



**Confédération
des syndicats nationaux**

Mémoire présenté par
la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

à la
Commission des relations avec les citoyens

sur les documents intitulés
*Vers une nouvelle politique québécoise
en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*

Le 27 janvier 2015

Confédération des syndicats nationaux
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél. : 514 598-2271
Télééc. : 514 598-2052
www.csn.qc.ca

Table des matières

Avant-propos	5
Introduction	6
Vers une nouvelle politique de l'immigration	8
Enjeu 1 : Une société inclusive permettant la pleine participation	
par un engagement collectif et individuel.....	9
Éducation et sensibilisation.....	9
Intégration au marché du travail.....	10
Reconnaissance des compétences et de l'expérience.....	11
Discrimination en matière d'emploi.....	12
Les agences de travail temporaire	14
La langue française.....	14
Enjeu 2 : Une immigration reflétant les choix de société.....	15
Le recours à la main-d'œuvre temporaire au Québec	16
La réalité des femmes immigrantes.....	18
Une contribution significative au dynamisme des régions	20
Enjeu 3 : Une gouvernance responsable, cohérente et efficace.....	21
Rôle des syndicats	21
Conclusion.....	23
Recommandations	24

Avant-propos

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 2 000 syndicats. Elle regroupe plus de 325 000 travailleuses et travailleurs réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, principalement sur le territoire du Québec. La CSN œuvre pour une société solidaire, démocratique, juste, équitable et durable. À ce titre, elle s'engage dans plusieurs débats qui animent la société.

La CSN se préoccupe des questions reliées à l'immigration depuis de nombreuses années. En 1986, elle a créé un comité confédéral ayant le mandat de proposer au comité exécutif de la CSN des orientations sur ces questions et de recommander les moyens d'action appropriés.

Au fil des ans, la CSN s'est prononcée à plusieurs reprises sur les questions d'immigration. Elle a participé à toutes les consultations gouvernementales sur les niveaux d'immigration, sur la politique contre le racisme, sur l'accès aux professions et métiers réglementés, etc. La CSN a alors fait valoir ses recommandations sur l'intégration et le maintien sur le marché du travail des immigrantes et des immigrants, sur l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants et sur les difficultés que vivent les personnes des minorités visibles.

La CSN remercie la Commission des relations avec les citoyens de lui permettre de participer à la présente consultation.

Introduction

Le phénomène de l'immigration est loin d'être nouveau au Québec. Dès le XIX^e siècle, le Québec connaît plusieurs vagues migratoires, formées principalement d'Anglais, d'Écossais et d'Irlandais, mais aussi de loyalistes américains.

Au cours du XX^e siècle, les immigrantes et immigrants proviennent essentiellement d'Europe. Outre les Irlandais, on dénombre des personnes originaires d'Allemagne et des pays d'Europe de l'Est. Lors du recensement de 1931, on décompte des immigrants d'origine juive, italienne et portugaise. La Seconde Guerre mondiale et ses conséquences engendrent un nouveau mouvement migratoire vers l'Amérique.

Depuis 1970, le portrait démographique du Québec change rapidement parce que l'immigration s'est grandement diversifiée. Elle est présentement constituée de plus d'une centaine de communautés culturelles.

Depuis plusieurs années, le gouvernement du Québec manifeste sa volonté d'accueillir plus d'immigrants. En 1990, il adopte un énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration intitulé *Au Québec pour bâtir ensemble*. On y fixe quatre objectifs fondamentaux, toujours actuels, soit le redressement de la situation démographique, la prospérité, la pérennité du français et l'ouverture sur le monde.

La CSN partage ces quatre objectifs et estime que l'immigration est essentielle pour les atteindre. Elle considère toutefois que les résultats ne seront positifs que si l'intégration socioéconomique des nouveaux arrivants et arrivantes et des personnes issues de l'immigration se réalise. De plus, la CSN croit que l'immigration ne doit pas être considérée strictement comme un élément de réponse à nos problèmes économiques. Elle doit s'inscrire dans une vision plus large incluant nos valeurs sociales, humaines et humanitaires.

Au cours des dernières années, le Québec a modifié sensiblement les critères d'évaluation des candidates et des candidats à l'immigration dont il est responsable, ceux de l'immigration économique.

Ces nouveaux critères ont favorisé une immigration d'origine plus diversifiée, plus scolarisée, plus jeune et connaissant mieux la langue française. Malgré ces caractéristiques qui devraient permettre une meilleure intégration, la situation des immigrants sur le marché du travail démontre que des iniquités persistent et qu'elles affectent de façon plus marquée certains groupes ethnoculturels. Force est de constater que la venue des immigrants ne se fait pas sans problème, particulièrement en ce qui concerne l'accès au travail.

Aux immigrants sélectionnés par les gouvernements, s'ajoutent les réfugié-es ou les demandeuses et demandeurs d'asile installés au Québec dont le sort relève du gouvernement fédéral, mais dont l'intégration dépend en grande partie des mesures mises en place par la province. Les principaux obstacles auxquels sont confrontés tous ces

nouveaux arrivants sont la discrimination, consciente ou non, et parfois le racisme envers les membres de certaines communautés culturelles; les problèmes de reconnaissance des diplômes et des expériences professionnelles acquis à l'étranger; la difficulté d'acquérir une première expérience de travail canadienne; le phénomène de la déqualification professionnelle¹ et la maîtrise inadéquate du français, voire de l'anglais.

La question des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires – travailleurs qu'on utilise pour répondre à des raretés de main-d'œuvre dans certains secteurs économiques – nous interpelle également. Ces programmes de migration temporaire pavent trop souvent la voie à une exploitation inacceptable des travailleurs étrangers.

¹ Le phénomène de déclassification est défini par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) comme le « fait d'exercer un emploi moins bien qualifié ou moins bien rémunéré que le niveau d'instruction permettrait théoriquement de l'envisager ». Au Québec on parle de déqualification. Organisation de coopération et de développement. *Adéquation entre formation et emploi : un défi pour les immigrés et les pays d'accueil*, Perspectives des migrations internationales, Paris, 2007.

Vers une nouvelle politique de l'immigration

L'immigration est une réalité mondiale qui, dans le contexte global de mondialisation et de circulation rapide de l'information, des biens et des personnes, s'est accentuée au cours des dernières décennies et s'intensifiera dans les années à venir. D'une part, les changements climatiques de même que la crise économique et financière, qui ont des conséquences terribles sur la vie de millions de personnes, pousseront encore plus de gens à chercher, ailleurs que dans leur pays, de meilleures conditions de vie pour eux et leurs enfants. D'autre part, les pays industrialisés aux prises avec des déficits démographiques sont à la recherche de travailleurs pour maintenir leur croissance économique.

Une politique d'immigration doit poursuivre d'autres objectifs que la seule croissance économique par « l'importation » de travailleurs. Les nouveaux arrivants sont une richesse à bien d'autres égards que leur force de travail. La politique doit assurer l'intégration harmonieuse des personnes accueillies, et ce, dans une société francophone et moderne où l'égalité de toutes et tous est garantie légalement. Il s'agit d'un exercice complexe. Des balises claires sont nécessaires. Une évaluation régulière de la situation doit en outre permettre des ajustements aux objectifs et aux mesures de soutien lorsque cela s'avère nécessaire.

En tant que société d'accueil, nous avons l'obligation de tout mettre en œuvre pour lever les divers obstacles à l'intégration sociale, économique, linguistique et culturelle auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants. Nous devons aussi défendre le droit à un travail décent, la qualité des conditions de travail et nous assurer que toutes et tous jouissent des mêmes droits, et ce, sans égard à l'origine, à la condition sociale ou à tout autre motif discriminatoire.

Pour la CSN, une politique d'immigration respectueuse des droits et favorisant la pleine intégration et la participation de toutes et de tous à la société québécoise doit se fonder sur les principes suivants :

1. Le respect des règles démocratiques, du droit international, des droits et de l'égalité des personnes;
2. L'ouverture à la diversité et la reconnaissance de l'apport de l'immigration et des nouveaux arrivants à la société d'accueil;
3. La reconnaissance par les gouvernements de l'importance d'une politique d'immigration et de leur rôle de modèle, de leader, de coordonnateur et de rassembleur des acteurs impliqués.

En 2008, le gouvernement du Québec adoptait une première politique favorisant la participation de tous à l'essor du Québec, *La diversité : une valeur ajoutée*. Elle visait principalement à contrer les difficultés et les iniquités que subissent diverses communautés culturelles, notamment sur le marché du travail. Cette politique a connu un succès mitigé. En effet, les difficultés d'intégration persistent toujours. En outre, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a mis au jour l'existence d'une

discrimination systémique tant dans le domaine de l'emploi que dans d'autres domaines, par exemple le profilage racial par les services policiers².

Aujourd'hui, le gouvernement du Québec nous convoque à une consultation publique sur une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion axée sur trois enjeux :

1. Une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel;
2. Une immigration reflétant les choix de société;
3. Une gouvernance responsable, cohérente et efficace.

Nous avons procédé à l'analyse du document de consultation à travers ces trois grands enjeux.

Enjeu 1

Une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel

Selon le document de consultation, le Québec devrait faire en sorte « que personne ne soit laissé de côté sur la base de différences ethnoculturelles en permettant une pleine participation des personnes de toutes origines dans le respect des balises qu'impose la culture commune ». Nous souscrivons à cet objectif dont la réalisation ne sera possible cependant qu'à certaines conditions : l'adoption de mesures d'éducation et de sensibilisation; une intégration au marché du travail, ce qui suppose la reconnaissance des compétences et de l'expérience de travail acquise en dehors du pays; un programme de lutte à la discrimination en emploi; un encadrement des agences de travail ainsi que l'intégration linguistique des immigrants.

Éducation et sensibilisation

L'intégration des immigrants et des minorités ethniques et culturelles est le fruit d'un processus individuel et collectif qui requiert une sensibilisation et une information des arrivants comme de la société d'accueil. Le gouvernement doit à coup sûr mieux informer les candidats à l'immigration et les nouveaux arrivants des réalités politiques et sociales québécoises, dont les exigences et les pratiques du marché du travail, les façons de faire, la langue, la culture et les valeurs communes.

Le milieu de l'éducation doit, dès les premières années de fréquentation scolaire, sensibiliser les enfants à la diversité culturelle, et ce, peu importe le milieu où ils vivent. À cet égard, il faut soit former les enseignantes et enseignants ou développer des programmes avec des organismes communautaires qui ont une expertise en matière de relations

² Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés, Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences, Un an après : état des lieux*, 2012.

interculturelles. Les médias devraient de leur côté mieux refléter la diversité culturelle. Des campagnes de sensibilisation à l'intention des nouveaux arrivants et de la société d'accueil devraient être plus nombreuses pour faire prendre conscience de l'apport inestimable de l'immigration dans notre société.

Intégration au marché du travail

Tout comme la langue, l'emploi est un puissant moteur d'intégration à la société. Il procure l'autonomie financière, mais aussi un réseau de contacts qui permet de socialiser et d'apprendre les mœurs et la culture. Les immigrants de la catégorie économique sont relativement jeunes et qualifiés et sont donc, en théorie, prêts à accéder au marché du travail. Pourtant, ils ont de la difficulté à trouver un emploi qui corresponde à leurs compétences.

Ainsi, et malgré le haut taux de scolarisation des immigrants, leur situation en emploi est défavorable comparativement à celle de la population totale. Ils connaissent une plus faible participation au marché du travail, un taux de chômage plus élevé et un niveau de revenu plus faible. Au Québec, en 2011, on constate un taux de chômage plus élevé chez l'ensemble des immigrants, soit 11,2 %, comparativement à 6,5 % pour la population née ici. Cet écart s'amointrit avec les années passées au Québec. Toujours en 2011, le taux de chômage des immigrants arrivés au Québec depuis moins de 5 ans était de 18,5 %. Pour ceux arrivés depuis plus de 10 ans, ce taux s'établit à 8,7 %, soit 33 % de plus que celui de l'ensemble de la population. Le taux de chômage des femmes immigrantes (11,8 %) est légèrement supérieur à celui des hommes (10,6 %)³.

Il existe également un écart significatif entre le revenu des immigrants ayant un emploi et celui de la population non immigrante à l'emploi. De plus, de 2000 à 2005, cet écart a augmenté de façon inquiétante, la différence de revenu passant de 6,99 % à 13,17 %. En 2005, le Québec présente le taux le plus élevé parmi les provinces canadiennes de travailleurs à faible revenu chez les immigrants, soit 11 %. L'écart est encore plus grand pour les immigrants titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme d'études supérieures, 46 % des travailleurs à faible revenu ayant un diplôme universitaire sont immigrants alors que ces derniers représentent 20 % des titulaires d'un diplôme universitaire au Québec⁴. Ces données corroborent l'existence d'un phénomène de déqualification.

Nous déplorons l'inégalité que vivent les personnes issues de l'immigration, car elle a une influence directe sur la réussite de leur intégration tant sur le plan économique que sur le plan social.

³ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. *Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec*, Consultation publique 2015, Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion, Québec, 2014, 58 p.

⁴ BOULET, Maude. *Travailler à temps plein n'est une panacée contre le faible revenu au Québec : encore moins pour les immigrants*, Institut de la statistique du Québec, Flash-info, vol. 15, n° 1, 2015, p. 9-10.

Reconnaissance des compétences et de l'expérience

Les nouveaux arrivants éprouvent des difficultés à faire reconnaître leurs diplômes, et l'expérience professionnelle acquise à l'extérieur du pays. De plus, les employeurs exigent souvent d'eux qu'ils aient une expérience de travail « canadienne ». L'autre obstacle majeur à l'intégration, tant sociale qu'économique, est la maîtrise inadéquate du français et le fait qu'à Montréal de plus en plus d'employeurs exigent aussi la connaissance de l'anglais. Ces obstacles entraînent souvent une déqualification professionnelle.

Pour les demandeurs d'asile, la situation est encore plus ardue, car ces personnes vivent une longue période d'attente durant laquelle l'incertitude quant à leur statut éventuel vient complexifier la recherche d'emploi. À cela s'ajoute la difficulté, pour eux, de fournir des preuves de diplômes ou d'expérience.

Les immigrants de la catégorie économique étant sélectionnés principalement sur la base de critères de formation et d'expérience de travail ils croient naturellement que leur qualification professionnelle est déjà reconnue au moment de leur arrivée. Et pourtant, ils se butent à de nombreuses difficultés pour entrer sur le marché du travail.

Dans le cas d'un emploi nécessitant un permis d'exercice, plusieurs acteurs sont impliqués dans le processus de reconnaissance des diplômes, dont les ordres professionnels qui jouent un rôle déterminant. La CSN croit que le gouvernement doit accentuer la pression sur les ordres professionnels afin qu'ils favorisent l'accès à leur profession, et ce, à un coût et dans des délais raisonnables.

Une façon de réduire les délais tout en respectant la protection du public serait d'offrir davantage de formation d'appoint. Ainsi, les ordres professionnels, en coordination étroite avec les ministères et les organismes concernés, pourraient offrir des formations permettant de combler les lacunes des candidats ce qui leur éviterait de recommencer toute leur formation.

La complexité et la durée des démarches nécessaires à la reconnaissance des diplômes, l'incertitude quant au résultat final, les frais souvent élevés qui sont exigés, la nécessité dans certains cas d'avoir à refaire sa formation tout cela décourage bon nombre d'immigrants qui n'auront d'autres choix que de se contenter d'un emploi moins qualifié, ne répondant pas à leurs aspirations personnelles. Ainsi, selon une étude du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (devenu depuis le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion [MIDI]), « en 2010 plus de la moitié des personnes immigrantes ayant un diplôme universitaire étaient surqualifiées pour leur emploi (56,1 %) ⁵ ». Il s'agit là d'un navrant gaspillage de talents.

Le manque d'expérience de travail au Canada est aussi un obstacle majeur. Un sondage mené pour le compte du Conseil du patronat du Québec auprès de 350 dirigeants d'entreprises révèle que 33 % d'entre eux ne sont pas favorables à l'embauche d'immigrants sans

⁵ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. *Éléments explicatifs de la surqualification chez les personnes immigrantes au Québec en 2012*, Québec, 2013, p. 5.

expérience de travail au Québec⁶. Ce sont les petites entreprises qui se montrent les plus réticentes, ce qui a des répercussions certaines, puisque les PME occupent une place très importante dans l'économie québécoise. Paradoxalement, ces mêmes entreprises se plaignent de la rareté de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs.

La CSN croit que le gouvernement doit assurer la pérennité des programmes d'insertion en matière d'emploi et multiplier les initiatives qui favorisent l'embauche des immigrants et freinent la déqualification, par exemple l'accompagnement, le mentorat, les stages, les formations d'appoint, les formations en francisation et le soutien financier aux personnes ou aux employeurs dans certains cas.

Nous reconnaissons l'importance d'améliorer l'employabilité des personnes issues de l'immigration, mais nous estimons crucial d'agir en même temps sur l'offre de travail par les employeurs. Ces derniers ont également une responsabilité à assumer en matière d'intégration des immigrants au marché du travail. Ils doivent collaborer, par exemple en accueillant des stagiaires et en travaillant en partenariat avec les organismes communautaires œuvrant à l'intégration des immigrants au marché du travail.

Discrimination en matière d'emploi

Chacun d'entre nous a pu être témoin, un jour ou l'autre, d'un geste raciste ou de discrimination envers certains individus ou groupes de personnes. Que ce soit volontaire ou non, il faut reconnaître l'existence du phénomène pour être en mesure de le combattre et d'apporter les correctifs nécessaires.

Selon une étude réalisée en 2005 pour le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), « un Québécois des communautés culturelles sur cinq s'est dit visé par des actes discriminatoires au cours de l'année précédant le sondage »⁷. De plus, un autre sondage mené en 2007 pour le compte de l'Association des études canadiennes « montrait que 76 % des Canadiens croyaient en l'existence de discrimination envers les musulmans, 73 % dans le cas des Indopakistanaïens, 47 % dans le cas des Chinois, 70 % dans le cas des Noirs, et 52 % dans le cas des Juifs⁸ ». D'ailleurs, certains chercheurs pensent que la discrimination est le principal obstacle à l'intégration des immigrants⁹.

Plus particulièrement sur le marché du travail, les statistiques démontrent le traitement inéquitable réservé à certaines communautés ainsi que le racisme et la discrimination dont elles sont victimes. « À profil et à qualifications égales, un Tremblay ou un Bélanger a au moins 60 % de plus de chance d'être invité à un entretien d'embauche qu'un Sanchez, un

⁶ Léger Marketing. *Étude auprès des dirigeants d'entreprises sur les facteurs déterminants de la prospérité*, sondage effectué pour le Conseil du patronat du Québec, décembre 2010, p. 10 [<https://www.cpq.qc.ca/wp-content/uploads/files/sondages/2011/sondage0111.pdf>].

⁷ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, Document de consultation, Québec, 2006, p. 15-16.

⁸ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. *La diversité : une valeur ajoutée, Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec*, Québec, 2008, p. 19.

⁹ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, Document de consultation, Québec, 2006, p. 15-16.

Ben Saïd ou un Traore, et environ une fois sur trois (35 %), ces derniers risquent d'avoir été ignorés par l'employeur sur une base discriminatoire. »

Ce constat ressort d'une étude publiée en mai 2012 par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse¹⁰. L'auteur y conclut que « les difficultés d'insertion en emploi que rencontrent certains groupes ethniques et racisés, issus de l'immigration ou non, ne tiennent pas qu'à une distribution inégale des acquis et des compétences, mais également aux préférences discriminatoires des employeurs. »

Ces pratiques discriminatoires, dont les responsables ne sont pas toujours conscients, sont souvent engendrées par des procédures de recrutement et d'embauche et des pratiques en matière de ressources humaines non adaptées à la diversité culturelle. On parle alors de discrimination systémique.

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec (ci-après la Charte) affirme le droit de tous à l'égalité, notamment dans les domaines du travail et de l'éducation. Elle encadre l'élaboration et l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises et les organisations québécoises et confie diverses responsabilités d'accompagnement à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Un programme d'accès à l'égalité permet à l'organisation qui l'implante « d'identifier et de supprimer les règles et pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires¹¹ ».

Ces programmes qui visent les femmes, les minorités ethniques et visibles, les autochtones et les personnes handicapées doivent être encouragés. Ils ne sont toutefois obligatoires que pour les entreprises de 100 salarié-es ou plus qui ont des contrats avec le gouvernement ainsi que dans la fonction publique et les organismes publics. Ils peuvent aussi être imposés dans certains cas par le Tribunal des droits de la personne.

Toutefois, jusqu'à maintenant, ces programmes ont eu très peu de résultats concrets. Comme ils sont en grande partie volontaires et qu'il y a peu ou pas de conséquence s'ils ne sont pas appliqués là où ils sont obligatoires, nous faisons face à une certaine indifférence en ce domaine. Il y aurait lieu de procéder à un renforcement de la Charte à cet égard.

Par ailleurs, le gouvernement, qui ne cesse de réitérer son propre objectif d'augmenter « la représentativité des Québécois des communautés culturelles et des autres groupes cibles au sein de l'administration publique¹² » a une obligation de résultat, car il a la responsabilité de donner l'exemple en cette matière. On peut d'ailleurs craindre l'effet des suppressions de postes dans l'administration publique sur les programmes d'accès à l'égalité.

¹⁰ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal*, mai 2012, p. 45.

¹¹ Ministère de la Justice. *L'obligation contractuelle, un nouveau pas vers l'égalité dans l'emploi*, Québec, 1989, p. 4.

¹² Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. *La diversité : une valeur ajoutée, Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec*, Québec, 2008, p. 27.

La CSN croit en outre que le MIDI, en collaboration avec la CDPDJ, doit se doter d'outils et mener un travail d'éducation pour conscientiser et soutenir les gestionnaires, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, afin d'enrayer toutes les pratiques de ressources humaines qui peuvent engendrer de la discrimination. On vise ici notamment la révision des procédures d'embauche et l'implantation de programmes de gestion de la diversité, lesquels devraient être paritaires.

Les agences de travail temporaire

De nombreux immigrants utilisent les services d'agences de placement (agences de travail temporaire), soit avant leur arrivée au pays, soit une fois installés ici. La Commission des normes du travail a mené récemment une étude sur les conditions de travail des salariés-es d'agences. Les travailleuses et travailleurs nés en dehors du Canada représentaient le tiers du personnel des agences visées par cette étude. Or, selon celle-ci, cette catégorie de travailleurs a été victime du plus grand nombre d'infractions à la Loi sur les normes du travail : « Toutes proportions gardées, il se dégage [...] que les immigrants ont tendance à se trouver plus souvent dans la catégorie des trois infractions et plus que ceux qui sont nés au Canada et que l'ensemble des salariés d'agences¹³. »

Les agences de travail temporaire ne sont pas des entreprises ordinaires : elles marchandent la force de travail des salariés. L'encadrement de ces entreprises est crucial, notamment pour les travailleurs migrants. Comme l'indique le directeur général de l'Organisation internationale du travail (OIT) dans son rapport intitulé *Migration équitable : un programme pour l'OIT*¹⁴ :

86. On dispose de preuves substantielles des abus généralisés commis par ces agences, qui vont de la perception de commissions excessives – parfois exorbitantes – à une désinformation et à des tromperies délibérées sur la nature et les conditions salariales des emplois proposés aux travailleurs migrants, qui ont souvent peu de recours, voire aucun, face à ces intermédiaires peu scrupuleux, lorsqu'ils se retrouvent en difficulté une fois arrivés à destination.

Toutes les agences n'ont pas de telles pratiques bien sûr. On peut même croire que c'est le cas d'une minorité. Mais c'est toute l'industrie qui se trouve éclaboussée par les abus recensés. Le Québec doit cesser de tergiverser et établir un cadre de fonctionnement pour ces entreprises : enregistrement, permis d'opération, cautionnement, interdiction de facturer des frais aux salariés, interdiction des clauses restrictives d'emploi, etc. De la sorte, les salariés sauront qu'elles sont les agences présentant des garanties de probité.

La langue française

La langue est le premier outil d'intégration tant sociale que professionnelle. À la suite de l'adoption en 1977 de la Charte de la langue française qui fait du français la langue officielle au Québec, la grille de sélection québécoise est modifiée en 1981 de façon à accorder plus

¹³ Commission des normes du travail. *Agences de placement de personnel : profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la Loi sur les normes du travail*, Québec, 2013 P. 46.

¹⁴ Organisation internationale du travail. *Migration équitable : un programme pour l'OIT*, Genève, 2014.

de points à la connaissance de la langue française afin de favoriser l'immigration francophone.

Toutefois, puisque tous les nouveaux arrivants n'ont pas une connaissance du français, la CSN croit qu'il faut allouer des ressources financières plus importantes à l'apprentissage de la langue française et offrir des cours de francisation de base, d'une durée suffisante, à tous les immigrants et à leur famille afin qu'ils puissent rapidement s'intégrer en français dans notre société. Les milieux de travail sont un endroit privilégié pour offrir cette formation, de même que des perfectionnements plus spécialisés en fonction du type de travail. Les syndicats doivent être mis à contribution dans l'organisation de tels cours, là où l'on détermine qu'un besoin existe.

Cela dit, le bilinguisme s'impose de plus en plus dans les milieux de travail. Loin d'être toujours justifiée, la connaissance de l'anglais est une exigence très répandue, particulièrement dans la région de Montréal et au sein des petites et moyennes entreprises (PME). Une étude du Conseil supérieur de la langue française révèle que le pourcentage de main-d'œuvre « qui travaille généralement en français [90 %, ou plus, du temps] s'élevait à 70,8 % en 1989, à 68,4 % en 1997 et à 59,7 % en 2010¹⁵ ». Une étude de l'Office québécois de la langue française (OQLF)¹⁶ portant sur la réalité linguistique des entreprises comptant de 11 à 49 employés révèle que 40 % des petites entreprises établies sur l'île de Montréal ayant embauché du personnel en 2008, ont exigé la connaissance de l'anglais pour l'ensemble des postes à pourvoir! Un peu plus du tiers (35 %) exigeait l'anglais pour certains postes et dans seulement 25 % de ces entreprises, la connaissance de l'anglais n'est pas une condition d'embauche. Ces entreprises emploient bon nombre de personnes issues de l'immigration. Dès lors, quel message lance-t-on aux immigrantes et aux immigrants?

On ne peut parler de langue commune sans parler de langue de travail. Une langue perd de sa vitalité et est condamnée à disparaître lorsqu'elle n'est plus utile pour gagner sa vie. Il est essentiel que l'OQLF ait la pleine capacité de remplir ses mandats, notamment de s'assurer du respect du droit de travailler en français au Québec.

Enjeu 2

Une immigration reflétant les choix de société

Le document de consultation propose que l'immigration « soit davantage en phase avec les besoins du Québec, soit la vitalité du français, la prospérité et la diversité et qu'elle contribue de façon significative au dynamisme des régions. » Qu'en est-il?

D'année en année, le Québec accroît le nombre d'immigrants accueillis qui, depuis 2004, est de plus de 40 000 par année. En 2010, l'objectif du gouvernement était d'accueillir un

¹⁵ Conseil supérieur de la langue française. *Redynamiser la politique linguistique du Québec, Faits saillants*, Québec, 2013.

¹⁶ BOUCHARD, Pierre. *Les entreprises de 11 à 49 employés. Portrait de leur situation linguistique*, Office québécois de la langue française, août 2008, p. 53.

minimum de 52 400 immigrants¹⁷. Il en a accueilli 53 981 (si l'on exclut les réfugié-es), soit une hausse de 21 % par rapport à 2006¹⁸; 86 % d'entre eux se sont installés à Montréal.

La proportion des immigrants est passée de 9,4 % de la population québécoise en 1996 à 11,5 % en 2006¹⁹. Malgré cette croissance, cette proportion est beaucoup plus faible que dans l'ensemble du Canada où le taux était de 19,8 % en 2006²⁰.

Il n'en demeure pas moins que cet accroissement relativement rapide de l'immigration au cours des dernières années ne se fait pas sans difficultés. En effet, les statistiques démontrent que l'intégration socioéconomique des immigrants pose un certain nombre de défis à la société d'accueil auxquels il faut apporter des réponses afin que, d'une part, les objectifs du recours à l'immigration soient atteints et que, d'autre part, la cohésion sociale soit préservée.

La CSN estime que, pour assurer une cohérence dans les exercices de planification de l'immigration tout en s'assurant que ceux-ci sont justes et efficaces, le gouvernement doit évaluer un ensemble de facteurs prédéterminés dont les indicateurs reliés à l'intégration des personnes déjà admises ainsi que la capacité de la société à accueillir et à intégrer d'autres personnes issues de l'immigration.

Cela dit, la politique d'immigration qui sera élaborée doit être équitable et devra assurer le respect des droits de la personne; à cet égard, l'utilisation grandissante de travailleurs migrants temporaires pose problème. La politique devra aussi prendre en compte la réalité particulière des femmes immigrantes. Finalement, la régionalisation de l'immigration devrait être encouragée. Des efforts doivent aussi être mis pour assurer le regroupement familial et l'accueil de réfugiés.

Le recours à la main-d'œuvre temporaire au Québec

Le recours à la main-d'œuvre temporaire augmente au Canada et au Québec et peut s'avérer nécessaire dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre. Mais encore faut-il que des besoins en main-d'œuvre existent réellement. Et encore faut-il que ces besoins soient effectivement temporaires. On ne saurait en effet considérer les travailleurs migrants comme une main-d'œuvre bon marché et jetable que l'on peut « importer » au gré des

¹⁷ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008–2010*, Québec, 2007.

¹⁸ « Le Québec a connu une immigration record en 2010 », *Le Devoir*, 15 février 2011.

¹⁹ Statistique Canada, Immigration et Citoyenneté — Faits saillants en tableaux, Recensement de 2006, « Population selon le statut d'immigrant et la période d'immigration, chiffres de 2006, pour le Canada, les provinces et les territoires, et les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Données — Échantillons (20 %) »; Immigration et Citoyenneté, Recensement de 1996, Profils des secteurs électroniques, Québec-Québec « Profil des circonscriptions électorales fédérales (Ordonnance de représentation de 1996) recensement de 1996 ».

²⁰ Office québécois de la langue française. *Rapport sur l'évolution de la situation linguistique au Québec* (pour la période de 2002 à 2007), Québec, 2008, p. 52.

besoins de l'entreprise et retourner ensuite chez elle. « Le travail n'est pas une marchandise²¹ ».

Bien que le gouvernement fédéral ait resserré les conditions des différents programmes permettant le recours à de la main-d'œuvre temporaire, la prudence et la vigilance sont de mise, car les effets pervers de tels programmes sont réels (exploitation, non-respect des droits fondamentaux, exode des cerveaux dans les pays d'origine, pression à la baisse sur les conditions de travail dans les pays d'accueil, etc.)

La recherche de solutions à la pénurie de main-d'œuvre devrait inclure le rehaussement des conditions salariales de certains emplois et l'examen du comportement des employeurs dans des secteurs boudés par la main-d'œuvre locale.

Les travailleurs migrants œuvrent majoritairement dans des secteurs d'activité qui ne trouvent pas preneurs dans la population locale en raison de la pénibilité du travail ou de conditions de travail inadéquates. On les retrouve notamment sur les fermes du Québec et dans les secteurs de la foresterie, des mines, de l'industrie de la transformation alimentaire. En outre, plusieurs travaillent comme aides domestiques.

La motivation première de ces travailleuses et travailleurs est d'ordre économique. En provenance de pays frappés par la pauvreté et le chômage, ils immigreront pour améliorer leur sort et celui de leur famille. En effet, le salaire gagné au Québec peut permettre d'acheter un terrain ou une maison, de payer l'éducation des enfants, de soigner un membre de la famille ou de satisfaire d'autres nécessités dans le pays d'origine.

Malheureusement, pour certains de ces travailleuses et travailleurs, le rêve se transforme en cauchemar. L'obligation de travailler pour un seul employeur et de résider, dans les faits, dans ses installations; le manque de formation en santé et sécurité au travail et les problèmes qui en découlent; la pénibilité du travail; la difficulté à exercer des recours en cas d'abus; la barrière linguistique et l'isolement; autant de facteurs qui placent ces travailleurs dans une situation de grande vulnérabilité.

Plusieurs ignorent leurs droits, ainsi que les services et recours offerts par nos institutions. Les subventions aux associations et organismes communautaires ayant pour mission d'informer et d'aider ces personnes sont presque inexistantes et les recours presque impossibles à mener à terme.

Qui plus est, des barrières législatives sont parfois érigées par le gouvernement lui-même pour empêcher ces travailleurs de faire valoir leurs droits. L'adoption récente du projet de loi n° 8²² empêchant la syndicalisation des travailleurs agricoles en témoigne.

²¹ Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie), 1944, article 1.

²² Québec. *Loi modifiant le code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles*, [Québec], Éditeur officiel du Québec, 2014, c. 9.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a publié, en février 2012, un avis intitulé « La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants » dans lequel elle réclame du gouvernement du Québec qu'il modifie sa loi et ses programmes en matière d'immigration.

Au terme d'une analyse des conditions de recrutement et de travail de ces salarié-es, la CDPDJ conclut « que les aides familiales résidentes, les travailleurs agricoles saisonniers et les autres travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés sont victimes de discrimination systémique en raison de leur origine ethnique ou nationale, de leur race, de leur condition sociale, de leur langue et, dans le cas des aides familiales résidentes, de leur sexe²³ ».

L'octroi de la résidence permanente permettrait de remédier au problème de vulnérabilité des travailleurs étrangers. Pour la CSN, les travailleurs migrants devraient avoir la possibilité de demander le statut de résident permanent dès la première année au pays. Notre position rejoint celle de la CDPDJ qui recommande « Que le gouvernement du Québec utilise sa compétence législative en matière d'immigration afin de limiter le recours à des travailleuses et des travailleurs migrants en proposant pour ceux-ci des programmes d'immigration permanente qui tiennent compte des problèmes réels de pénurie de main-d'œuvre ».

Le MIDI devrait également envisager de revoir les critères d'admission des immigrantes et des immigrants qui ne favorisent actuellement que les travailleuses et les travailleurs qualifiés, encourageant ainsi le recours à une main-d'œuvre temporaire pour les emplois nécessitant moins de compétences. Comme le souligne le directeur de l'OIT : « [...] il s'est développé une ségrégation de fait entre le grand nombre de travailleurs peu qualifiés dans les régimes de migration temporaire, et les plus qualifiés qui ont beaucoup plus de chances d'obtenir une résidence permanente ».

Un tel régime de migration à deux vitesses est inéquitable. Il soulève en outre un questionnement éthique. En effet, le recrutement de travailleurs de pointe dans les pays en développement prive ces derniers de ressources humaines dont ils auraient grandement besoin.

La réalité des femmes immigrantes

La nouvelle politique d'immigration devrait refléter la valeur cardinale que constitue l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec. En conséquence, la situation particulière des femmes immigrantes devrait être prise en compte.

La recommandation générale n° 26 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) explique bien pourquoi une analyse différenciée selon les sexes s'impose en la matière :

²³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Communiqué du 20 février 2012.

Pour comprendre les problèmes particuliers rencontrés par les femmes, il faut examiner la migration des femmes à la lumière des inégalités entre les sexes, des rôles traditionnels de la femme, de la répartition inégale des emplois entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, de la prévalence universelle de la violence sexiste et de la féminisation mondiale de la pauvreté et de la migration des travailleurs. Il est donc indispensable de prendre en compte la situation de la femme lors de l'examen de la condition des migrantes et de la formulation de politiques de lutte contre la discrimination, l'exploitation et la maltraitance²⁴.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer les différences observées entre les femmes et les hommes immigrants en matière d'accès au marché du travail, notamment les difficultés reliées à la conciliation famille-travail ou aux différences culturelles quant aux responsabilités familiales.

La méconnaissance des services de garde ou l'impossibilité d'y trouver une place retardent également la possibilité pour les femmes immigrantes de toutes les catégories, de suivre des formations ou des cours de langue, voire de se trouver un emploi. Les femmes subissent souvent des pressions familiales ou communautaires pour assumer l'ensemble des responsabilités familiales et hésitent donc à confier leurs enfants en bas âge à un service de garde.

Les longues procédures en vue de faire reconnaître leurs diplômes et leurs expériences professionnelles découragent souvent les femmes immigrantes. Elles sont donc particulièrement touchées par la déqualification. Elles sont d'ailleurs souvent orientées vers des emplois traditionnellement féminins sans égard à leur formation professionnelle.

Le statut des femmes immigrantes de la catégorie du regroupement familial (réunification des familles) ne leur offre pas toutes les conditions permettant leur intégration à l'emploi. Notamment, aucune connaissance de la langue officielle n'étant exigée d'elles, il leur est plus difficile de trouver du travail. Ces femmes se trouvent souvent isolées dans leur famille et leur communauté.

Les femmes immigrantes font souvent face à de nombreuses contraintes et peuvent subir de la discrimination croisée, c'est-à-dire reliée à plusieurs motifs : la condition sociale, la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, le sexe, la religion et l'état civil.

C'est le cas notamment des travailleuses domestiques qui devraient faire l'objet d'une attention particulière dans la prochaine politique. Ces travailleuses sont, pour une bonne part, visées par le Programme des aides familiaux résidants (PAFR). Ce Programme les rattache à un employeur unique et les oblige à travailler 24 mois en maison privée sur une période de quatre ans avant d'être admissibles à la résidence permanente. Ces conditions les rendent vulnérables; des cas de violence, d'abus et de harcèlement ont été répertoriés.

²⁴ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. *Recommandation générale n° 26 concernant les travailleuses migrantes*, CEDAW/C/2009/WP.1/R, 2008 [http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_2009_WP-1_R_7138_F.pdf].

Leurs conditions de vie (logement, nourriture, intimité) sont souvent médiocres. Peu d'enquêtes sont menées pour vérifier le respect par les employeurs des législations du travail et des conditions du Programme. Les travailleuses domestiques sont, en outre, exclues de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et du régime de santé-sécurité. En décembre 2011, la CDPDJ a conclu qu'elles étaient victimes de discrimination en raison de leur sexe, de leur race et de leur condition sociale. Il est temps pour le gouvernement de donner suite aux recommandations de la CDPDJ à ce sujet.

Des mesures devraient aussi être mises en place dans le cadre de la nouvelle politique d'immigration pour joindre et soutenir les nouvelles arrivantes dans leur intégration. Une attention particulière doit être accordée aux femmes de la catégorie du regroupement familial afin d'éviter qu'elles ne se retrouvent complètement isolées de la société d'accueil.

Une contribution significative au dynamisme des régions

Il est normal que les personnes qui ont tout laissé derrière elles pour installer ici aient tendance, dès leur arrivée, à chercher du soutien et de nouveaux repères auprès de gens de même origine déjà installés ici. C'est à Montréal que de tels contacts sont les plus aisés. S'établir dans d'autres régions signifie parfois s'y retrouver seul. Cela peut rendre l'ensemble des démarches plus difficiles, surtout dans un environnement peu familier avec l'immigration.

C'est pourquoi la très grande majorité des nouveaux arrivants s'installe dans la région métropolitaine. Pourtant, plusieurs autres régions sont confrontées à des raretés de main-d'œuvre bien réelles dans plusieurs secteurs. Il est donc nécessaire d'établir des passerelles entre les employeurs ayant du travail à offrir dans ces régions et les immigrants en recherche d'emploi à Montréal.

Certaines régions ont commencé à se doter de politiques d'immigration dans le but d'attirer les nouveaux arrivants. Ces politiques doivent inclure des mesures d'accompagnement dans la recherche de logement et l'appropriation de l'environnement, des coutumes et de la culture. Elles doivent viser une intégration rapide et durable des personnes qu'elles accueillent. Les régions doivent être fortement encouragées à adopter de telles politiques.

Le jumelage est un excellent moyen d'accompagner un nouvel arrivant en lui associant une personne-ressource qui peut répondre à ses questions et le guider dans sa vie quotidienne. C'est le modèle qui a été utilisé avec succès quand le Québec a accueilli les « boat people » vietnamiens dans les années 1970. Malheureusement, le gouvernement a mis fin à ce programme malgré ses bons résultats. La CSN estime qu'il y aurait lieu de mettre sur pied des programmes de jumelage de nouveaux arrivants avec des résidents de la région où ils s'établissent.

Enjeu 3

Une gouvernance responsable, cohérente et efficace

Le troisième enjeu se veut un « appel à la mobilisation qui s'appuie sur la contribution et la concertation de l'ensemble des acteurs concernés selon une approche intégrée ». Le document de consultation insiste notamment sur l'importance d'une répartition des pouvoirs au niveau d'autorité approprié. Le cadre de gouvernance doit aussi permettre une meilleure compréhension des besoins des personnes et des milieux de vie.

Dans le contexte actuel, l'enjeu tel que formulé étonne et nous laisse perplexes. On peut en effet douter du sérieux des intentions gouvernementales compte tenu des agissements récents du gouvernement libéral.

Ainsi, bien que prônant l'établissement en région des immigrants, le gouvernement a récemment aboli les structures régionales du MIDI. On est loin d'un rapprochement avec les besoins du milieu. Il en est de même pour la concertation avec la société civile et les acteurs du milieu. Tout en rappelant l'importance des instances territoriales pour concrétiser les objectifs de cette nouvelle politique, le gouvernement entend abolir ou réduire leur mandat (les conférences régionales des élus, les centres locaux de développement). Le gouvernement vient aussi de couper les vivres à Solidarité rurale, estimant qu'il peut se passer d'une instance-conseil en matière de développement rural.

De plus, le gouvernement met en péril un réseau de 22 organismes de régionalisation de l'immigration en réduisant sévèrement leur financement. Ces organismes dont la mission est de favoriser l'installation des immigrants dans les régions du Québec sont fragilisés par le sous-financement chronique. Au cours des cinq dernières années, pas moins de 5 600 immigrants se sont établis dans les régions grâce aux interventions des organismes de régionalisation.

Bref, comment croire le gouvernement lorsqu'il affirme vouloir s'appuyer sur les acteurs du milieu? Comment le croire lorsqu'il affirme vouloir mieux comprendre les besoins du milieu?

Rôle des syndicats

On semble vouloir octroyer une place de choix à l'entreprise privée dans la nouvelle politique d'immigration. En effet, le document de consultation indique que « Le Québec s'inscrit dans la mouvance visant à décentraliser la définition des besoins en matière d'immigration vers de nouveaux acteurs comme les entreprises. »

On peut aussi lire dans le même document, à propos d'une éventuelle révision de la Loi sur l'immigration :

La révision de la Loi s'inscrit dans une volonté d'améliorer les pratiques de bonne gouvernance. Elle est l'occasion de combler certaines lacunes, notamment l'omission, dans la Loi, des employeurs et des consultantes et des consultants en

immigration, et ainsi de se doter des leviers nécessaires pour prévenir ou réprimer la fraude, protéger les personnes immigrantes et la société québécoise et renforcer l'intégrité des programmes d'immigration.

Les organisations syndicales et les groupes de défense des travailleurs migrants ne semblent occuper aucune place dans cette nouvelle gouvernance. Le tout est pour le moins troublant!

Faut-il le rappeler, les principales conventions internationales sur le travail migrant²⁵ ont été élaborées par l'OIT, une organisation tripartite où siègent les États membres, les employeurs et... les travailleurs. Dans son rapport cité plus haut, le directeur général de l'OIT rappelle l'importance du tripartisme en matière d'immigration :

L'activité normative de l'OIT permet d'instiller la valeur ajoutée du tripartisme au processus d'amélioration des politiques et pratiques en matière de migration parce que les conventions directement concernées, et bien d'autres, mentionnent expressément le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs et exigent qu'elles soient consultées sur certaines questions. (par. 107)

La nouvelle politique d'immigration du Québec devrait reconnaître l'apport des organisations syndicales et des organisations de travailleurs migrants. À l'heure actuelle, les syndicats sont absents de tous les processus encadrant le recours à la main-d'œuvre temporaire étrangère. Ils sont, entre autres, exclus de l'analyse qui mène à « l'avis relatif au marché du travail » qui permet le recours à la main-d'œuvre étrangère. Cette analyse, menée actuellement par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en collaboration avec le MIDI, doit faire la démonstration que l'offre d'emploi à des travailleurs temporaires étrangers doit avoir un effet positif ou neutre sur le marché du travail.

Au Québec, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), où siègent les organisations syndicales, les employeurs, les organismes communautaires et le gouvernement, chapeaute les comités sectoriels de main-d'œuvre qui sont très au fait des besoins en main-d'œuvre dans leur secteur. Elle travaille déjà à trouver des solutions aux problèmes de transfert de compétences d'une profession à une autre ou d'un métier à un autre, de pénurie, de reconnaissance des compétences, etc. La CPMT pourrait fort bien s'acquitter, en collaboration avec le MIDI, de la coordination des programmes de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires.

Notons en terminant qu'une bonne gouvernance suppose le respect des règles du droit international en matière de migration. La nouvelle politique devrait intégrer les droits fondamentaux et principes énoncés dans les conventions pertinentes de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et de l'OIT.

²⁵ Organisation internationale du travail. *Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée)*, 1949, *Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires)*, 1975 et *Convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2011.

Conclusion

Au fil de leur histoire, les sociétés canadienne et québécoise se sont construites avec l'arrivée et l'intégration de vagues successives d'immigrantes et d'immigrants. Au cours des dernières décennies, des politiques d'immigration et d'accueil de travailleurs temporaires visant à répondre à des besoins démographiques ou de main-d'œuvre ont été mises en œuvre.

Concernant l'accueil par le Canada des personnes qui ont besoin de protection, le gouvernement conservateur, en place depuis 2006, ne cesse de le restreindre en multipliant les obstacles et en diminuant les possibilités de recours. Ce gouvernement entretient malheureusement une image de plus en plus négative des demandeurs d'asile.

Le Québec ne peut négliger l'intégration des nouveaux arrivants au sein de la société, compte tenu des importantes répercussions humaines et sociales qu'engendre un échec en la matière, et ce, autant pour les nouveaux arrivants que pour la société d'accueil. Les données recueillies sont sans équivoque quant au traitement inéquitable réservé aux personnes issues de l'immigration sur le marché du travail et confirment la présence d'obstacles quant à l'accès à l'emploi.

La nouvelle politique doit prévoir l'adoption de véritables mesures d'intégration au marché du travail, et plus généralement à la société québécoise pour les immigrants : apprentissage de l'histoire, de la culture et des institutions; plan de lutte à la discrimination et au racisme; programmes de francisation, notamment en milieu de travail; reconnaissance de l'expérience professionnelle et des diplômes acquis à l'étranger; programmes d'accès à l'égalité en emploi dans l'entreprise privée. La situation particulière des femmes immigrantes doit être prise en compte. Le gouvernement doit aussi mieux informer les candidats à l'immigration et les nouveaux arrivants des réalités politiques et sociales québécoises. Il doit, de plus, mettre en place des mesures de sensibilisation de l'ensemble de la population pour contrer les préjugés, l'ignorance et la discrimination.

En terminant, le projet de politique préconise « une vision porteuse d'un projet collectif rassembleur pour l'ensemble de la société ». Or, force est de constater que le seul projet que semble entretenir le gouvernement pour l'heure est celui du démantèlement du modèle social québécois, un modèle fondé sur l'égalité des chances, la solidarité et la protection sociale. L'austérité n'est pas un projet de société. Pour mettre en œuvre la nouvelle politique d'immigration, des ressources importantes devront être investies (mesures d'intégration, francisation, lutte à la discrimination, campagne de sensibilisation et d'éducation) sans quoi cette politique ne sera qu'un vœu pieux.

En 2012, la CSN a adopté une plateforme consacrée aux questions relatives à l'immigration : « L'immigration une richesse à partager ». Cette plateforme comporte des recommandations sur les éléments que devrait inclure toute politique d'immigration. Nous reproduisons ces recommandations en annexe.

ANNEXE

Recommandations

La CSN recommande que la nouvelle politique d'immigration, de diversité et d'inclusion comprenne les éléments suivants :

L'accueil

1. Une bonne évaluation des besoins d'immigration par :
 - Le portrait de la situation démographique;
 - Un état de situation de l'emploi et des besoins de main-d'œuvre par région et par secteur.
2. L'état de situation de l'intégration socioéconomique des personnes déjà admises.
3. Une sélection juste, équitable et exempte de discrimination, notamment en fonction du lieu d'origine.
4. Une information complète et pertinente aux candidates et aux candidats à l'immigration avant leur arrivée :
 - Ce qu'est le Québec : la langue, la culture et les valeurs communes;
 - Les exigences demandées pour certains métiers et certaines professions.
5. Des mesures permettant aux candidats sélectionnés de démarrer certaines démarches avant leur arrivée (reconnaissance de diplômes, apprentissage du français, etc.).
6. Un accompagnement avant et après l'arrivée pour faciliter les démarches.

L'intégration socioéconomique

7. Des activités de sensibilisation, d'éducation et de lutte aux préjugés et d'éducation aux droits auprès de la société en général et des nouveaux arrivants eux-mêmes, notamment dans le système d'éducation, les médias et les milieux de travail.
8. Une stratégie d'intégration en emploi de la main-d'œuvre issue de l'immigration comprenant :
 - De la formation et des outils pour les employeurs afin de s'assurer que les procédures d'embauche soient exemptes de biais discriminatoires, qu'ils mettent en place des programmes d'égalité en emploi et qu'ils œuvrent, de façon paritaire, à une intégration et à un maintien en emploi harmonieux des personnes issues de l'immigration et des minorités visibles;
 - Un renforcement des programmes d'accès à l'égalité et de leur surveillance;
 - Des mesures efficaces de reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger incluant du soutien, de l'accompagnement, de la formation d'appoint, etc.;
 - Des programmes suffisants, efficaces et éprouvés pour permettre l'acquisition d'une première expérience de travail québécoise, incluant un financement stable des organismes communautaires d'insertion en emploi et des mesures de soutien à l'intention des personnes et des employeurs;

- Des mesures spécifiques pour les personnes n'ayant pas fait l'objet de la sélection, notamment les réfugié-es et les personnes admises par le regroupement familial;
- Un système efficace pour mettre en lien les travailleurs à la recherche d'emploi et les donneurs d'ouvrage partout au Québec;
- Un encouragement aux régions à se doter d'une politique d'immigration afin de recruter et de retenir de nouvelles et de nouveaux arrivants;
- Un programme de jumelage des nouveaux arrivants avec des résidents de la région;
- Des mesures d'accompagnement et de soutien spécifiques à l'endroit des femmes de la catégorie du regroupement familial afin de briser leur isolement et de favoriser leur intégration à la société d'accueil;
- Des mesures spécifiques pour les femmes immigrantes telles que du soutien à leurs responsabilités familiales et de l'accompagnement pour leur permettre l'accès à des cours de français et la possibilité de poursuivre leurs démarches de reconnaissance de diplômes et d'expérience afin d'éviter l'isolement et les ghettos d'emploi.

Le français

9. Des cours de français de base accessibles rapidement, dans la communauté ou en milieu de travail, aux candidats et à leur famille et le soutien nécessaire pour y assister.
10. Des cours de français de niveau avancé, en milieu de travail dans le domaine de travail de la personne, et les ressources nécessaires pour les soutenir.
11. Une affirmation accrue du caractère français du Québec, ici et à l'étranger, et les moyens nécessaires pour le faire respecter, notamment dans les milieux de travail.

Les besoins temporaires de main-d'œuvre

12. L'adoption d'un décret par lequel le gouvernement du Québec se déclare lié par la convention internationale de l'ONU ainsi que par les conventions de l'OIT concernant les travailleurs migrants et les travailleuses domestiques.
13. Le développement par le gouvernement du Québec d'une politique globale et intégrée d'immigration qui inclut le rapatriement des pouvoirs nécessaires à l'adaptation et à la gestion du programme des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires. Cette gestion devrait être confiée au MIDI en collaboration avec la CPMT.
14. La possibilité pour les travailleuses et les travailleurs migrants de changer d'employeur.
15. La possibilité pour les travailleuses et les travailleurs migrants de choisir leur lieu de résidence.
16. Un système d'inspection des logements fournis par les employeurs pour en vérifier la qualité et les conditions de respect de la vie privée.
17. La couverture de tous les travailleurs temporaires par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
18. Un mécanisme qui permette à la travailleuse ou au travailleur de poursuivre ses recours jusqu'au bout, même après le retour dans son pays.

19. Une formation par les employeurs sur l'utilisation sécuritaire des équipements et du matériel.
20. Un mécanisme permettant aux travailleuses et aux travailleurs qui ont besoin de suivre un traitement en cas d'accident ou de maladie au travail de continuer d'être couverts une fois de retour chez eux.
21. L'obligation aux employeurs de permettre l'accès à des cours de français aux travailleuses et aux travailleurs migrants temporaires.
22. La possibilité pour les travailleuses et travailleurs migrants temporaires de demander le statut de résident permanent au Canada dès la première année.
23. Un processus simplifié pour l'obtention d'un permis de travail ou d'études temporaire pour les conjoints et les enfants des travailleurs et des travailleuses temporaires.

L'évaluation des actions

Une vérification régulière des impacts de la politique et des plans d'action s'y rattachant, au moyen d'indicateurs d'intégration socioéconomique et par la consultation des acteurs concernés.