de la société québécoise. Ainsi, c'est avec enthousiasme qu'elle entend apporter quelques éléments de réponse aux questions posées dans le cadre de cette réflexion, lesquelles touchent l'immigration, l'intégration des personnes immigrantes ainsi que leurs responsabilités vis-à-vis de la société d'accueil.

La CSN s'est activement intéressée au phénomène de l'immigration. Elle croit à la contribution positive de l'immigration au développement économique, social et culturel du Québec. Dans ses instances ou ailleurs, l'organisation s'efforce d'exprimer clairement ses positions en la matière. De plus, en 1986, la CSN s'est dotée d'un comité sur les relations interculturelles ayant pour rôle de conseiller l'exécutif sur les questions relatives à l'immigration. Ce comité a, parmi d'autres réalisations, élaboré un guide destiné aux exécutifs syndicaux. Ce guide lancé lors du congrès de la CSN de 2005, fait la promotion auprès des syndicats des moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes et celles issues des communautés culturelles et des minorités visibles. Il invite également les syndicats à interpeller leur employeur sur ces questions.

Nul besoin de le rappeler : le Québec et le Canada ont toujours été des terres d'accueil. L'accroissement de l'immigration s'explique surtout par la réalité démographique du Québec, voire du Canada, qui est caractérisée par le vieillissement de la population et une faible natalité. Selon l'OCDE, le Canada serait la troisième destination mondiale au chapitre de l'immigration. Depuis 2003, le Québec accueille pour sa part, bon an, mal an, plus de 40 000 nouveaux arrivants. Ces données témoignent de l'ampleur de l'immigration dans notre société et justifient l'importance qu'on lui accorde. Cependant, il faut aussi prendre acte des changements survenus au fil du temps dans le profil de l'immigration.

Si jadis l'immigration canadienne était principalement d'origine européenne, la donne a changé. La plupart des arrivants proviennent maintenant de multiples pays à travers le monde. Ces variations dans le profil de l'immigration sont manifestes et entraînent à plusieurs égards de nouveaux défis pour la société. Le plus important demeure celui de l'intégration à la société d'accueil de ces personnes nouvellement arrivées. Ceci est fondamental, car l'intégration constitue l'essence même de l'immigration. Évidemment, quand elle est réussie, elle avantage non seulement la personne immigrante, mais aussi la société d'accueil qui se retrouve enrichie à son tour. C'est sur cette base que la CSN ne cesse, dans ses interventions, d'attirer l'attention des responsables politiques sur l'importance de mettre en œuvre des moyens adéquats pour encourager la pleine et entière participation des personnes immigrantes à la vie de la société. L'échec de l'intégration est à éviter à tout prix compte tenu des entraves reliées notamment à la ghettoïsation, au racisme, à la méfiance et au ressentiment, qu'elle risque d'imposer.

La CSN, en tant qu'organisation syndicale, croit que l'intégration des personnes immigrantes passe d'abord par une meilleure insertion sur le marché du travail. Cela s'explique tout bonnement par le fait que l'emploi constitue un moteur puissant d'intégration d'autant plus que la majorité de la population immigrante, à son arrivée au Québec, se retrouve de fait au sein de la population active. Une bonne réponse du marché du travail enverra un signal positif à la personne immigrante qui sera, par la

suite, plus encline à accroître sa participation civique tout en disposant de meilleurs moyens pour le faire.

Malheureusement, c'est là que le bât blesse. La situation ne se déroule pas toujours ainsi. Bon nombre de personnes immigrantes peinent à trouver un emploi. Pour preuve, le taux de chômage chez celles établies au Québec depuis moins de cinq ans est de trois fois supérieur à celui des natifs. Évidemment, plusieurs raisons sont évoquées pour expliquer le phénomène : manque de connaissance du français et, dans bien des cas, de l'anglais, la non-reconnaissance des études et de l'expérience étrangères, les barrières reliées aux métiers et professions réglementés, l'absence de réseaux professionnels, le racisme et la discrimination en emploi, etc. Néanmoins, ces facteurs ne doivent aucunement servir de prétexte pour évacuer l'urgence d'agir afin de renverser la tendance. Le Québec, en tant que société qui se veut équitable, ne peut se permettre une pareille sous-utilisation de ressources. Un tel gaspillage se justifie difficilement dans un contexte marqué par la nécessité de renouveler la force de travail.

Par ailleurs, nous devons reconnaître les efforts consentis par différents acteurs pour assurer le développement de l'employabilité des personnes immigrantes (accueil et aide en première ligne, formation linguistique, programmes d'accès à l'égalité, stage et formation, etc.). Toutefois, les résultats obtenus concernant l'emploi sont loin de répondre aux attentes, ce qui invite à de nouvelles réflexions sur d'autres mécanismes pouvant remédier à la situation. Il semble juste de miser sur la consolidation et la recherche d'une plus grande cohésion des actions visant le développement de l'employabilité des personnes immigrantes, mais il faut aussi penser l'action à entreprendre au niveau de la demande de travail. À juste titre, nous croyons que les employeurs doivent accroître leur rôle dans l'insertion en emploi des personnes issues de l'immigration. Il ne peut en être autrement quand nous considérons que l'embauche et le maintien en emploi relèvent de leur responsabilité première.

En effet, l'atteinte des résultats satisfaisants en matière d'embauche des personnes immigrantes ne se fera pas sans une sincère implication des gestionnaires et de la haute direction des entreprises et organisations, laquelle devra s'accompagner de gestes concrets. Sur cette lancée, le gouvernement du Québec, en tant qu'employeur, ne devrait pas être en reste. Il a un rôle de premier plan à jouer dans l'insertion en emploi des personnes immigrantes. Il devra commencer par prêcher par l'exemple en apportant des solutions vraies au problème chronique amplement documenté de la sous-représentation des minorités visibles et ethniques dans la fonction publique. À ce propos, il semble que le Québec a beaucoup de chemin à parcourir. Des rapports réguliers, soutenus et officialisés devraient permettre le suivi des progrès réalisés concernant la présence des minorités au sein des organismes publics.

En outre, il lui revient aussi la responsabilité de travailler sur des moyens à mettre en oeuvre pour sensibiliser, voire inciter ses partenaires socioéconomiques à améliorer le taux de présence des personnes immigrantes dans leurs organisations.

Bref, la lutte contre le sous-emploi demeure le préalable au succès de l'intégration. Puisque la personne immigrante participe à la vie économique de la société en gagnant dignement sa vie, elle est alors appelée à poursuivre son rêve et celui de ses proches dans le respect des valeurs communes qui définissent la société québécoise telles l'égalité des droits, la démocratie, la laïcité, le français comme langue officielle, la résolution pacifique des conflits, la solidarité, le respect du patrimoine culturel et l'égalité entre les hommes et les femmes. L'atteinte d'un tel objectif ne peut constituer qu'une des pierres angulaires à la construction de cette société plus juste et davantage soucieuse de sa diversité que nous visons.