MISER SUR L'INTÉGRATION

L'auteure, la **Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)**, est la plus grande centrale syndicale du Québec avec plus d'un demi-million de membres. Elle représente 44 % des syndiqués québécois, et prend activement position sur des questions d'intérêt public, social, économique, politique et culturel.

1. QUEL EST LE REGARD GLOBAL QUE VOUS PORTEZ AU SUJET DE L'IMMIGRATION ?

Pour la FTQ, l'intégration est la carte gagnante dont une société dispose pour faire de l'immigration une composante positive de son développement. 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'œuvre, particulièrement pour certaines régions.

2. SELON VOUS, QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES IMMIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET POURQUOI ?

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.

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'études et des promesses répétées. Chacun et chacune doivent affronter, individuellement, les dédales administratifs de diverses institutions, les ordres professionnels et les institutions d'enseignement, par exemple.

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'œuvre québécoise (environ 8 %).

3. QUELLES SONT LES PISTES DE SOLUTION MISES DE L'AVANT POUR CONTRER CES DIFFICULTÉS ?

Les principales actions de la FTQ concernant l'intégration des nouveaux arrivants consistent en :

- l'adoption d'une première déclaration de politique lors du congrès de 1978 ;
- la tenue d'un colloque sous le thème « Un pays en commun, la solidarité » en 1979 ;
- à partir de 1977, campagne d'information auprès des membres des comités de francisation pour l'organisation de cours de français en milieu de travail ;
- une enquête du Conseil du travail de Montréal sur la présence immigrante dans les rangs de la FTQ (1990) ;
- la conception d'un outil d'animation et de formation à l'intention des syndicats locaux dans le but d'améliorer les relations interculturelles dans les milieux de travail ;
- l'adoption d'une seconde déclaration de politique lors de notre congrès triennal en décembre 2004 ;
- la création d'un comité permanent lors du congrès de 2004 dont les membres sont nommés par les syndicats nationaux ;
- l'adoption d'un plan d'action ;
- une tournée régionale ;
- la publication d'une étude sur l'immigration dans les régions du Québec (2005) ;
- la publication de matériel promotionnel et informatif spécialement conçu à l'intention des travailleurs et travailleuses immigrants ;
- la tenue annuellement d'une journée de réflexion-bilan portant sur l'intégration des personnes immigrantes en milieu de travail ;
- embauche d'une personne à temps plein pour se dédier entièrement au traitement de l'intégration des personnes immigrantes.

Des actions de sensibilisation, des cours sur les relations interculturelles, des cours favorisant l'apprentissage et l'usage du français en milieu de travail et une plus grande participation des travailleuses et travailleurs immigrants à la vie syndicale.

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 dotée d'un comité sur l'intégration des personnes immigrantes.

Ainsi, depuis 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.

4. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS L'INTÉGRATION ?

Une intégration réussie donne à l'individu une appartenance culturelle et une identité sociale essentielles à une vie harmonieuse et productive.

5. À VOTRE AVIS, QUELLES SONT LES MEILLEURES PRATIQUES POUR FACILITER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ?

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.

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. Or, l'offre de services en francisation ne satisfait pas les besoins. Près de 40 % des non-francophones ne sont pas joints par les services mis en place par des établissements d'enseignement public et le réseau d'organismes communautaires.

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.

Un accès rapide à l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec est assuré pour les personnes immigrantes, alors qu'elles sont encore à l'étranger.

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.

L'accès à la syndicalisation est un bon mécanisme. Les petites et moyennes entreprises sont, de manière générale, la porte d'entrée au milieu de travail pour les personnes immigrantes et les syndicats peuvent apporter l'aide nécessaire, par exemple, en organisant des cours de francisation.

6. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS LES RESPONSABILITÉS DES IMMIGRANTS ET DE LA SOCIÉTÉ D'ACCUEIL AU REGARD DE L'INTÉGRATION ?

Le choc culturel dépasse largement la question de la langue ou des coutumes. On comprend alors pourquoi les personnes nouvellement arrivées tenteront de se regrouper avec d'autres de la même origine qu'elles durant les premiers mois au Québec. Les services mis en place par les différentes communautés culturelles pour faciliter leur intégration au Québec seront, pour elles, une oasis dans ce nouveau monde. Il est toutefois évident que si elles veulent s'intégrer à leur nouveau pays, les personnes immigrantes doivent un jour sortir de cette oasis et prendre contact avec la société québécoise. Les personnes immigrantes arrivent ici avec un vécu, des expériences positives et négatives qui influencent leur intégration. Nous, en tant que nation québécoise, avons aussi un vécu, un bagage d'expériences positives et négatives qui nous ont amenés à faire des choix de société, de valeurs au sujet desquelles nous voulons bien échanger, mais que nous ne voulons pas changer. C'est ce qui nous définit et définit nos valeurs.