

Rapport de Forum-2020

Forum sur la diversité et la lutte contre la discrimination



**Présenté au Ministère de l'Immigration, de l'Inclusion
et de la Diversité**

Introduction :

Nous avons eu de la difficulté à lancer la démarche de consultation en raison de toutes les incertitudes créées sur le plan des orientations et de l'organisation. Nous nous sommes questionnés quant à la pertinence de poursuivre ou pas. Après que le gouvernement du Québec eut décidé de réorienter complètement la consultation, FORUM-2020 a choisi de continuer et de profiter de l'occasion pour mobiliser plusieurs organismes, entreprises, institutions publiques et le public. Nous avons pensé profiter de cette opportunité pour faire un survol de la situation de l'intégration et la sensibilisation quant à des personnes issues de l'immigration venus de l'étranger dans notre région. Dans l'ensemble, la réponse des gens a été très positive; nous avons réussi à rejoindre plusieurs personnes (voir données de la consultation à l'annexe 1) et nous sommes satisfaits des résultats obtenus.

D'entrée de jeu, il faut souligner la principale caractéristique de notre région soit le fait qu'il s'agit d'un des territoires agricoles les plus prospères au Québec. Pour cette raison, l'industrie agroalimentaire, très développée dans la région, fait montre de dynamisme et offre beaucoup de travail au sein d'une grande variété d'entreprises: grandes entreprises, fermes, abattoirs et usines de transformation des viandes, transformation de divers produits agricoles, faculté de médecine vétérinaire, etc. Ce secteur industriel commande un grand besoin d'une main-d'œuvre non spécialisée, mais aussi de professionnels(les) et de techniciens(es) spécialisés dans divers champs d'activité reliés à ce secteur névralgique.

Méthodologie :

En comptant sur le soutien d'une personne-ressource, le professeur André Jacob¹, nous avons orchestré une démarche de sensibilisation et de cueillette d'information par des conférences et des périodes de discussion ouverte. Nous avons opté pour une recherche-action qualitative en partant d'une clarification de quelques notions de base afin d'orienter les débats dans un sens relativement précis. Dans un premier temps, il s'agissait de préciser l'objet de la démarche et la perspective donnée par une explicitation des termes intégration, discrimination et racisme. Notre visée était d'aller un peu plus en profondeur que la seule narration de cas spécifiques de relations interpersonnelles pour aborder des dimensions structurelles liées à l'intégration sociale, particulièrement sur le plan de l'intégration dans les milieux de travail, et à l'intégration culturelle (langue et adaptation socioculturelle). Pour y arriver, à chacune des sessions, nous avons présenté et expliqué les notions citées en haut du texte. L'intégration a été discutée à partir d'une définition proposée par le professeur André Jacob :

« L'intégration est un processus dynamique pendant lequel les individus acquièrent des habiletés à participer à la vie sociale, culturelle, économique et politique. » En d'autres termes, l'intégration ne correspond pas à un état stable et déterminé. Il s'agit d'une démarche qui prend du temps et le processus évolue selon les situations et les conditions de l'intégration de chaque individu. En

¹ Professeur associé au Département de travail social de l'Université du Québec à Montréal et ex-coordonnateur de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations.

outre, chaque personne suit un parcours singulier selon sa personnalité et le soutien qu'elle reçoit ou les difficultés rencontrées.

Comme dans le sens contraire des aiguilles d'une montre, l'intégration peut rencontrer des blocages, notamment la discrimination et le racisme. Cette réalité touche particulièrement les personnes historiquement racisées, par exemple, les descendants des populations africaines décimées par l'esclavage pendant des siècles; persécutées sous le joug du colonialisme européen et soumises à cette ultime et inconcevable discrimination structurelle au nom de principes de différenciation des « races », des centaines de personnes ont vécu sans aucun respect de leurs droits. Cet état de fait a perduré pendant des siècles. Il a même été justifié et codifié formellement dans un magma idéologique destructeur par des penseurs du XIXe siècle comme Linné et le Comte de Gobineau, lesquels firent la promotion de la supériorité des descendants des peuples eurasiens. En un mot, le racisme repose sur des racines idéologiques très anciennes.

Aux fins de notre modeste étude, tenons-nous-en à la définition de l'UNESCO : *« le racisme englobe les idéologies racistes, les attitudes fondées sur les préjugés raciaux, les comportements discriminatoires, les dispositions structurelles et les pratiques institutionnelles qui provoquent l'inégalité raciale, ainsi que l'idée fallacieuse que les relations discriminatoires entre groupes moralement et scientifiquement justifiables; il se manifeste par des dispositions législatives ou réglementaires et par des pratiques discriminatoires, ainsi que par des croyances et des actes antisociaux; il entrave le développement de ses victimes, pervertit ceux qui le mettent en pratique, divise les nations au sein d'elles-mêmes, constitue un obstacle à la coopération internationale, et crée des tensions politiques entre les peuples; il est contraire aux principes fondamentaux du droit international et, par conséquent, il trouble gravement la paix et la sécurité internationales. »*

Dans cet esprit, nous avons mobilisé plusieurs acteurs de la région et nous avons réalisé une cueillette d'information forte judicieuse. Nous présentons une synthèse à partir des dimensions dominantes de la consultation.

Les communications :

De toute évidence, les nombreux témoignages au sujet de l'apprentissage du français démontrent que les divers problèmes relatés sont complexes variés. Un premier constat s'impose : les propos recueillis révèlent que les programmes de francisation ne semblent pas vraiment adaptés à la multitude de situations rencontrées dans les classes. Évidemment la nature des difficultés prend différentes formes selon les niveaux (francisation à l'école des adultes, au CEGEP ou en entreprise). Le fait que des classes comptent des gens de diverses origines avec des niveaux de scolarité différents, des difficultés d'apprentissage complexes selon la langue d'origine et des différences culturelles marquées complique la démarche d'apprentissage. Beaucoup de gens expriment leur mécontentement voire leurs frustrations. Un certain nombre abandonne leur démarche de francisation parce qu'ils ne sentent pas bien adaptés dans le groupe où ils se sont retrouvés. À cela s'ajoute le fait que plusieurs personnes inscrites à des cours trouvent le français

difficile et la plupart ont hâte de travailler, souvent même ils souhaitent entrer sur le marché avant même de terminer leur programme.

Tous les participants et toutes les participantes de diverses origines sont les premiers à reconnaître que la maîtrise du français est essentielle même si l'apprentissage constitue une pierre d'achoppement difficile à contourner dans leur parcours d'adaptation. Par contre, l'apprentissage du français est parsemé d'embûches tant sur le plan de l'organisation des cours que chez les étudiants et étudiantes eux-mêmes. Une professeure dans une classe de francisation en montre quelques aspects :

L'apprentissage du français, ça change tout le temps... par exemple, pour les Syriens.es, on remarque que c'est plus difficile pour eux d'apprendre le français. L'arabe vers le français, ce n'est pas évident, ça représente un gros défi. Le temps c'est vraiment la clé. Il faut être réaliste, ce n'est pas tout le monde qui peut se rendre en secondaire V. Ce qui est vraiment important c'est de leur apprendre à communiquer et une capacité minimale pour lire. Mais un an, ce n'est clairement pas assez pour qu'ils améliorent leurs compétences. »

Parfois on se rend compte que ça prend plus de ressources pour aller chercher une nouvelle langue. Les gens sont plus forts à l'oral qu'à l'écrit pour le français. Ils doivent travailler la langue écrite s'ils veulent aller au Cégep.

Témoignage d'une enseignante dans un programme de francisation

En plus de l'apprentissage du français, les immigrants ont besoin du soutien des milieux de travail, ce qui est loin d'être le cas partout. Les grandes entreprises se donnent des moyens (encadrement, formation sur mesure, code de civilité pour combattre la discrimination, le harcèlement et l'intimidation) pour retenir leur nouveau membre du personnel, mais les petites et moyennes entreprises ne semblent pas outillées pour prendre des mesures adéquates.

Pour progresser dans le sens d'une démarche inclusive d'adaptation et d'intégration non discriminatoire et positive, tout indique que l'entreprise doit bien connaître les problèmes que rencontrent les immigrants.es. En réalité, plusieurs dimensions cruciales sur le plan de l'intégration auxquelles les entreprises doivent accorder une attention spéciale reposent surtout autant sur les relations sociales et interculturelles que sur la connaissance de la langue. Premièrement, la capacité d'établir un diagnostic juste de la situation de l'intégration dans les rouages de l'entreprise permet à la direction d'adopter les bonnes stratégies d'intervention.

Deuxièmement, reconnaître avec lucidité que dans les milieux de travail, tout comme dans les quartiers, des relations problématiques sur le plan interrelationnel peuvent découler de préjugés, d'attitudes ou de comportements à caractère raciste ou discriminatoire. Des blocages peuvent parfois tout simplement survenir en raison de difficultés dans les communications, etc. Comme le veut le dicton, le diable est souvent dans les détails. Concrètement, dans les divers départements d'une entreprise, quelques individus peuvent compliquer la vie d'une nouvelle personne dans une équipe tout simplement en pratiquant une sorte de boycottage ou d'isolement social alors que la communication est essentielle non seulement pour les bonnes relations, mais aussi sur le plan de la production.

La communication aussi c'est très important. On le sait, la main-d'œuvre est rare et ce qui est rare devient précieux. Il faut agir pour faciliter l'intégration au sein de notre compagnie.

Témoignage d'un directeur des ressources humaines.

Dans certains cas, il peut y avoir des questions liées aux différences de culture à régler autant sur le plan des perceptions que des manières d'agir; par exemple, il peut arriver que des femmes rencontrent des difficultés à s'adapter à un milieu de travail à dominante masculine ou l'inverse. Dans certains cas, elles font face à des préjugés, à du harcèlement voire à du mépris ouvert. Une femme témoigne en ce sens :

Je suis une professionnelle et j'ai trouvé un emploi dans mon domaine auprès d'une PME. La personne qui m'a embauchée était très gentille. J'étais très contente, mais l'équipe qui m'a reçue s'est montrée très hostile dès mon arrivée; même la superviseure ne m'a pas appuyée. J'ai commencé en faisant un travail que personne ne voulait faire jusqu'au moment où je suis allée voir le responsable des relations humaines au sein de l'entreprise. J'ai dû me montrer tenace pour réussir à avoir une tâche dans mon domaine. Il reste que le mal était semé et les collègues ont continué à me faire vivre des moments durs avec une sorte de cruauté mentale. Tous les jours des rires, des moqueries et des gestes d'intolérance et d'impatience envers moi. Les gens pensent que le fait d'être originaire d'Algérie fait de nous des extrémistes terroristes. Je pense qu'il y a beaucoup d'ignorance et qu'il faut informer les Québécois de l'importance d'avoir des immigrants.es professionnels.es.

Un problème crucial : la reconnaissance des titres et expériences professionnelles.

Même avec les meilleures intentions de la part des employeurs et des travailleurs et travailleuses, un problème central traverse toutes les situations soit la reconnaissance des diplômes, des années de scolarité et d'expérience professionnelle. Ainsi, lors d'une rencontre où la majorité des personnes présentes étaient des immigrants d'origine française, plusieurs situations cocasses ont été identifiées. Étant francophones, ils ne rencontrent pas vraiment de difficultés sur le plan de la communication linguistique (exception faite des taquineries et quolibets au sujet des différences dans l'accent), mais de sérieux problèmes de reconnaissance de diplômes et d'expériences professionnelles. Certains ont pu travailler dans leur domaine mais d'autres ont eu de la difficulté par rapport au type d'emploi et la reconnaissance. Les témoignages sont nombreux et ils coïncident; il ne s'agit pas de cas isolés, mais d'un problème généralisé. Qu'ils soient ingénieurs, médecins vétérinaires, techniciens spécialisés, dentistes, microbiologistes, comptables, sages-femmes, mécaniciens, hortultrices ou autres, le discours est le même; s'ils travaillent, ils occupent souvent des postes bien en deçà de leur compétence. Cette tendance lourde se pose en contradiction avec le discours dominant des employeurs et des élus à savoir les besoins d'une main-d'œuvre spécialisée sont flagrants, mais les exigences des ordres professionnels et des institutions académiques ne semblent pas adaptées à la situation. Les personnes issues de l'immigration, même s'il s'agit des professionnels, en viennent à accepter des emplois en deçà de leurs compétences; cette situation ne les empêche pas d'aspirer à un emploi correspondant à leurs compétences. Les professionnels.es tiennent à travailler dans leur domaine de compétence et certains trouvent que c'est plus facile en région. Cependant, mais tout dépend du type

d'entreprise et des personnes responsables des ressources humaines au sein d'une institution ou d'une entreprise.

Quand tu réalises qu'il faudrait que tu refasses toutes tes études, tu te dis que ce n'est pas possible, c'est vraiment décourageant. Ce qui est dit comme promotion du recrutement d'immigrants à l'extérieur du Québec et les témoignages entendus ne concordent pas. Il y a une sorte de fausse image idyllique de l'immigration qui nous est présentée. Les responsables du recrutement d'immigrants devraient montrer la réalité de l'intégration au travail telle qu'elle est au Québec, ainsi les aspirants à l'émigration pourraient prendre leur décision en toute connaissance de cause. En débarquant ici, la réalité est très différente. Nous sommes obligés de recommencer tout et c'est très difficile après avoir quitté un standing de vie. Ici nous sommes laissés à nous-mêmes face aux employeurs.

Témoignage d'un immigrant d'origine camerounaise.

Une enseignante d'origine française a dû suivre des cours de pédagogie pour réussir à se faire embaucher comme suppléante dans les écoles de la commission scolaire. Elle cherche un poste régulier, mais elle ne l'a toujours pas bien qu'elle ait plusieurs années d'expérience. Elle trouve assez intéressant de faire ces cours afin de comprendre la réalité québécoise. Il faut mentionner qu'il y a des différences entre les approches pédagogiques utilisées en France et celles du Québec. Pour les professionnels les formations d'appoint sont intéressantes et pertinentes.

La plupart des gens ont souligné le fait que parler français n'est pas nécessairement un passeport pour un emploi dans leur domaine d'expertise. Je parle français, mais je n'arrive pas à trouver un travail dans mon domaine. Actuellement, je suis manutentionnaire dans un entrepôt. Le Québec perd beaucoup de talents, car nous sommes nombreux à travailler pour survivre, mais bien en deçà de nos compétences. Le point positif est qu'en région je pratique mon français, car à Laval il y a beaucoup de compatriotes, alors c'est facile de parler notre langue et de ne jamais apprendre le français.

Témoignage d'un vétérinaire qui comptait plusieurs années d'expérience dans son pays d'origine

De nombreux témoignages font état des problèmes découlant de la difficulté à faire reconnaître la formation et les expériences acquises à l'étranger. On peut affirmer qu'il s'agit d'un blocage systémique extrêmement important. En bout de piste, aux dires de nombreux immigrants.es, il y a là un enjeu de société crucial pour l'avenir du Québec. D'un côté, lors du processus de sélection en vue de l'immigration, on fait miroiter la possibilité d'emplois dans leur domaine de compétence en raison du manque d'une main-d'œuvre spécialisée, mais une fois installé au Québec, la majorité des travailleurs.es spécialisés se voit forcée d'accepter des postes pour lesquels leurs compétences ne sont pas mises à profit.

Les immigrants.es rencontrés sont unanimes : le Québec se retrouve perdant. On peut résumer leur point de vue simplement : tout d'abord, ces gens font valoir qu'ils s'installent au Québec avec une formation qui n'a rien coûté à la société québécoise. Le fait de ne pas trouver un emploi correspondant à leurs niveaux de formation et d'expérience leur pose une question : pendant que l'État et les entreprises clament à tout vent que la pénurie d'une main-d'œuvre spécialisée atteint un point critique, un bassin important de travailleurs.es disposés à mettre leur talent au service de

la nouvelle société ne peut le faire en raison des blocages techniques et professionnels. Bon nombre d'entre eux doivent se contenter de boulots non spécialisés et sous-payés; ainsi, on retrouve des ingénieurs.es qui se recyclent en éducateur ou éducatrice de la petite enfance, des médecins devenus chauffeurs de taxi ou camionneurs, des vétérinaires qui se font garçons de ferme, etc.

À la limite, nous pouvons émettre l'hypothèse qu'il s'agit, d'une certaine façon, d'une dynamique de discrimination systémique généralisée à travers le Québec; en ce sens, cette pratique d'un contrôle tatillon et extrêmement rigoureux des équivalences est généralisée et appliquée à grande échelle au détriment de tous les nouveaux citoyens.

Dans la région Maskoutaine comme ailleurs, les gens non spécialisés trouvent facilement un boulot, mais beaucoup de professionnels(les) trouvent aussi un emploi plus ou moins conforme à leur expertise professionnelle.

La formation :

Au-delà d'une attention spéciale aux communications et aux interrelations à tous les niveaux, la formation du personnel. Cette dimension est particulièrement importante si un individu est habitué à des normes de sécurité, des termes techniques, des modes d'opération, des modèles d'organisation différents de ceux de son pays d'origine ou bien parce qu'il œuvrait dans un autre domaine, etc. En ce sens, les témoignages sont nombreux.

On peut rallonger le temps de formation. On n'a pas le luxe de perdre la personne. Tous les aspects du travail peuvent exiger une mise à niveau, par exemple, pour apprendre nos méthodes de travail, les termes techniques, les systèmes de mesure utilisés, etc.

Témoignage de gérant d'un atelier d'entretien.

Parfois, on remarque beaucoup de gêne de la part de personnes immigrantes, par exemple, elle dit qu'elle comprend une directive même si ce n'est pas le cas. Il faut faire bien connaître les techniques, les termes, les modes de fonctionnement comme le respect des horaires. Nous on veut s'assurer que la personne comprend pour qu'elle puisse s'améliorer et ce, même si ça prend plus de temps. C'est à nous d'offrir un accompagnement ou une formation adaptée.

Témoignage d'un directeur des ressources humaines.

Dans le cadre de mon travail, j'ai travaillé sur la vision des employés.es au sein de l'entreprise par rapport à l'immigration. J'ai élaboré des questions avec des mises en situation. Je pouvais, par exemple, demander comment réagiriez-vous si telle situation se présentait... si on engageait un immigrant, etc. J'ai fait un travail en amont avec les entreprises et avec les employés à l'interne afin que les préjugés sortent. Quelle sera la réaction de mon équipe? Comment mes clients vont accueillir ça? Il faut travailler en amont; c'est un travail de sensibilisation sur les stéréotypes qui bloque et qui nous empêche d'avancer.

Consultant en ressources humaines

Dans cette perspective, les grandes entreprises syndiquées se donnent de plus en plus les moyens de développer ce que quelqu'un a appelé « une culture de l'apprentissage et de la formation ». Lorsqu'un syndicat existe, les entreprises demandent la collaboration du syndicat pour établir cette culture auprès de tout le personnel.

Faire face aux préjugés ou aux stéréotypes : un défi à l'intégration.

Les témoignages sont nombreux, répétitifs et récurrents dans tous les milieux de travail ou à l'extérieur à savoir l'existence de diverses formes d'intimidation ou du harcèlement basées sur des préjugés ou des stéréotypes. Les problèmes surviennent parfois lors de l'embauche, mais parfois plus tard pour divers motifs comme le port du foulard, la différence dans l'accent dans le langage parlé, la couleur de la peau, etc.

J'ai tout essayé pour trouver un emploi ici dans ma formation, mais malheureusement rien. Pourtant je fais ma formation de recherche d'emploi avec Espace-carrières. J'ai eu des entrevues téléphoniques, tout allait bien, mais dès que je me présentais, la situation changeait et je n'étais pas embauchée.

Témoignage d'une femme d'origine algérienne portant le foulard.

Lors de l'embauche, certains employeurs font souvent référence à leur clientèle pour justifier un refus. Leurs clients souhaitent avoir des gens qui s'expriment dans un français sans accent, ou des gens qui ne portent pas le foulard ou bien qui ne sont pas des Noirs. En d'autres termes, les motifs de discrimination et de racisme ne sont jamais très loin sous le vernis des discours justificatifs.

En général, il semble qu'une fois la personne immigrante embauchée, plusieurs problèmes surviennent quand des collègues de travail expriment une certaine xénophobie voire du racisme et de l'intolérance face à la différence.

Au travail autant les collègues que les patients le font vivre de moments difficiles. Je n'ose pas dire que tout le monde est raciste, mais dans le milieu de travail de l'hôpital il y a une fermeture d'esprit assez claire à l'égard des Noirs. Certains départements sont pires que d'autres. De mon côté, je préférais chercher dans un autre domaine de travail et changer mes horaires pour avoir la paix. Vivre constamment avec des insultes et des paroles blessantes n'est pas une vie. J'ai discuté de cette situation avec mon supérieur, mais ma plainte est restée lettre morte. Il y a certaines collègues qui se portent à ma défense et cela m'aide à ne pas généraliser.

Une fois, au centre-ville, des jeunes ont mimé des signes de singes et ils m'ont crié de retourner à Montréal.

Il me semble que les gens devraient prendre conscience de l'impact des préjugés, de la discrimination et du racisme. Ce serait salutaire pour la communauté. Il faut en arriver à la tolérance zéro pour contrer les comportements agressifs.

Témoignage d'une infirmière d'origine haïtienne

Du côté du nouveau personnel arrivant d'autres pays, des cadres d'entreprises leur demandent d'adopter une attitude compréhensive, ouverte et patiente, mais aussi critique, car la personne

n'a pas à supporter l'intimidation, le harcèlement, les moqueries, l'isolement social ou la discrimination ouverte. Si des situations désagréables et inacceptables surviennent tant dans des propos, des attitudes ou des comportements inacceptables parce que xénophobes ou racistes, la personne doit les dénoncer. Cette position n'est pas nécessairement le lot de toutes les entreprises. Plusieurs témoignages concordent pour dire que souvent, certains cadres intermédiaires tout autant que des superviseurs ou des gérants de départements ne donnent pas suite aux plaintes.

Certains chefs d'équipe, par exemple, sont au courant des problèmes sur le plan de la xénophobie, car ils voient et entendent les commentaires, mais ils n'interviennent pas. Ils laissent faire les gens.

Le superviseur entendait les blagues plates, mais il ne disait jamais rien pour corriger la situation. Souvent, les propos de collègues sont crus et méprisants. Des collègues nous interpellent souvent selon notre origine plutôt que par notre nom : Eh toi le Chinois! Le Colombien! Le musulman! Ou pire, le Nègre !!!

Témoignage d'un employé d'origine colombienne

Certaines personnes indiquent qu'en certains milieux de travail, une position non écrite circule à l'effet qu'il vaut mieux ne pas dénoncer au risque de perdre son emploi. En d'autres termes, les victimes de harcèlement ou de préjugés deviennent doublement victimes; dénoncer peut donner une mauvaise réputation à la personne qui le fait et elle s'exposer à des représailles de la part de ses collègues voire de membres de la direction d'une entreprise. À l'évidence, une hypothèse s'impose : une certaine discrimination systémique fait parfois partie de la culture organisationnelle de certaines entreprises.

Des aspects positifs :

Au-delà des difficultés que rencontrent la plupart des personnes immigrantes rencontrées, particulièrement sur le plan de l'intégration dans un milieu de travail, on rencontre des personnes qui vivent des situations positives. Là encore, le vecteur déterminant de l'intégration est la participation à un milieu de travail accueillant et conforme aux aspirations de l'individu. La personnalité et l'attitude face au processus d'intégration sont des facteurs qui peuvent changer la manière de se sentir bien face à son travail et à la place accordée par l'équipe de travail.

Les quelques témoignages d'une intégration positive réfèrent à des grandes institutions publiques, pas à des entreprises privées. Par exemple, une infirmière d'origine colombienne a rapporté sa démarche au sein du centre hospitalier comme une expérience positive malgré quelques embûches ici et là tout au long de son parcours.

Je suis arrivée il y a 6 ans au Québec. Après seulement quelques mois après mon arrivée, je voulais travailler. Je ne voulais pas rester à la maison. On m'a donné ma chance, lors d'une activité de réseautage de Forum-2020 j'ai obtenu le contact de la coordonnatrice en ressources humaines et en entrevue on a reconnu mes aptitudes et ma détermination à vouloir travailler. Mon mari et moi, nous avons toujours travaillé; nous n'avons jamais eu besoin l'aide de dernier recours, ni de la sécurité du revenu.

Témoignage d'une infirmière originaire de Colombie

Un Sénégalais a vécu une trajectoire presque idyllique à la faculté de médecine vétérinaire où il œuvre depuis plusieurs années. Il reconnaît qu'il a eu la chance de rencontrer un professeur devenu son mentor qui lui a donné sa chance et lui a permis de participer pleinement à la vie de la faculté. Cependant, il reconnaît que beaucoup de personnes dans son milieu peinent à trouver un boulot qui correspond à leur niveau de formation et d'expérience, car il s'implique au sein du centre islamique, un milieu musulman. Il estime que les femmes qui portent un foulard et les hommes qui portent une barbe longue sont plus susceptibles de rencontrer des difficultés lors de la recherche d'un emploi.

Au fil des heures de discussion, les témoignages révèlent que les nouveaux citoyens.nes qui s'installent dans la région y découvrent un milieu qui leur offre des conditions favorables pour se réaliser et envisager l'avenir avec espoir. En général, les gens font référence à des dimensions importantes pour leur intégration, notamment la sécurité, le fait de pouvoir parler français, la qualité des services pour les enfants (Centre de la petite enfance, école, association sportives, etc.), le calme et le sourire des Québécois, l'accueil, la gentillesse, le respect, la patience, le respect des lois (surtout dans la circulation routière), possibilité de trouver un emploi, bonne entraide, les services du gouvernement et... la poutine. Par ailleurs, plusieurs trouvent les Québécois plutôt réservés et méfiants dans leurs rapports avec les gens venus d'ailleurs; serait-ce le fait de vivre dans un climat nordique qui fait en sorte qu'ils sont plutôt renfermés et individualistes, estiment certaines personnes. Ils perçoivent les gens comme curieux, francs, ouverts et désireux de les connaître quand ils dépassent leur gêne, leurs peurs, leur méfiance et leurs stéréotypes. En somme, le portrait des perceptions est nuancé, fait de zones contrastées entre ombres et lumières.

La région est plutôt vue comme accueillante et inclusive. Les situations de discrimination ou de racisme parfois ressemblent fort à ce qu'on peut entendre par rapport à ce qui se vit ailleurs. En bref, les personnes issues de l'immigration et les Québécois.es doivent se rencontrer afin de créer des alliances. Diverses activités facilitant les rencontres permettraient d'apprendre à décoder les modes de communication en milieu québécois. Beaucoup peut être fait pour que les nouveaux citoyennes.nes puissent apprendre de la part de Québécois.es et ces derniers pourraient découvrir de nouvelles façons d'être et de faire étant donné la diversité culturelle, ethnique et sociale sur le territoire maskoutain. La vigilance s'impose. Tous les acteurs (employeurs, syndicats, élus, organismes communautaires, églises, etc.) du milieu doivent s'impliquer pour sensibiliser la population au danger du racisme et de la discrimination, deux réalités contraires à la paix sociale. Une action collective constitue le meilleur levier pour développer un sentiment d'appartenance au milieu et prévenir les incidents malheureux générés par l'intolérance.

Bonnes pratiques des entreprises.

Il est clair que les pratiques touchent plusieurs dimensions importantes dans les rapports avec la main-d'œuvre issue de l'immigration : insertion, accompagnement, formation de la main-d'œuvre, intégration-adaptation, maintien et mobilité. La participation des travailleurs.nés à l'étranger au sein d'une entreprise ne va pas de soi. Les employeurs doivent investir à tous les niveaux de la structure et au cœur de la dynamique du développement de leur société.

En réalité, il s'agit d'apprendre à gérer la dynamique interne dans le fonctionnement. Les pratiques sociales d'intégration planifiées et suivies sont fondamentales pour l'ensemble des acteurs impliqués dans cette dynamique. Il importe de valoriser et reconnaître la diversité culturelle comme un atout pour l'entreprise. Les pratiques d'intégration ne sont pas nécessairement très compliquées, souvent des petits gestes suffisent tels que le fait d'avoir des personnes-clés qui accompagnent les nouveaux venus et les nouvelles venues dans leur processus d'intégration à leur milieu de travail. Il a souvent été mentionné qu'il faudrait appliquer les politiques déjà existantes en matière de lutte contre toutes les formes de discrimination.

Comme le mentionnait un cadre d'une grande entreprise :

L'attitude d'accueil, de soutien et de collaboration fait toute la différence en termes d'intégration de la part de l'immigrant à son arrivée dans l'entreprise et avec l'équipe de travail. Le fait d'avoir l'accompagnement d'un parrain ou d'une marraine et de faire connaître un code de civilité qui régit tous les employés.es permet de prévenir une bonne partie des incidents non respectueux qui peuvent survenir entre les employés.es.

Le code de civilité auquel il faisait référence correspond à une politique de gestion de la diversité autant pour l'organisation du travail que des relations de travail entre l'employeur et les personnes embauchées et entre l'ensemble du personnel à tous les échelons de la compagnie.

Une telle politique devient vitale sur le plan stratégique pour toutes les parties parce qu'elle influence directement les diverses étapes à franchir pour une intégration réussie et un bon niveau de rétention du personnel qui arrive de divers pays. Divers témoignages révèlent clairement que des problèmes peuvent survenir, mais si une politique de tolérance zéro est connue et appliquée, le climat de travail, l'organisation du travail en profite et la productivité s'améliore :

Dans la cafétéria, on peut remarquer de l'auto-exclusion de certaines personnes. On peut remarquer qu'il y a des clans à certains moments.

Ce n'est pas facile de savoir pourquoi concrètement la main-d'œuvre quitte, la rétention du personnel n'est pas évidente.

Quand l'intégration se fait rapidement, on remarque aussi une amélioration au niveau du rendement au travail.

En conclusion :

Les difficultés dans le processus d'intégration que rencontre un grand nombre des personnes rencontrées indiquent qu'il y a beaucoup à faire pour outiller tant les acteurs de la société d'accueil aussi bien que les immigrants.es à faciliter l'entrée en scène de nouveaux citoyens.nes. Maintes fois, on nous a mentionné que les nouveaux arrivants.es sont un peu laissés à eux-mêmes. Souvent, ce sont les organismes communautaires comme le Forum-2020 qui deviennent le pivot pour les références, les consultations sur divers sujets, dont l'intégration au travail. Le représentant d'un organisme que travaille à l'intégration des immigrants à Saint-Hyacinthe a insisté sur le fait que plusieurs familles d'immigrants vivent des drames psychosociaux parce que l'intégration au travail est trop difficile.

C'est important de promouvoir des activités d'échanges entre immigrants et Québécois.es pour briser la barrière et aider les immigrants.es à participer à la vie sociale au quotidien, tant dans les quartiers que dans les milieux de travail.

Les organismes et les citoyens.es doivent travailler ensemble parce que l'immigration est une responsabilité de la société en général.

Témoignage du directeur d'un organisme communautaire.

Dans l'ensemble, nous retenons que les difficultés sur le plan de la francisation sont énormes et constituent un blocage systématique à l'adaptation. Notons quelques points :

Les gens vivent une certaine confusion quant aux différents programmes de francisation.

La composition des groupes est tellement diversifiée que les apprentissages sont difficiles à réaliser quand les gens sont à des niveaux très différents.

La francisation au sein des entreprises ne s'avère pas très concluante dans nombre de cas.

Sur le plan de l'intégration au milieu de travail, les personnes qui acceptent un nouvel emploi se butent souvent aux difficultés liées au jargon technique propre à une entreprise et aux réticences du personnel à faire un effort pour accepter de nouveaux joueurs sur leur patinoire.

Malgré certaines avancées sur le plan des mesures d'intégration au sein des entreprises, il reste encore beaucoup à faire pour prévenir la discrimination, l'intimidation, le harcèlement ou le racisme en référence à l'un ou l'autre des motifs inscrits dans les chartes : la couleur de la peau, l'origine ethnique et/ou nationale, la langue, les croyances religieuses, le sexe et l'orientation sexuelle.

Dans cet esprit, beaucoup de constats formulés par le gouvernement du Québec dans le document de consultation sur le racisme de 2006 restent toujours d'actualité. Le racisme et la discrimination s'avèrent des réalités toujours prégnantes dans toutes les sphères de la société².

² Gouvernement du Québec. Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles. Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination. Document de consultation. Direction des affaires publiques et des communications du ministère de l'immigration et des communautés culturelles. Juin 2006.

Pensons à l'intégration au travail, à l'accès au logement, mais aussi à la participation à tous les secteurs de la vie sociale, culturelle et politique. Cette démarche de 2006 était prometteuse et a permis de faire le point, pourtant le rapport qui suivit la consultation n'a pas été l'objet de suites concrètes significatives. Le gouvernement a proposé quelques mesures sous le chapeau du ministère de l'immigration, de la Diversité et de l'Inclusion; cependant, il reste beaucoup à faire pour enrayer ces fléaux sociaux que sont le racisme et la discrimination. Réinventer l'éducation antiraciste dans tous les secteurs de la société commande des politiques et des programmes d'action audacieux et permanents. La majorité des personnes ont formulé des positions claires: l'éducation, la sensibilisation et l'information sont très importantes pour lutter contre la discrimination et favoriser l'intégration harmonieuse des divers groupes, surtout les groupes racisés qui semblent encore vivre avec le spectre de stéréotypes tenaces qui nourrissent la discrimination. Dans cet ordre d'idée, les réseaux des organismes de régionalisation ont développé une expertise à titre de soutien à l'adaptation et à l'intégration dans la région. Leur expertise est reconnue par les employeurs, car ils sont près de tous les réseaux tant à Montréal que dans la région.

Recommandations :

À la lumière des témoignages recueillis, nous recommandons que :

Le gouvernement du Québec prenne des mesures structurelles pour que les institutions publiques (services publics, municipalités et autres) et les entreprises privées se dotent de mesures claires et précises (peu importe le nom qu'on lui donne) pour combattre l'intolérance, la discrimination, le harcèlement et le racisme sous toutes leurs formes (politique de gestion de la diversité, code de civilité, pratiques de sensibilisation aux exigences de la charte des droits et libertés de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, mesures de tolérance adéquate).

Le gouvernement du Québec instaure, en collaboration avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des mécanismes plus efficaces de réception et de traitement des plaintes pour racisme et discrimination afin de protéger les plaignants ou les plaignantes contre le risque de perdre leur emploi.

Le gouvernement du Québec analyse et évalue en profondeur l'organisation, les contenus et les programmes de francisation afin qu'ils soient mieux coordonnés et mieux adaptés aux caractéristiques de la nouvelle immigration.

Le gouvernement du Québec développe des programmes de sensibilisation de l'opinion publique permanents pour sensibiliser les citoyens(nes) à la richesse qu'apportent les nouveaux citoyens(nes) qui arrivent d'ailleurs, tant sur le plan social, culturel qu'économique.

Le gouvernement du Québec incite fortement les entreprises, grandes, moyennes ou petites, à favoriser la rétention de leur personnel immigrant par des mesures d'encadrement, de soutien, de formation sur mesure et de lutte contre le racisme et les discriminations.

Les entreprises devraient assurer que toute personne, peu importe son origine et ses caractéristiques sociales et culturelles, puisse bénéficier des mêmes droits et privilèges qu'un citoyen ou une citoyenne née au Canada, y compris avoir accès aux possibilités d'avancement.

Les entreprises puissent échanger entre elles pour apprendre des meilleures pratiques comme mesures gagnantes d'intégration, de maintien et de mobilité de la main-d'œuvre dans un contexte de diversité culturelle.

Des mesures soient prises pour réviser les politiques et les mesures qui encadrent les ordres professionnels responsables de la reconnaissance des diplômes et des expériences professionnelles.

Beaucoup des personnes consultées réfèrent aux organismes communautaires pour chercher un emploi ou trouver diverses ressources, en ce sens le soutien financier récurrent doit être amélioré. Ceci afin de favoriser la continuité des services professionnels qui ont une expérience pratique sur le plan de l'accompagnement des personnes issues de l'immigration dans leurs relations avec les employeurs et les institutions publiques.

Remercîments :

Cette consultation a été rendue possible grâce à la collaboration de nombreux participants et participantes de la région. Dans la mesure du possible, cette synthèse tente de refléter les principales observations recueillies tout au long de la démarche. Nous avons d'une pierre deux coups; en mobilisant plusieurs acteurs de la région tant dans les entreprises privées que dans les institutions publiques et les organismes communautaires, nous espérons avoir contribué à faire avancer la réflexion sur la situation des nouveaux citoyens et des nouvelles citoyennes de la Grande région de Saint-Hyacinthe.

Le présent rapport est rendu public pour qu'il soit utile dans les divers secteurs de la vie sociale, culturelle, économique et politique de la région Maskoutaine.

Nous vous remercions donc très sincèrement et nous espérons que notre contribution vous sera utile dans votre milieu et qu'elle contribuera à améliorer la prise de conscience de l'importance d'assurer non seulement la bienvenue aux nouveaux citoyens et aux nouvelles citoyennes, mais à aussi de la nécessité de nous serrer les coudes pour que tous leurs droits soient respectés sans discrimination.

Pour terminer nous remercions chaleureusement André Jacob ainsi que l'équipe de Forum-2020 qui ont travaillé avec ardeur et avec une détermination continue pour faire aboutir la consultation malgré l'incertitude et défis du départ.