

ANNEXE 5

SYNTHÈSE DES ACTIVITÉS

Présenté par

**CENTRE R.I.R.E. 2000
369, rue de la Couronne, 3^{ème} étage
Québec, Qc**

www.r2000.qc.ca

15 décembre 2017

RÉSULTATS DES TÉMOIGNAGES RECUEILLIS LORS DE LA CONSULTATION QUI S'EST TENUE EN OCTOBRE ET NOVEMBRE 2017 À QUÉBEC

Nous avons voulu par cette consultation contribuer aux démarches qui permettront au gouvernement de mettre en place des stratégies qui faciliteront le vivre ensemble, l'intégration harmonieuse de tous et assurer ainsi la concrétisation des idéaux inscrits dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne dans la vie quotidienne.

Concrètement, par cette consultation nous avons écouté les préoccupations des citoyennes et citoyens, sur les enjeux relatifs à la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination afin de proposer des solutions concrètes aux enjeux liés à l'emploi, la formation et la francisation.

La consultation a pris trois formes : Témoignages individuels, Mémoires personnels et Consultations publiques de groupe lors d'une table ronde et d'une activité de jumelage.

Nous avons rejoint un total de 448 personnes constituées approximativement à parts égales de femmes et d'hommes. 306 personnes ont participé à des témoignages individuels, 140 personnes ont participé à des consultations publiques de groupe et 2 personnes ont déposé des mémoires.

RÉSULTATS, OBSERVATIONS ET PISTES DE SOLUTIONS POUR LES TÉMOIGNAGES INDIVIDUELS

Sur les 306 personnes ayant participé à des témoignages individuels, 231 sont des personnes issues de l'immigration, 19 sont des représentants d'entreprises québécois d'origine et 56 sont des employés ou retraités québécois d'origine.

Des 231 personnes issues de l'immigration, 110 sont en emploi mais 47 disent ne pas travailler dans leur domaine et attribuent majoritairement cette situation à une connaissance insuffisante du français, une absence de diplômes québécois et un manque d'expériences de travail québécoises.

De plus, 135 personnes ont affirmé avoir déjà vécu la fin d'une relation de travail au Québec dû à la fin du contrat mais aussi à de mauvaises conditions de travail et un manque de connaissances du français. Aussi, 35 personnes ont manifesté leur intérêt à suivre une formation mais ne peuvent pas, étant donné leurs conditions financières et/ou leur ignorance des ressources disponibles.

Quant au 56 travailleurs ou retraités québécois d'origine ayant participé à la consultation, il est important de faire ressortir que 42 d'entre eux ont manifesté avoir ou avoir eu des collègues issus de l'immigration. La majorité dit ne pas avoir de structure d'accueil pour les personnes issues de l'immigration dans leur milieu de travail et ne manifeste pas un intérêt particulier à accompagner ces personnes en tant que mentor dans leur intégration socioprofessionnelle ou dans leur francisation par le biais de jumelage.

En ce qui concerne les 19 représentants d'entreprises québécoises, 14 d'entre eux manifestent être en besoin de ressources humaines, 17 disent avoir des employés issus de l'immigration dans leur entreprise mais seulement 5 ont mis en place une structure d'accueil pour recevoir ces travailleurs.

Voici par thèmes principaux, les pistes de solutions qui ont été abordées par les participants à la consultation sous forme de témoignages individuels :

LA LANGUE FRANÇAISE

La francisation doit continuer à être priorisée et perfectionnée afin de répondre aux besoins. Elle doit se faire avec un jumelage avec des québécois d'origine. Aussi, elle doit être accompagnée de bénévolat, d'un stage ou d'un emploi permettant une meilleure intégration à la société et au marché du travail québécois.

ÉVALUATIONS COMPARATIVES DES ÉTUDES, RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ET RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET COMPÉTENCES

Le processus d'immigration au Canada favorise la venue de gens très qualifiés. Cependant, en arrivant au pays, il est difficile de faire reconnaître leurs diplômes et acquis. Les participants proposent de faciliter la reconnaissance des diplômes, des acquis et des parcours et de faire passer des examens conjointement avec des stages en milieu de travail québécois.

LES ORDRES

Dans le même sens que la reconnaissance des diplômes, les gens proposent de faciliter les démarches pour pouvoir faire partie des ordres au Québec. De garder les critères des Ordres, mais de les adapter.

STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL ET EXPÉRIENCE DE TRAVAIL QUÉBÉCOISE

Les personnes interrogées indiquent que le gouvernement doit donner l'opportunité à des immigrants de faire des stages dans les milieux de travail. Des stages rémunérés avant l'embauche, afin d'avoir une expérience québécoise. Ça permet de connaître le métier ou la profession au Québec, de perfectionner la langue, de connaître le marché du travail et le savoir-être et savoir-faire québécois. Les stages permettent aussi aux jeunes parents avec des contraintes économiques de prendre de l'expérience et de s'approprier la culture québécoise en milieu de travail.

SENSIBILISATION DES EMPLOYEURS, SENSIBILISATION DES EMPLOYÉS QUÉBÉCOIS D'ORIGINE ET ACCOMPAGNEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Selon les témoignages, plusieurs personnes s'entendent pour affirmer que le manque de main d'œuvre va obliger les employeurs à embaucher des immigrants et devront développer leur tolérance, acceptation et ouverture d'esprit. Mais il serait bien de mettre en place des séances d'information pour les dirigeants d'entreprises et gestionnaires et encadrer ceux-ci; leur offrir des capacitations à l'interculturel, favoriser les échanges, les mises en situation et le coaching. Informer aussi les employeurs sur l'existence des organismes qui accompagnent les immigrants vers l'emploi et sur les programmes offerts comme par exemple les stages rémunérés.

Il faudrait aussi permettre des espaces de discussions et promouvoir des formations pour sensibiliser les employés en milieu professionnel et briser les préjugés.

DONNER LA CHANCE AUX IMMIGRANTS

Plusieurs personnes interrogées ont manifesté l'importance de faire confiance et de donner une première chance aux nouveaux arrivants en milieu professionnel. Leur laisser le temps de s'adapter et de s'approprier la culture québécoise en milieu de travail.

EMPLOI, ÉTAT ET FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE

Plusieurs témoignages ont fait mention de la difficulté pour les gens issus de l'immigration d'avoir accès à des emplois dans la fonction publique. Selon eux, il y a plusieurs obstacles dont l'examen des langues. Il faudrait des politiques articulées pour l'emploi des immigrants dans la fonction publique tout comme le respect des normes qui obligent le gouvernement à employer un nombre de personnes de la minorité visible. Le gouvernement doit donner l'exemple.

FORMATION AUX IMMIGRANTS ET ACCOMPAGNEMENT DANS LA RECHERCHE, INTÉGRATION ET ACCOMPAGNEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Il serait important pour les immigrants de recevoir plus de formations pour la recherche d'emploi et d'avoir un meilleur accès à l'information sur le marché du travail. Les chercheurs d'emploi issus de l'immigration devraient avoir des outils pour connaître les besoins des entreprises et les possibilités d'emplois afin de ne pas faire de formations inutiles. De plus, il serait positif d'avoir un accompagnement non seulement dans la recherche de stage ou d'emploi mais aussi au moment de l'intégration et de la persévérance en milieu de travail. Dans ce même sens, il faudrait développer des espaces de réseautage et de rencontres entre employeurs et employés disponibles.

Les gens interrogés ont manifesté aussi un besoin de formations en général et plus précisément de formations personnalisées pour les différentes spécialités et des formations artisanales ou de métiers pour ceux qui n'ont pas de diplômes. Les formations devraient inclure un accompagnement jusqu'au marché du travail et être orientées dans les domaines des emplois disponibles.

Aussi, pour les nouveaux arrivants diplômés et expérimentés professionnellement qui peuvent avoir de jeunes enfants amenant plus de contraintes financières, les formations devraient avoir une durée de 6 à 12 mois maximum et être adaptées afin de permettre de travailler pendant les formations.

Dans ce même sens, on a fait ressortir l'importance d'un accès plus facile aux services de garde près des lieux de formation, de stage ou d'emploi, surtout pour les jeunes parents. Aussi, certains milieux de formation, de stages et de travail sont loin du centre-ville de Québec. Il serait important d'offrir un système de transport pour faciliter l'accès aux milieux de travail. Normalement, les immigrants s'installent près des grands centres pour les services.

Les personnes questionnées ont aussi souligné la nécessité d'un meilleur accompagnement dans les consulats des différents pays afin de faire des démarches sur l'emploi depuis leurs pays d'origine et que celles-ci soient cohérentes avec la réalité du marché du travail au Québec. Les immigrants doivent aussi être informés dès leur arrivée de l'existence de ressources d'aide à la formation et à l'intégration au travail.

LOIS, LÉGISLATIONS ET POLITIQUES DU GOUVERNEMENT

Les témoignages font ressortir l'importance d'inciter les employeurs à engager des immigrants. Peut-être de façon monétaire sur le pourcentage d'employés issus de l'immigration ou à l'aide d'incitatifs comme des crédits d'impôt pour les entreprises privées. Réactiver aussi les subventions aux entreprises pour permettre aux immigrants une première expérience de travail.

Au niveau du processus d'immigration en soi, plusieurs personnes ont fait ressortir la nécessité de revoir les politiques d'admission des immigrants. Si le besoin est en main d'œuvre peu spécialisée, on ne doit pas valoriser l'immigration de gens très formés qui ne pourront pas travailler dans leur domaine sans refaire de longues études dans les institutions québécoises. Il faudrait peut-être orienter plus vers le recrutement de main d'œuvre si le besoin est très grand dans le marché de l'emploi.

ÉGALITÉ DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI

Dans l'optique de lutter contre la discrimination en emploi, des témoignages ont soulevé l'importance d'enlever les noms des *Curriculum Vitae* pour les rendre anonymes.

ATTITUDES DES IMMIGRANTS, IMPLICATION ET INTÉGRATION

Les gens qui immigreront doivent d'abord avoir l'information sur la réalité du Québec, sa culture, ses valeurs, son marché du travail, son climat, son éducation, etc. Ils doivent être accompagnés dans leur intégration à l'arrivée. Avoir une meilleure communication avec la culture québécoise, des activités, des jumelages. Les immigrants doivent s'intégrer aussi par l'emploi, le bénévolat, les stages. Ils doivent être déterminés, ouverts d'esprit et persévérants. Ils doivent oublier qu'ils sont immigrants et être comme tous les autres, avoir confiance en eux. *« Il faut traiter les immigrants comme les Québécois. Pas de traitement spécial. Il faut les accueillir à la québécoise, rester nous-mêmes. Ne pas les rendre spéciaux. S'ils m'accueillent comme un des leurs, je vais me sentir comme un des leurs. »*

Favoriser le réseautage entre différentes cultures, origines.

Ils doivent apprendre le savoir-être et savoir-faire québécois par l'expérience, leur implication dans la société. Les immigrants doivent être conscients des lois et de la culture du Québec, du Canada.

Ils pourraient y avoir un système de parrainage entre nouveaux arrivants et anciens arrivants pour partager bonnes et mauvaises expériences en emploi, formation et autres. Discussions sur des notions comme le temps, la ponctualité, la hiérarchie au travail, l'égalité hommes-femmes, l'organisation, la notion de travail, etc.

Pour plusieurs participants à la consultation, beaucoup d'immigrants ont choisi de venir au Canada. Ils doivent s'adapter, connaître et respecter l'histoire du pays avec les marques des religions faisant aussi partie de l'histoire.

ÉVOLUTION CONJOINTE QUÉBÉCOIS D'ORIGINE ET QUÉBÉCOIS D'ADOPTION

Pour plusieurs témoins, la société québécoise n'est pas fermée aux immigrants. Il y a plusieurs ressources mises en place pour contrer la discrimination mais l'étranger peut déranger ou faire peur et changer cette mentalité est un processus très long. Une solution est de briser l'ignorance, de divulguer de l'information sur les pays d'où proviennent les immigrants. De parler, démystifier et faire face à nos différences.

Pour certains, s'intégrer c'est partager et comprendre la culture et l'histoire de l'autre. Il faut multiplier les rencontres multi-sujets, familles-enfants, bien-être et avoir plus d'événements culturels. Il faut aussi créer des réseaux de contact et des occasions de rapprochement. La diversité doit devenir et être comprise comme un atout, une force de la société et non une arène de combat; ceci devrait être enseigné aux jeunes dans leur parcours scolaire. Former les jeunes sur les points positifs de l'immigration, la richesse des valeurs et des points de vue différents.

TÉMOIGNAGES ET EXPÉRIENCES POSITIVES

On a vu ressortir dans les entrevues l'importance de faire des témoignages positifs. De mettre l'emphase et de partager les expériences positives.

Plusieurs personnes issues de l'immigration ont eu des expériences positives (par exemple en emploi, dans le domaine de l'informatique ou de la santé). Il faut les partager. Donner de beaux exemples. Des représentants d'entreprises ont tenu à faire ressortir que plusieurs immigrants sont de très bons employés. Très travaillants et dévoués. Que ça vaut la peine de leur donner une chance. Il faut favoriser la divulgation de ces bonnes expériences pour les immigrants, pour les Québécois d'origine et pour les employeurs. La situation des enfants des immigrants est aussi très positive. Ils sont bien intégrés au niveau de la langue, de la culture. Ils font leurs études ici ce qui leur facilite l'accès aux emplois.

OBSERVATIONS ET PISTES DE SOLUTIONS POUR LA CONSULTATION GRAND PUBLIC LORS DE LA TABLE RONDE TENUE LE 29 OCTOBRE 2017

Lors de cette table-ronde, une centaine de personnes ont assisté et plusieurs ont pris la parole afin de s'exprimer sur le sujet. Il y a eu la présence de personnes de plusieurs milieux dont des représentants de la communauté maghrébine. Les grands points ressortis sont les suivants :

EMPLOI AU GOUVERNEMENT

Il y aurait discrimination envers les candidats issus de l'immigration pour les emplois au gouvernement. Surtout dans les postes de gestion. La quantité d'immigrants dans la fonction publique devrait être de 10% et on n'a jamais dépassé les 3 %.

RACISME, XÉNOPHOBIE

On a manifesté qu'il faut combattre les préjugés et non le racisme. Que les immigrants doivent prendre conscience aussi de leur propre racisme, du racisme intra-communautaire. Que le racisme n'est pas propre du Québec ni des québécois envers les immigrants. Pour certains, c'est un moyen de défense, une réaction de peur normale.

ATTITUDE DES IMMIGRANTS

Les immigrants ne doivent pas se positionner comme victimes. Les immigrants doivent s'impliquer dans la société; politiquement, dans leur milieu de travail, syndicalement, etc. La persévérance est très importante.

POLITIQUES

Selon des témoignages, il n'y a pas de politique claire par rapport à cette situation avec des objectifs à atteindre. Il doit y avoir une démarche de suivi sur l'intégration des immigrants dans tous les domaines. L'État doit montrer l'exemple. L'intégration sociale passe par l'intégration économique. Il faut une volonté politique, un suivi des lois, une intégration des immigrants dans la structure socio-économique du pays.

ÉDUCATION

Le volet éducatif est capital. Que ce soit de façon formelle ou informelle, il faut inculquer aux enfants les valeurs de l'être humain. Il y a une nécessité de former les futurs enseignants et ceux qui préparent les gens à affronter une réalité nouvelle dont on n'était pas conscient, il y a 20 ans.

OBSERVATIONS ET PISTES DE SOLUTIONS POUR LES MÉMOIRES INDIVIDUELS

Au cours de la consultation, deux mémoires individuels ont été remis à notre organisation. Ces mémoires ont été transmis au Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (MIDI).

Voici quelques extraits tirés intégralement des mémoires individuels :

Mémoire individuel No 1 :

ÉQUITÉ EN EMPLOI

Il faut adopter, à l'image du fédéral, un programme d'équité en matière d'emploi pour les employeurs privés sous juridiction provinciale et pour les contractuels du gouvernement qui favorisent la représentation équitable des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

RÉSEAU DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (CPE) :

Les changements apportés au financement du réseau des Centres de la petite enfance (CPE), en apparence neutres, encouragent :

- *La dépendance économique des femmes immigrées*
- *Le recours aux travailleuses domestiques (souvent des immigrées), qui ont des conditions de travail plutôt mauvaises (heures travaillées, salaire horaire, isolement, etc.).*
- *Une détérioration des conditions de travail des travailleuses en garderies (souvent des personnes immigrées)*
- *Les conditions de travail de celles qui œuvrent dans les services de garde non subventionnés et à but lucratif sont nettement en deçà de celles qui travaillent dans les CPE. Or, l'augmentation et la modulation des tarifs des CPE a nettement encouragé l'essor des garderies privées au détriment des CPE.*

Un réinvestissement dans le réseau des CPE est donc requis pour réduire la discrimination systémique des femmes immigrées et faciliter leur intégration.

COURS « ÉTHIQUE ET CULTURE RELIGIEUSE (ÉCR) » DANS LES ÉCOLES :

Le gouvernement doit retirer le volet « culture religieuse » du cours ÉCR afin de réduire le racisme et la discrimination systémique au Québec. »

Mémoire individuel No 2 :

« LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC

La loi sur la Fonction publique et le programme d'accès à l'égalité

La Fonction publique doit donc assurer l'égalité d'accès de tous les citoyens tout en veillant à la contribution optimale des diverses composantes de la société.

En ce qui a trait au programme d'accès à l'égalité dans la Fonction publique, il se résume depuis 1999 ou les années subséquentes à deux objectifs:

- 1) Taux de représentativité des membres des communautés culturelles établi à 9% de l'effectif régulier*
- 2) Taux cumulatif de 25% dans les embauches annuelles pour les communautés culturelles, les anglophones, les autochtones et les personnes handicapées.*

Cet effort devrait en théorie, à terme, permettre que la représentativité des groupes minoritaires dans la fonction publique rejoigne leur part dans la composition démographique du Québec.

La notion de communautés culturelles englobe minorités visibles et personnes dont la langue maternelle est autre que le français ou l'anglais.

Quelques pistes de solution

- Mandat à la Vérificatrice générale pour évaluer le succès du programme gouvernemental d'accès à l'égalité et proposer des pistes de bonification le cas échéant*
- Mandat à un organisme chargé de l'accès à l'égalité pour les groupes fréquemment victimes de discrimination*
- Mise à jour des objectifs d'embauche*
- Le rôle de la Direction des ressources humaines (DRH) mieux défini*
- Discrimination positive. Une priorité leur accordée au moins à compétences égales dans les nominations à venir afin de compenser le fait que ces groupes cibles ont été moins considérés dans le passé au profit de Québécois de souche francophone.*
- L'impartialité du processus d'accès à un emploi*