



**Confédération
des syndicats nationaux**

Mémoire présenté par la
Confédération des syndicats nationaux (CSN)
à la Commission des relations avec les citoyens
sur la planification de l'immigration
au Québec pour la période 2020-2022

Le 16 juillet 2019

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

Table des matières

Résumé.....	5
Introduction.....	7
Orientation 1 : Les niveaux d'immigration.....	11
Orientation 2 : La catégorie de l'immigration économique.....	11
Orientation 3 : La sélection permanente de résidents temporaires.....	13
Orientation 4 : L'arrimage au marché avec ARRIMA.....	14
Orientation 5 : Accélérer le traitement des demandes.....	16
Orientation 6 : Rehausser l'immigration temporaire.....	17
Orientation 7 : Les valeurs démocratiques et québécoises.....	19
Orientation 8 : La connaissance et l'apprentissage du français.....	19
Orientation 9 : L'immigration de personnes jeunes.....	21
Orientation 10 : L'engagement humanitaire du Québec.....	22
Conclusion.....	25
Annexe A.....	27
Annexe B.....	29
Annexe C.....	31
Annexe D.....	33

Résumé

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale qui se préoccupe des questions liées à l'immigration depuis de nombreuses années. La CSN remercie aujourd'hui la Commission des relations avec les citoyens de lui permettre de contribuer à la réflexion qui se fait dans le cadre de la planification pluriannuelle de l'immigration pour la période de 2020-2022. La CSN préconise que la planification des volumes d'admission soit fondée sur l'évaluation des résultats en matière d'intégration des personnes immigrantes, sur l'évolution démographique et du marché du travail, ainsi que sur la capacité d'accueil du Québec.

De prime abord, la CSN est assez favorable à certaines des orientations proposées par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) dans son cahier de consultation publique. Cependant, la vision d'ensemble qui se dégage de ces orientations, tout comme de la loi adoptée le samedi 15 juin 2019, nous préoccupe à plusieurs égards. La CSN est inquiète du virage amorcé sous les libéraux et poursuivi par le gouvernement actuel en faveur d'un recours renforcé à l'immigration temporaire, plutôt que permanente, particulièrement lorsqu'il s'agit de combler des emplois qui exigent peu de qualifications, présentent un haut niveau de pénibilité et, dans certains cas, ne garantissent pas les mêmes droits qu'aux autres travailleurs. En réduisant le nombre de candidatures sélectionnées à titre de travailleurs spécialisés permanents, au profit de travailleuses et de travailleurs migrants temporaires plutôt sélectionnés par des employeurs selon leurs propres critères et besoins immédiats, le gouvernement du Québec abdique ses prérogatives durement acquises et « privatise » la sélection d'immigrants, qui devrait pourtant être effectuée dans une perspective sociétale à long terme.

Nous croyons essentiel de continuer à viser un haut niveau de qualification et de mobilité professionnelle de la main-d'œuvre, tant immigrante que native. Pour faire face à la quatrième révolution industrielle, l'avenir du Québec et de ses régions repose sur des industries et des services innovants, dynamiques et à la fine pointe de la technologie, dans la perspective d'un développement durable et en français. Malheureusement, le cahier de consultation 2019 du MIDI est muet quant à la reconnaissance des acquis et très vague au sujet de ses mesures en francisation. Selon nous, le gouvernement actuel a fait fausse route en rejetant les 18 000 dossiers de demandes déjà déposés et en réduisant les seuils pour l'année en cours et celles à venir. Attendu les besoins du marché du travail à court et à long terme, on ne peut attendre 4 ans pour rehausser ces seuils. Étant donné les meilleurs résultats atteints en matière d'intégration en emploi ces dernières années, la CSN est d'avis que le retour proposé à un seuil de 51 000 (49 500 à 52 500) en 2022 devrait être devancé à 2020. L'édition 2019 des *Perspectives démographiques du Québec et des régions* de l'ISQ, parue le 11 juillet dernier, propose d'ailleurs un « scénario de référence » à 55 000 par an.

Introduction

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 1 500 syndicats. Elle regroupe plus de 300 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans quelque 4 500 lieux de travail et réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux.

La CSN se préoccupe des questions reliées à l'immigration depuis de nombreuses années. En 1986, elle a créé un comité ayant pour mandat de proposer des orientations sur ces questions et de recommander les moyens d'action appropriés. Au fil des ans, la CSN a participé à de multiples consultations gouvernementales sur les niveaux d'immigration, ainsi qu'à d'autres ayant porté sur les modifications à la *Loi sur l'immigration au Québec*, sur la *Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi*, sur la *Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel*, etc. La CSN a alors fait valoir ses recommandations sur l'accueil, la francisation et l'intégration des nouvelles et des nouveaux arrivants, sur l'insertion et le maintien au travail des immigrantes et des immigrants, et sur les difficultés que vivent les personnes racisées.

La CSN remercie aujourd'hui la Commission des relations avec les citoyens de lui permettre de contribuer à la réflexion qui se fait dans le cadre de la planification pluriannuelle de l'immigration pour la période de 2020-2022, qui détermine les objectifs du Québec eu égard aux niveaux d'immigration ainsi qu'à sa composition pour les trois prochaines années. Il s'agit d'un exercice primordial qui s'inscrit dans le cadre des réformes introduites par la modification de la *Loi sur l'immigration au Québec* en 2018 et par l'adoption de la *Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes* en juin dernier. De prime abord, la CSN est assez favorable à certaines des orientations proposées par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) dans son cahier de consultation publique. Cependant, la vision d'ensemble qui se dégage de ces orientations, tout comme de la loi adoptée le samedi 15 juin 2019, nous préoccupe à plusieurs égards.

Nos commentaires s'inscrivent dans la continuité de nos précédents mémoires, c'est-à-dire dans une vision humaniste de l'immigration qui se veut un processus bilatéral où le nouvel arrivant vient enrichir la société québécoise tant sur le plan culturel qu'économique et où la société d'accueil doit lui offrir un terrain favorable pour s'épanouir et participer pleinement à la vie collective à la hauteur de ses compétences et de ses aspirations. Bien sûr, le marché de l'emploi a beaucoup changé au fil des ans. Mais l'inclusion sociale, l'intégration en emploi et le droit à l'égalité demeurent au cœur de la vision de la CSN.

La CSN préconise que la planification des volumes d'admission soit fondée sur l'évaluation des résultats en matière d'intégration des personnes immigrantes¹, sur l'évolution démographique et du marché du travail, ainsi que sur d'autres facteurs reliés à la capacité d'accueil du Québec².

Nous sommes d'avis que le Québec doit « mettre en place des politiques et des mesures de soutien à l'intégration à l'intention des nouveaux arrivants, et ce, le plus tôt possible dans la trajectoire migratoire. Ces mesures doivent également être accessibles aux personnes immigrantes se trouvant déjà au Québec. Certains éléments sont essentiels à la pleine intégration des personnes immigrantes. Le plus déterminant concerne la connaissance de la langue française, puisque l'intégration sur le marché du travail passe nécessairement par le français, ainsi que par une meilleure reconnaissance des diplômes et des expériences professionnelles acquis à l'étranger³. » Malheureusement, le cahier de consultation 2019 du MIDI est muet en ce qui concerne la reconnaissance des acquis et très vague au sujet de ses mesures en francisation.

Par ailleurs, nous souhaitons réaffirmer aujourd'hui que la mise en place de politiques et de pratiques visant à enrayer la discrimination et le racisme systémique s'impose, comme nous le réclamions en 2016. En effet, plusieurs obstacles systémiques subsistent et empêchent les personnes issues de l'immigration, particulièrement les membres des minorités visibles, d'accéder à un emploi de qualité, de le conserver ou d'avancer dans leur carrière⁴. Il faut par ailleurs rappeler que les femmes immigrantes font souvent face à de la discrimination croisée, c'est-à-dire liée à plusieurs motifs, à commencer par le sexe, l'état civil, la condition sociale, la race et l'origine ethnique ou nationale. L'État, en tant qu'employeur, se doit d'être exemplaire en termes de représentativité des personnes qu'il emploie, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle. Depuis la mise en place du Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les membres des communautés culturelles en 2004-2005, d'importants progrès ont été réalisés pour l'intégration de ces personnes au sein du personnel de l'État⁵. Cependant, outre le secteur de la santé, les divers organismes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* n'ont pas de programme d'accès aussi poussé que celui de la fonction publique québécoise. Pour la CSN, au vu des perceptions et du climat social actuel, il est devenu urgent que la sous-représentation des personnes issues de l'immigration au sein des organismes publics soit enfin corrigée. Le gouvernement doit aussi battre campagne pour sensibiliser la population aux enjeux de discrimination et lutter contre les préjugés raciaux.

¹ Outils méthodologiques de l'OCDE : www.oecd.org/fr/migrations/politiquesetindicateursdelintegration.htm

² Mémoire de la CSN sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015, page 7.

³ Mémoire de la CSN sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2017-2019, page 9.

⁴ Comme l'indique une enquête réalisée en 2012 par Paul Eid pour la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ), « (...) à profil et à qualifications égales, un Tremblay ou un Bélanger a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'un Sanchez, un Ben Saïd ou un Traoré, et qu'environ une fois sur trois (35 %), ces derniers risquent d'avoir été ignorés par l'employeur sur une base discriminatoire. »

⁵ Bertrand SCHEPPER, *Politiques d'inclusion dans la fonction publique : État de la situation*, IRIS, Fiche socio-économique n° 12, mai 2018.

De plus, la CSN est d'avis qu'un trop grand nombre de personnes immigrantes demeurent confinées dans des emplois précaires ou indésirables, considérant leurs compétences et les conditions de travail offertes. C'est notamment le cas de travailleuses et de travailleurs immigrants employés par des agences de placement ou de personnes recrutées à titre de travailleurs étrangers temporaires. À ce sujet, la CSN se réjouit des modifications apportées à la *Loi des normes du travail* en 2018 qui assurent désormais la parité salariale de ces travailleurs d'agence avec ceux de l'employeur.

La CSN attend avec impatience l'entrée en vigueur du *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*. Dans une lettre adressée en mai dernier au ministre du Travail Jean Boulet, la CSN saluait le projet de règlement dans son ensemble et soumettait quelques suggestions afin d'améliorer sa mise en place⁶.

La CSN est toutefois inquiète du virage amorcé sous les libéraux et poursuivi par le gouvernement actuel en faveur d'un recours renforcé à l'immigration temporaire, plutôt que permanente, particulièrement lorsqu'il s'agit de combler des emplois qui exigent peu de qualifications, présentent un haut niveau de pénibilité et, dans certains cas, ne garantissent pas les mêmes droits qu'aux autres travailleurs.

Dans les pages qui suivent, la CSN partage donc ses réflexions sur les dix (10) orientations proposées par le gouvernement.

⁶ En ce qui concerne la délivrance et le renouvellement du permis, nous considérons que l'agence doit avoir un bureau d'affaires au Québec. Cette mention serait facilitante en cas de recours entre autres, car les obligations pécuniaires sont solidaires avec l'entreprise cliente. De plus, nous croyons que la caution prévue au règlement devrait être variable en fonction du nombre de salarié-es à l'emploi de l'agence puisque cette caution vise à garantir, entre autres, des obligations pécuniaires relativement aux salarié-es. Par conséquent, plus il y a de salarié-es qui travaillent pour l'agence, plus cette caution devrait être élevée. Par la suite, les nouveaux montants devraient être indexés.

Orientation 1 : Les niveaux d'immigration

- **Augmenter progressivement le nombre de personnes immigrantes admises au courant de la période pour atteindre 49 500 à 52 500 personnes en 2022**

Au cours des derniers mois, les questions de la pénurie et de la rareté de la main-d'œuvre sont devenues un sujet brûlant d'actualité. Plusieurs régions et secteurs d'activités économiques, tant du secteur privé que du secteur public, connaissent des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre. Le Québec n'a pas connu une telle situation depuis plus de 40 ans et, selon toute vraisemblance, celle-ci risque de perdurer et même de se détériorer. D'ici 2022, selon Emploi Québec, plus d'un million de postes seront disponibles en raison du vieillissement de la population et de la croissance économique. La CSN est d'avis que le Québec ne pourra surmonter les défis actuels et à long terme sans une stratégie à multiples volets, dont l'immigration permanente, mais aussi l'attractivité des emplois par la bonification des salaires et des conditions de travail, le rehaussement des compétences, la rétention de la main-d'œuvre la plus expérimentée, la modernisation et l'innovation technologique, l'intégration des personnes éloignées du marché du travail, etc.

En ce qui concerne l'apport nécessaire de l'immigration à la demande de main-d'œuvre, la CSN croit que le gouvernement actuel a fait fausse route en réduisant les seuils d'immigration pour l'année en cours et en rejetant les 18 000 dossiers de demandes déjà déposés. Pour les personnes affectées, cela représente un grave préjudice sur les plans financier, juridique et humain. La promesse de les rembourser et d'examiner leur dossier en priorité dans le nouveau système de sélection ne réparera pas les torts causés. Il demeure profondément injuste d'appliquer d'aussi profonds changements rétroactivement. La société québécoise y perd certainement d'excellentes candidatures dont un bon nombre proviennent de personnes déjà présentes sur le territoire, intégrées en emploi et au moins partiellement insérées socialement. Celles-ci devraient être sélectionnées pour admission.

Par ailleurs, le gouvernement a justifié sa décision de réduire les seuils de 2019 en affirmant qu'il s'agissait d'une mesure transitoire pour opérer des changements en matière de sélection, de francisation et d'intégration. Cependant, ceux-ci ne devraient pas prendre 4 ans pour être mis en place. Vu les besoins du marché du travail et les meilleurs résultats atteints en matière d'intégration en emploi ces dernières années, la CSN est d'avis que le retour proposé à un seuil de 51 000 (49 500 à 52 500) en 2022 devrait être devancé à 2020.

Orientation 2 : La catégorie de l'immigration économique

- **Atteindre, en fin de période, une proportion de personnes admises dans la catégorie de l'immigration économique de 65 %**

Pour que le marché du travail québécois parvienne à faire face aux besoins de main-d'œuvre, il est nécessaire de rehausser rapidement les seuils d'admission prévus pour l'immigration permanente, et ce, dans toutes les catégories. Si certains représentants du patronat se désolent du niveau « trop élevé » des qualifications des candidatures retenues en tant que *travailleurs qualifiés* de la catégorie économique, nous croyons au contraire essentiel de continuer à viser un haut niveau de qualification et de mobilité professionnelle de la main-d'œuvre, tant immigrante que native.

L'avenir du Québec et de ses régions repose sur des industries et des services innovants, dynamiques et à la fine pointe de la technologie, pour faire face à la quatrième révolution industrielle. Ceci est particulièrement vrai dans la perspective d'un développement durable et de l'adoption urgente de programmes de réduction des gaz à effet de serre dans tous les secteurs d'activité socio-économiques. Pour parvenir à opérer la transition énergétique et écologique nécessaire à l'avenir des générations futures, l'État québécois doit prévoir des mesures de formation et de requalification des compétences de la main-d'œuvre, particulièrement dans les secteurs du manufacturier, du bâtiment, de l'énergie, de la construction, du transport, de l'agriculture et des nouvelles technologies. En ce sens, il est nécessaire de maintenir une politique migratoire conforme à ces objectifs afin de recevoir des personnes immigrantes qualifiées et aptes à contribuer à la recherche, à l'enseignement, à la formation et à la mise en place d'une économie en transition. D'ailleurs, le taux d'emploi des personnes immigrantes, de tous les groupes d'âge et particulièrement chez les diplômés universitaires, a augmenté considérablement dans les dernières années⁷, et les obstacles qui subsistent relèvent moins de leurs aptitudes que de la lenteur à mettre en place des mesures facilitantes dans la société d'accueil⁸. Pensons par exemple à la reconnaissance des compétences et à l'admission aux ordres professionnels, qui doivent être améliorées en amont de l'immigration.

De 2018 à 2022, le gouvernement propose de hausser de 57 % à 65 % la part des immigrants économiques, de réduire de 24 % à 20 % la part du regroupement familial et d'abaisser de 19 % à 15 % la part des réfugiés et autres cas humanitaires⁹. Or, la CSN souligne que ces personnes travaillent elles aussi. Le maintien des seuils dans les catégories du regroupement familial et de l'accueil humanitaire permettrait d'atteindre plusieurs objectifs. D'une part, le regroupement familial contribue à mieux ancrer les nouveaux arrivants au Québec et à réduire les risques de migration vers d'autres provinces. D'autre part, l'accueil humanitaire aide à positionner le Québec sur la scène mondiale en remplissant nos obligations internationales. Enfin, le Québec bénéficie ainsi d'une main-d'œuvre diversifiée, accueillie et intégrée grâce aux réseaux familiaux et au parrainage de réfugiés.

La CSN croit cependant qu'il ne faut pas encourager l'arrivée d'un grand nombre d'immigrants peu qualifiés dans la catégorie économique, en provenance par exemple du Programme de mobilité internationale ou du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Nous sommes d'avis qu'ils s'ajouteraient éventuellement au nombre déjà important de travailleuses et de travailleurs québécois dont les compétences doivent être rehaussées à court ou à moyen terme.

⁷ Marc-André DEMERS, *Regard sur l'apport grandissant de la population immigrante au marché du travail québécois*, Flash-info, Travail et Rémunération, Institut de la statistique du Québec, juillet 2018, Volume 19, numéro 2.

⁸ Marie-Jeanne BLAIN et al. (2018), *Synthèse du rapport de recherche, Portrait de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources*, INRS Centre Urbanisation Culture Société et le Comité consultatif Personnes immigrantes, Montréal.

⁹ Voir annexe A.

Orientation 3 : La sélection permanente de résidents temporaires

- **Favoriser la sélection permanente de travailleurs étrangers et de ressortissants étrangers diplômés du Québec répondant aux besoins du marché du travail et qui résident temporairement sur le territoire**

La CSN s'était réjouie de la volonté du gouvernement d'inciter les travailleurs temporaires qualifiés et les étudiants étrangers qui ont obtenu un diplôme à s'établir de manière permanente au Québec, en ayant désormais accès au certificat de sélection du Québec (CSQ)¹⁰. Nous sommes donc surpris par la récente décision gouvernementale de suspendre le programme qui permet aux nouveaux diplômés, depuis 2010, d'obtenir rapidement un CSQ, s'ils font la preuve de leur maîtrise du français¹¹. De fait, ces personnes participent déjà à la vie collective et ont déjà bien amorcé leur processus d'intégration. Ces diplômés parlant français « sont en mesure de s'établir au Québec avec succès et de façon durable », comme le souligne le gouvernement dans son cahier de consultation (p. 29).

Cela dit, plusieurs raisons s'opposent à l'instauration d'un nouveau régime migratoire fondé sur l'augmentation de la migration temporaire et son utilisation comme réserve pour la sélection à l'immigration permanente, ce que le système Arrima permettra désormais. L'immigration étant d'abord considérée à l'aulne de la prospérité des entreprises, ce nouveau régime revient à confier au marché la sélection des personnes immigrantes, puisque les travailleurs temporaires sont sélectionnés par les employeurs. Ce virage vers une « privatisation » du régime coïncide avec la réduction des candidatures vraiment choisies par le Québec cette année et pour encore deux ou trois ans. Comme les seuils de l'immigration familiale et humanitaire ont été abaissés et que les canaux de sélection de l'immigration économique sont entièrement bloqués depuis bientôt un an, seule subsiste la croissance de l'immigration temporaire, pour laquelle existent de forts lobbys en faveur d'un accès plus « fluide ».

Rappelons que la sélection de travailleuses et de travailleurs spécialisés est une responsabilité dévolue au Québec pour laquelle nos gouvernements se sont durement battus. En effet, cette sélection doit être fondée sur un ensemble de facteurs et de considérations pour l'avenir du Québec à court, moyen et long terme. Ceux-ci doivent être connus, débattus, révisés et approuvés par les représentantes et représentants du peuple québécois, les acteurs communautaires et par tous les partenaires du marché du travail. L'immigration participe certes à l'essor économique d'un pays, mais elle contribue aussi à l'enrichissement de son patrimoine socioculturel, la préservation de sa langue, l'occupation de son territoire, le dynamisme de ses régions, l'édification sociale et nationale, etc. En mettant en marche le nouveau régime migratoire, le gouvernement choisit de passer outre les compétences souhaitables pour le Québec à moyen et long terme, et d'ignorer les multiples apports de l'immigration à la société québécoise. À partir du moment où les travailleurs temporaires, dont le nombre explose, se verront octroyer le statut de résident permanent, la part des nouveaux immigrants permanents véritablement sélectionnés par l'État québécois sera en fait considérablement réduite.

¹⁰ Voir annexe B.

¹¹ Laura-Julie PERREAULT, « Immigration: les étudiants étrangers diplômés au Québec expulsés de la voie rapide », *La Presse*, 11 juillet 2019.

Il en est de même de l'attribution quasi automatique du CSQ et de la résidence permanente à tous les étudiants étrangers ayant obtenu leur diplôme ou certificat d'études. Ce programme, qui vient d'être suspendu, devrait être maintenu, mais ne pas inclure les étudiants ayant suivi de courtes formations, comme certaines attestations d'études collégiales (AEC). Loin d'être soumis aux priorités gouvernementales en immigration ou à de véritables besoins du marché du travail, certains de ces programmes d'études n'existent souvent que pour attirer les étudiants étrangers désireux d'immigrer et ainsi permettre aux institutions d'enseignement de combler leurs déficits opérationnels. Cette mesure favorise l'immigration de jeunes étrangers dont les familles fortunées peuvent payer une formation coûteuse de plus ou moins longue durée au Québec. Cependant, elle laisse entier le problème de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger par de nombreux immigrants déjà admis au Québec.

En réduisant le nombre de candidatures sélectionnées à l'aide d'une grille gouvernementale qui considère l'ensemble des critères mentionnés plus haut, au profit de travailleuses et travailleurs migrants temporaires qui sont plutôt sélectionnés par des employeurs selon leurs propres critères et besoins immédiats, le gouvernement du Québec abdique ses prérogatives durement acquises et « privatise » la sélection d'immigrants qui conviennent dès lors à des besoins d'ordre purement managérial et de courte durée.

Orientation 4 : L'arrimage au marché avec ARRIMA

- **Arrimer la sélection aux besoins à court terme du marché du travail, en sélectionnant des requérants principaux travailleurs qualifiés ayant une formation en demande ou ayant une offre d'emploi validée**

Après la mise sur pied par le gouvernement fédéral d'un portail axé sur les profils des candidats à l'immigration, en 2015, le gouvernement du Québec a créé un système informatisé similaire dénommé Arrima¹², qui vise à lier étroitement la sélection québécoise aux besoins à court terme du marché du travail québécois. S'il est vrai que le système du « premier arrivé, premier servi » souffrait des mêmes lacunes bureaucratiques au niveau des deux gouvernements, il est cependant inexact de prétendre que la sélection québécoise des personnes candidates à l'immigration permanente ne comptait pas de critères d'adéquation aux besoins de main-d'œuvre. Cette préoccupation est présente dans la liste des professions en demande et dans la grille de points sur lesquelles est basée la sélection. Celles-ci peuvent d'ailleurs être révisées si besoin est.

¹² Dans ce système, un ressortissant étranger ne peut plus soumettre une demande d'immigration permanente à moins d'être invité à le faire par le MIDI. Le candidat doit d'abord soumettre une déclaration d'intérêt qui inclut la description de son parcours académique et professionnel. Cette déclaration est ensuite dirigée vers une banque de candidatures, si elle répond à certains critères qui seront établis par le gouvernement par voie de règlement. Ils pourraient inclure (semble-t-il) une formation recherchée, une reconnaissance partielle ou complète de ses compétences, une offre d'emploi, un bon niveau de maîtrise du français, la connaissance des « valeurs québécoises », etc. Le MIDI établira les profils de candidats recherchés, gèrera la banque de déclarations d'intérêt et invitera les candidats présélectionnés à soumettre une demande d'immigration permanente.

Quoi qu'il en soit, les employeurs qui souhaitent pouvoir accéder rapidement à une main-d'œuvre peu qualifiée pourront tirer profit du nouveau système. Selon Radio-Canada, Arrima serait déjà opérationnel pour le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), mais le portail des employeurs ne verrait le jour qu'en février 2020.

Il s'agit du fameux « Tinder de l'immigration », évoqué en février par le ministre Jolin-Barrette. Avec cet outil, les employeurs québécois pourront directement consulter les profils des candidats ayant déposé une déclaration d'intérêts et communiquer avec eux. Ils pourront ainsi faire une offre d'emploi à un candidat, ce qui pourrait faciliter et accélérer son arrivée au Québec. Dès cet été cependant, « une interface pour les conseillers en partenariat du MIDI sera lancée afin que ces derniers puissent appuyer les employeurs dans les régions du Québec à entrer en contact avec les personnes qui ont les profils recherchés à venir travailler au Québec », précise le MIDI¹³.

Lorsque le personnel du MIDI traitera enfin la centaine de milliers de nouvelles demandes de résidence permanente qui s'accumulent depuis près d'un an, les immigrants temporaires déjà en emploi au pays et les étudiants ayant obtenu leur diplôme seront fort probablement sélectionnés avant les candidatures soumises de l'étranger. Ces résidents temporaires pourraient facilement constituer une très forte majorité de la sélection du Québec pour la résidence permanente lors des prochaines années. Si le seuil annuel n'est pas rapidement atteint avec eux, viendront ensuite les *déclarations d'intention* (dossiers de candidatures faites à l'étranger) qui seront retenues par les employeurs et à qui l'on fera *une offre d'emploi validée* (à partir du portail des employeurs relié à Arrima). Enfin, si le seuil annuel n'est toujours pas atteint, d'autres candidatures encore pourraient être choisies dans Arrima par le MIDI, si celles-ci comportent *une formation en demande* ou peut-être selon d'autres critères qu'il reste à identifier. On peut s'attendre à ce que la plupart des déclarations d'intention soient rejetées, car le nouveau seuil proposé pour la catégorie économique sera vite atteint vu le nombre de permis de travail temporaire et de permis d'étude émis annuellement (plus de 70 000 en 2016¹⁴).

La CSN craint que l'instauration du système Arrima n'ait pour résultat d'encourager une sélection à la carte où le principal atout d'une personne immigrante sera son accord pour continuer à travailler pour l'employeur l'ayant d'abord recruté temporairement, ou sa capacité à accepter immédiatement un emploi X offert par tel ou tel employeur. Le système d'immigration ne sera alors guère plus qu'une immense banque mondiale de candidatures, au bénéfice des employeurs. Or, l'immigration ne peut pas et ne doit pas être conçue strictement en réponse à certaines considérations d'affaires à court terme, permettant d'embaucher rapidement des immigrants sur une base temporaire, à qui on accordera *peut-être* le droit de demeurer au pays de façon permanente, et ce, à *certaines conditions* qui ne sont pas connues. Le Québec a besoin de personnes immigrantes qualifiées et innovantes, qui seront accompagnées tout au long du processus migratoire. Il faut donc réduire plutôt qu'augmenter le nombre de permis de travail temporaire délivrés annuellement.

¹³ Romain SCHUÉ, *Comment vont désormais être sélectionnés les immigrants au Québec?* Radio-Canada, 18 juin 2019.

¹⁴ Voir annexe B.

De plus, le Conseil du statut de la femme (CSF) a mis en lumière le biais sexiste que peut engendrer un système d'immigration axé sur les seuls besoins du marché du travail, dans la mesure où ceux-ci ne concernent souvent que des emplois traditionnellement masculins.

Retenir davantage de candidatures de travailleurs qualifiés dans des corps d'emplois traditionnellement masculins – et ce, sans programme d'accès à l'égalité ou de mesures positives pour certaines catégories de personnes – représente en outre un risque de transposer, voire d'amplifier, les inégalités déjà existantes au Québec sur les nouvelles arrivantes. En effet, à l'heure actuelle, plusieurs femmes peinent à faire leur chemin dans les secteurs traditionnellement masculins que ce soit en raison de la faible reconnaissance de leurs compétences ou des milieux de travail hostiles à leur présence. On peut donc s'inquiéter des difficultés qui seront éprouvées par les femmes issues de l'immigration¹⁵.

À notre avis, l'immigration doit avoir des objectifs beaucoup plus larges que de simplement répondre aux besoins des employeurs. La démographie, la pérennité du français, l'enrichissement du patrimoine socioculturel et la solidarité internationale ne sont que quelques-unes des considérations qui doivent tout autant guider nos choix. Le portail des employeurs du système Arrima pourrait nous conduire à refuser d'excellents candidats et candidates à l'immigration simplement parce qu'ils ne possèdent pas le genre de compétences que recherchent les employeurs dans l'immédiat. Selon nous, la recherche d'un arrimage « parfait » entre la sélection des personnes immigrantes et les besoins du marché du travail, autrement dit, des employeurs, est utopique.

D'une part, le marché du travail est en constante évolution et il nous apparaît pour le moins difficile d'arriver à une parfaite adéquation *qui puisse subsister dans le long terme*. D'autre part, il est inconcevable que les entreprises parviennent ainsi à gouverner la sélection des nouveaux arrivants tout en externalisant vers l'État québécois tous les coûts du système, de l'accueil, de la francisation, de la reconnaissance des compétences, des formations d'appoint requises¹⁶, etc. Pour la CSN, la sélection des candidatures est et doit demeurer une prérogative du gouvernement du Québec, même une fois mis en place le système Arrima.

Orientation 5 : Accélérer le traitement des demandes

- **Accélérer l'arrivée des personnes immigrantes dans la catégorie de l'immigration économique, pour répondre plus rapidement aux besoins du Québec**

Alors que le ministère s'engage à traiter dans un délai maximal de 6 mois suivant la réception de toute demande complète de sélection pour la catégorie de l'immigration économique permanente, on ne peut que se réjouir, du moins à priori. Cependant, il est à craindre qu'on se heurte aux exigences et délais du gouvernement fédéral avant qu'il délivre le visa qui confirme l'admission à l'immigration permanente. Pensons aux examens médicaux effectués uniquement par les médecins reconnus par le Canada, aux certificats de sécurité émis par

¹⁵ CSF, Mémoire sur le projet de loi n° 77, *Loi sur l'immigration du Québec*, 2016, p. 16.

¹⁶ *Accélérer l'intégration professionnelle — Évaluation des dépenses publiques liées à la formation d'appoint et aux stages pour les professionnels formés hors Québec ayant fait une demande de reconnaissance auprès d'un Ordre professionnel*, Conseil interprofessionnel du Québec, octobre 2018, Étude réalisée par Alexis-Nicolas BRABANT, assistant de recherche à l'ÉNAP et Pier-André BOUCHARD ST-AMANT, professeur en finances publiques à l'ÉNAP.

Interpol et les services de police à l'étranger selon leurs propres procédures et délais, etc. La CSN craint que cet engagement soit parfois difficile à tenir.

Orientation 6 : Rehausser l'immigration temporaire

- **Appuyer les employeurs de toutes les régions du Québec dans leurs démarches de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, afin d'en augmenter le nombre, de diminuer les délais avant leur arrivée et de faciliter les démarches pour répondre à leurs besoins à court terme de main-d'œuvre**

La CSN est inquiète de la forte hausse du nombre de travailleurs immigrants temporaires. Certaines caractéristiques des programmes de main-d'œuvre temporaire constituent des pratiques discriminatoires à l'endroit de ces personnes, auxquelles la résidence permanente leur permet d'échapper au moins en partie. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a d'ailleurs statué que « les aides familiales résidentes, les travailleurs agricoles saisonniers et les autres travailleurs 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 sexe¹⁷. » Les conditions discriminatoires du travail temporaire s'observent notamment en matière de syndicalisation (travailleurs agricoles), de couverture par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)(travailleuses domestiques et aides familiales résidant chez l'employeur) et de mobilité professionnelle (tous sont liés à leur employeur).

Certains textes législatifs qui régissent l'emploi de travailleurs à tous les niveaux de qualification peuvent aussi aboutir à une discrimination contre les travailleurs migrants, par exemple en instituant des systèmes de permis de travail et de parrainage qui restreignent fortement la possibilité pour ces travailleurs de changer de lieu de travail, d'employeur ou de parrain. De telles restrictions placent les travailleurs dans une situation particulièrement vulnérable et offrent aux employeurs la possibilité d'exercer un pouvoir disproportionné à leur encontre. De plus, une telle législation peut inciter des employeurs à préférer les travailleurs migrants aux travailleurs nationaux, et faciliter ainsi le « dumping social » et le nivellement par le bas¹⁸.

Devant ce constat, la CSN considère que l'octroi de la résidence permanente permettrait de remédier au problème de vulnérabilité des travailleurs étrangers temporaires (TET). Au total, 13 050 permis de travail de cette nature ont été délivrés en 2017, dont 10 210 pour des travailleurs agricoles¹⁹. Tous devraient avoir la possibilité de demander le statut de résident permanent dès leur première année au pays, et non seulement les aides familiaux et autres travailleurs qualifiés.

Toutefois, le virage amorcé sous les libéraux et poursuivi par le gouvernement actuel, en faveur d'une immigration temporaire accrue, nous inquiète. Le recours aux travailleurs étrangers

¹⁷ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, décembre 2011.

¹⁸ Bureau International du Travail, *Migrations de main-d'œuvre : nouvelle donne et enjeux de gouvernance*, 2017.

¹⁹ Conseil canadien pour les réfugiés, *Évaluer les droits des travailleurs migrants au Canada 2018*, Québec, mai 2018.

temporaires (TET) et aux travailleurs spécialisés sélectionnés en vertu du programme de mobilité internationale (PMI) peut certes s'avérer nécessaire dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, mais encore faut-il que les besoins existent réellement et qu'ils ne soient pas récurrents. On ne saurait donc considérer les travailleurs migrants comme une main-d'œuvre bon marché, rappelable et jetable à l'envie, que l'on peut « importer » au gré des besoins d'une entreprise et retourner chez elle pendant plusieurs années. Ni s'en servir pour recruter du personnel permanent à l'étranger. Comme l'affirme l'OIT, « le travail n'est pas une marchandise²⁰. »

Beaucoup d'études montrent en fait que la majeure partie des migrants temporaires au Canada occupent des emplois permanents. La précarité dans laquelle ils se trouvent est donc grandement liée à leur statut. En effet, le milieu patronal utilise la mobilité des étrangers pour restructurer l'offre de travail plutôt que pour répondre à une demande existante²¹.

Dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre observée actuellement, le recrutement et la rétention de personnel (et même de personnes immigrantes) deviennent difficiles. Certains employeurs le reconnaissent et se voient dans l'obligation d'accepter de rehausser les salaires, d'améliorer les avantages sociaux et d'offrir des mesures de francisation pour mieux faire face à la pénurie de personnel²². Dans de nombreux cas, cette réponse à la pénurie nous semble tout aussi valable et importante que le recrutement de travailleurs étrangers temporaires, sinon plus, car elle s'attaque aux véritables causes de l'apparente pénurie lorsque les emplois offerts sont en fait peu attractifs et mal payés.

La CSN ne nie pas que certaines régions et secteurs d'emplois doivent véritablement faire appel à l'immigration, bien au contraire. D'ailleurs, selon Emploi Québec, l'immigration à elle seule devrait combler 22 % des besoins en nouvelle main-d'œuvre, pour la période de 2017 à 2026²³, et ce, dans la perspective où les niveaux d'immigration d'avant 2017 seraient maintenus par la suite. Cependant, nous croyons important de distinguer les diverses causes possibles de la pénurie et d'écarter le recours à l'immigration temporaire quand des personnes vivant au Québec, quelle que soit leur origine, seraient disponibles pour pourvoir les postes vacants si les conditions offertes étaient plus attrayantes; qu'il s'agisse des salaires, des avantages sociaux, des possibilités d'avancement, de la conciliation travail-famille, du transport, des horaires et de l'environnement de travail ou d'autres conditions.

Pour la CSN, contrairement à ce que propose le MIDI, le recours à l'immigration temporaire doit être réduit et soumis à des seuils réévalués annuellement, tout autant que l'immigration permanente. L'immigration temporaire peut dépanner certains employeurs, occasionnellement. Cependant, elle ne peut pas constituer la réponse à la pénurie de main-d'œuvre, au déclin démographique, aux délais du système fédéral de l'immigration et à la dévitalisation de certaines communautés locales.

²⁰ Organisation internationale du travail, *Migration équitable : Un programme pour l'OIT*, 2014.

²¹ Mouloud IDIR, *Des politiques migratoires qui renforcent les logiques de sous-citoyenneté et de non-droits*, Revue de la Ligue des droits et libertés, volume 33, numéro 2, automne 2014.

²² *Olymel ajuste ses salaires à la pénurie de main-d'œuvre*, CSN, 5 juin 2019.

²³ *Tendances du marché du travail : de l'abondance à la rareté de la main-d'œuvre*, Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail, MTESS, 2019, Présentation au Forum CSN sur la rareté de la main-d'œuvre.

Orientation 7 : Les valeurs démocratiques et québécoises

- **Favoriser la sélection de personnes immigrantes connaissant les valeurs démocratiques et les valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec**

La CSN est en faveur des efforts qui sont présentement déployés par les services du MIDI et les programmes communautaires d'accueil, de jumelage et de francisation, qui contribuent à l'inclusion sociale des personnes immigrantes, favorisent leur connaissance de l'histoire et de la culture du Québec, et qui permettent de partager avec eux notre attachement aux droits de la personne tels qu'exprimés par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Cependant, la CSN est fermement opposée à toute forme de discrimination fondée sur des conditions et des tests inéquitables à l'endroit des candidates et des candidats à la résidence permanente. Qu'il s'agisse de tests ou d'autres moyens permettant de vérifier la connaissance de la Charte des droits et libertés de la personne, nous croyons que ceci constituerait une infraction au droit à l'égalité entre ces personnes immigrantes et la population du Québec qui, elle, n'est pas soumise à de telles exigences pour conserver sa citoyenneté et exercer ses droits. Sans compter les conflits de juridiction avec le gouvernement fédéral qui sont déjà amorcés. De plus, selon nous, des conditions additionnelles à celles du fédéral pour obtenir la résidence permanente pourraient accroître les difficultés de rétention et mener à l'exode vers d'autres provinces les personnes immigrantes au Québec, qui sont déjà aux prises avec divers obstacles, dont la reconnaissance de leurs compétences (la durée moyenne pour l'obtention d'un permis est d'environ 35 mois pour l'ensemble des dix ordres professionnels²⁴).

L'imposition de tests sur les *valeurs démocratiques et québécoises* créerait aussi une iniquité entre les candidatures de divers profils (âge, origine ethnoculturelle, niveau d'éducation et habiletés linguistiques) qui est contraire à l'esprit de la Charte des droits et libertés de la personne. Déjà, le Québec et le Canada ont mis en place des programmes qui favorisent de différentes façons²⁵ le recrutement de personnes issues de la culture française, qui est fortement imprégnée de la culture des droits. Cela est suffisant.

Orientation 8 : La connaissance et l'apprentissage du français

- **Viser l'admission de personnes immigrantes adultes connaissant le français, en élargissant l'accès aux services gouvernementaux de francisation**

La langue est le premier vecteur d'intégration tant sociale que professionnelle. Au Québec, la langue officielle est le français et, en ce sens, la CSN voit d'un bon œil que le MIDI se fixe l'objectif qu'au moins 85% de tous les adultes sélectionnés (dans la catégorie de l'immigration économique suppose-t-on), *connaissent* le français au moment de leur l'admission. Reste bien sûr à voir quel sera le niveau de connaissance requis. La nouvelle cible inclut donc les travailleurs qualifiés, comme c'était le cas lors de la précédente planification pluriannuelle 2017-2019, mais cette fois le MIDI vise également les aides familiaux, les gens d'affaires et les investisseurs.

²⁴ Conseil interprofessionnel du Québec, *Enjeux et solutions – L'intégration professionnelle des personnes immigrantes*, 2018.

²⁵ Programme vacances-travail, Arrangement de reconnaissance mutuelle, etc.

C'est un objectif très ambitieux puisque dans les faits ce taux pour l'ensemble des personnes immigrantes admises est passé de 64 % en 2009 à 50 % en 2018. Il est donc impératif que le gouvernement du Québec se donne les moyens de son ambition et qu'il alloue les ressources financières adéquates afin d'offrir des cours de francisation, non seulement à tous les travailleurs qualifiés qui ne maîtrisent pas ou peu le français, mais également aux personnes réfugiées ou en situation de détresse et aux nouveaux arrivants de la catégorie du regroupement familial. Ces personnes sont souvent des conjointes de travailleurs qualifiés. Le gouvernement doit fournir une offre de cours qui tienne compte de la réalité de ces femmes non francophones, souvent isolées à la maison avec leurs enfants. De plus, un suivi de l'efficience des programmes doit être effectué par le MIDI afin d'ajuster les programmes et le financement aux besoins réels.

La CSN accueille positivement l'intention du gouvernement d'élargir l'accès aux services gouvernementaux de francisation aux personnes séjournant temporairement au Québec. Les travailleurs étrangers temporaires, par exemple, réclament cet accès depuis de nombreuses années.

Pour permettre aux nouveaux arrivants de suivre des cours de français sans les abandonner lorsqu'ils trouvent un emploi, et sans les obliger à quitter leur emploi, le gouvernement doit aussi encourager et développer la formation de francisation en milieu de travail, sans perte de rémunération. La CSN a mis sur pied différents projets de francisation grâce au programme d'Emploi Québec. Ce travail nous a permis de constater que ce type de formation rejoint efficacement les travailleuses et travailleurs qui n'ont pas toujours le temps ou les ressources pour s'inscrire à une formation à l'extérieur des heures de travail. Le gouvernement pourrait faciliter la mise en place d'un tel type de formation, en collaboration avec les employeurs et les centrales syndicales.

La littérature scientifique foisonne d'études démontrant un lien inquiétant entre la précarité vécue par les travailleurs issus de l'immigration, un manque de connaissance de base de la langue commune et un risque pour la santé et la sécurité au travail. Par exemple, une étude a démontré une relation directe entre le fait de connaître le français et le taux de fréquence de lésions indemnisées à Montréal²⁶. L'apprentissage de la langue commune est donc essentiel à l'occupation d'un emploi sain et sécuritaire. C'est pourquoi le gouvernement devrait rendre obligatoire la constitution de comités de francisation dans les moyennes entreprises du Québec.

De plus, pour donner le goût de la francisation aux nouveaux arrivants, il faut que la société québécoise démontre sa fierté du français. La première porte d'entrée d'une société est l'emploi. En ce sens, il est primordial que le gouvernement s'assure de l'application de la Charte de la langue française dans tous les milieux de travail. En effet, tous les efforts de francisation seront vains tant que des doutes persisteront sur la réalité du français comme

²⁶ Stephanie PREMJI and all, « Are Immigrants, Ethnic and Linguistic Minorities over-Represented in Jobs With a High Level of Compensated Risk? Results From a Montreal, Canada Study Using Census and Workers' Compensation Data », *American journal of industrial medicine*, vol. 53, 2010, pp. 875-885.

langue commune de la société québécoise, particulièrement dans les milieux de travail²⁷. Si l'apprentissage du français n'assure pas l'intégration au marché du travail, tous les programmes de francisation resteront inutiles. Une langue perd sa vitalité et est condamnée à long terme à disparaître lorsqu'elle n'est plus utile pour gagner sa vie.

Le gouvernement doit aussi faire en sorte que la langue officielle de l'administration soit bien le français, comme l'énonce le chapitre IV de la Charte de la langue française. On constate en effet un laxisme de la part de l'appareil gouvernemental québécois à cet égard. Force est de constater que l'anglais est très souvent utilisé par les allophones et francotropes dans leurs relations avec différents services publics (administration, hôpitaux ou scolaire)²⁸. Ceci conduit à un bilinguisme d'État, aux antipodes de l'esprit de la Charte de la langue française et de la francisation des nouveaux Québécois. Selon une importante étude sur la question, plus de 200 000 immigrants, soit 20 % de l'ensemble de la population immigrée du Québec, ne parlent pas le français, même si certains sont ici depuis plus de 30 ans²⁹. Il est temps d'agir et de mettre les efforts nécessaires pour offrir la chance à tous les nouveaux arrivants d'acquérir une langue essentielle à leur intégration ainsi que pour préserver le caractère francophone de la société québécoise.

Orientation 9 : L'immigration de personnes jeunes

- **Encourager l'immigration permanente de personnes jeunes, afin de répondre aux enjeux démographiques du Québec**

Selon le cahier de consultation, « en 2016, les personnes de moins de 45 ans représentaient plus de la moitié de la population immigrante (50,3 %), comparativement à 41,7 % dans les autres provinces canadiennes. » La CSN est en faveur du maintien de cet objectif pour l'intérêt des jeunes, dans la catégorie économique, mais il ne saurait être question de limiter l'immigration de personnes plus âgées dans les catégories du regroupement familial et de l'accueil humanitaire.

Il est indéniable que la sélection de personnes jeunes dans la catégorie de l'immigration économique favorise l'insertion en emploi, l'apprentissage du français, la participation sociale et une intégration réussie dans son ensemble. Les familles et les jeunes couples susceptibles d'avoir des enfants peuvent aussi être plus facilement attirés par la vie hors des grands centres que les personnes seules. On sait que les personnes immigrantes peuvent jouer un rôle important quant au dynamisme des régions du Québec, tant sur le plan culturel qu'économique et démographique.

²⁷ Mémoire de la CSN sur le projet de loi n° 77, *Loi sur l'immigration du Québec*, février 2016, p. 16 : « À Montréal, 17 % des individus utilisent uniquement le français lorsqu'ils travaillent, mais 33 % parlent la majorité du temps en anglais. De plus, 28 % des petites et moyennes entreprises de Montréal ont uniquement ou principalement l'anglais comme langue d'usage et près de 50 % possèdent des logiciels de bureautique non traduits. Enfin, 40 % des petites entreprises montréalaises exigent l'anglais pour tous leurs postes affichés et 31 % pour certains postes. Dans le secteur privé du Grand Montréal, la proportion de la main-d'œuvre travaillant uniquement en français a diminué de près de 10 points de pourcentage entre 1997 et 2010. À Montréal, la proportion de travailleurs du secteur privé utilisant uniquement le français était de seulement 12 % en 2010. »

²⁸ Sur le sujet, voir, entre autres Mathilde LEFEBVRE, *La bilinguisation des services de santé et des services sociaux du Québec*, Rapport de recherche de l'IREC, novembre 2014.

²⁹ Jean FERRETTI, *Le Québec rate sa cible, Les efforts du Québec en matière de francisation et d'immigration: un portrait*, IREC, 2016.

La sélection de personnes jeunes et de leurs familles suppose toutefois la mise en œuvre de mesures d'attraction et de rétention telles que l'accompagnement dans la recherche de logement, d'emploi, de services éducatifs pour les enfants, d'activités socioculturelles et autres, qui permettent l'intégration rapide et durable des jeunes familles. Par exemple, le jumelage permet d'accompagner un nouvel arrivant ou toute une famille en lui associant une personne-ressource de sa région, qui peut répondre aux questions qui surgissent dans la vie quotidienne. Tout comme la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), nous estimons qu'il y a lieu de bien soutenir les programmes de jumelage facilités par les organismes communautaires.

Cependant, malgré les importants efforts déployés depuis quelques années par divers acteurs dans le but de « régionaliser l'immigration », il faut admettre que les jeunes immigrants ne peuvent à eux seuls résoudre les divers problèmes vécus dans les régions du Québec. Parmi ceux-ci, il incombe au gouvernement de s'attaquer aux enjeux systémiques de la dévitalisation régionale, qui ne s'explique pas que par les changements démographiques. Le manque de logements et de transport public inter et intrarégional constitue un exemple flagrant des difficultés réelles, mais il faut aussi considérer le manque de diversité d'emplois et le peu de dynamisme de certaines communautés. Il est peu probable que les régions dévitalisées ou mono-industrielles soient en mesure d'attirer et de retenir des personnes immigrantes si elles n'y parviennent pas avec les familles et les jeunes nés au Québec.

Selon la CSN, la régionalisation de l'immigration ne sera viable à moyen et long terme qu'à la condition que le gouvernement du Québec se remette au service des régions et non seulement à celui des employeurs en région. Il faut recréer des structures régionales de concertation pour le développement socio-économique des régions, réinvestir dans des services publics de qualité en santé et en éducation, assurer l'accès universel à Internet haute vitesse, soutenir les entreprises agricoles et forestières innovantes, l'économie sociale, la vie culturelle, les cégeps, les médias régionaux, l'autopartage, le tourisme, les échanges entre régions, et plus encore. Rien de tel pour attirer les jeunes et les familles immigrantes!

Orientation 10 : L'engagement humanitaire du Québec

• Poursuivre l'engagement humanitaire du Québec par l'accueil de personnes réfugiées et d'autres personnes ayant besoin d'une protection internationale

D'après les orientations proposées par le MIDI, le gouvernement souhaite « poursuivre l'engagement humanitaire du Québec. » Cependant, le gouvernement annonce du même souffle que le nombre de personnes réfugiées et d'autres personnes vulnérables sera réduit. Alors que pour la période de 2016 à 2018, le Québec accueillait en moyenne annuellement 10 000 personnes de ces catégories, le gouvernement propose de restreindre leur accueil à seulement 7 200 annuellement.

Pourtant, la situation mondiale n'indique aucunement qu'on puisse s'attendre à une diminution du nombre de personnes en demande d'un asile. Bien au contraire, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) publiait récemment un rapport montrant que le nombre de personnes qui fuient la guerre, la persécution et les conflits dans le monde a dépassé les 70 millions, soit le plus haut niveau depuis la Seconde Guerre

mondiale. De ce nombre, moins de 0,5 % sont réinstallées dans un pays tiers, c'est-à-dire dans un pays autre que le premier qui les reçoit. Parmi ces pays tiers, en 2018, le Canada a admis le plus grand nombre de réfugiés réinstallés (28 100), qui ne constituent toutefois qu'une infime fraction des 70 millions de personnes en détresse. Selon le HCR :

Bien que les déplacements à partir de la Syrie, de l'Afghanistan, du Sud-Soudan et du Myanmar représentent toujours les plus importants groupes de réfugiés, le rapport de 2018 sonne l'alarme quant à une nouvelle crise humanitaire - la situation au Venezuela. Il s'agit présentement de la crise de déplacement de population la plus large et avec une croissance la plus rapide au monde. Selon les données obtenues des gouvernements en mesure de les produire, plus de quatre millions de Vénézuéliens ont quitté le pays depuis 2015, incluant de nombreuses femmes enceintes et des mères ayant de jeunes enfants³⁰.

Sachant que le plus grand nombre de nouvelles demandes d'asile dans le monde en 2018 provenaient de ressortissants du Venezuela (341 800); qu'en 2018 une personne réfugiée sur deux dans le monde était un enfant, plusieurs étant non accompagnés (111 000) et que les turbulences qui secouent Haïti depuis plusieurs mois pourraient entraîner une nouvelle vague de demandes d'asile, il nous semble inconvenant de planifier une réduction du nombre de personnes qui seront accueillies par le Québec dans les prochaines années. La CSN est d'avis que le Québec doit non seulement maintenir son niveau d'accueil, mais également demeurer ouvert à la possibilité d'augmenter ces seuils au besoin. À titre d'exemple, la société québécoise serait certainement heureuse de répondre au récent appel du HCR en ce qui concerne les femmes violentées ou craignant pour leur vie qui cherchent refuge loin de leur pays.

...de nombreux migrants ont des bonnes perspectives d'avenir au Mexique en raison de la croissance de l'économie du pays et de son besoin de main-d'œuvre étrangère, mais les femmes fuyant la violence des bandes criminelles et les membres des communautés LGBTQ doivent être réinstallés ailleurs car ils ne sont pas en sécurité [au Mexique]. Les bandes criminelles sont florissantes en Amérique centrale. Elles extorquent de l'argent aux honnêtes gens, tuent des rivaux et recrutent en permanence des adolescents, garçons et filles. (...) Le Conseil mondial pour les réfugiés, un organisme établi en Ontario, a écrit que « la migration à grande échelle de femmes et, plus particulièrement, d'enfants et d'adolescents non accompagnés d'Amérique centrale vers le Nord, (...) est devenue un enjeu politique majeur. On estime à six sur dix le nombre de femmes et de filles migrantes qui sont victimes de violences sexuelles perpétrées par des acteurs illicites, des autorités gouvernementales et des partenaires intimes³¹. »

Par ailleurs, la CSN a déjà recommandé de revoir le système d'accueil des personnes réfugiées ou ayant besoin d'une protection internationale autre. À l'heure actuelle, l'existence de divers types d'accueil, de parrainage et de statut³² crée une disparité entre les personnes réfugiées. En effet, celles prises en charge par l'État québécois se voient accorder une aide financière équivalente à l'aide sociale pendant un an et ont accès à la gamme la plus étendue de services, dont un accompagnement dans l'ensemble de leurs démarches d'installation au cours de la

³⁰ Communiqué de presse du HCR, OTTAWA, Canada, 19 juin 2019.

³¹ Mike BLANCHFIELD, *La Presse Canadienne*, *L'ONU souhaite que le Canada contribue à la réinstallation des réfugiés*, Huffington Post, 26 mai 2019.

³² Réfugié au sens de la convention de Genève pris en charge par l'État, réfugié parrainé ou personne de pays d'accueil, réfugié ou personne à protéger reconnue au Canada, demandeur d'asile, sans compter les conjoints et enfants qui ne disposent pas toujours du même statut...

première année (aide au logement et à l'inscription des enfants à l'école, support psychosocial, aide concernant les formalités administratives, etc.). Pour leur part, les personnes réfugiées parrainées par des particuliers ou organismes dépendent financièrement de leurs garants pendant la première année (dans certains cas, jusqu'à trois ans). Comme le souligne Myriam Richard :

« La manière dont se déroule leur accueil dépend donc grandement des ressources et du niveau de préparation des garant-es, ce qui peut à la fois constituer un avantage ou une source de vulnérabilité. Cette situation ouvre la porte à un accueil à deux vitesses ³³. »

L'absence d'aide financière gouvernementale entraîne un stress financier tant pour les parrains que pour les parrainés. Ces derniers tendent à vouloir s'insérer coûte que coûte sur le marché du travail, avec les conséquences que cela peut engendrer en matière de déqualification, d'abandon des cours de français, d'acceptation de conditions de travail inférieures aux normes du travail, d'emplois précaires et mal rémunérés, etc. Cela contribue à rendre des personnes vulnérables encore plus vulnérables. Quant aux personnes présentes au pays en tant que demandeurs d'asile, l'aide et les services qui leur sont offerts sont encore moindres. En somme, s'il faut applaudir l'engagement humanitaire du Québec, la CSN juge impératif que celui-ci se maintienne, en termes de volume, et qu'il soit plus équitable envers toutes les personnes qui trouvent refuge au Québec.

³³ Myriam RICHARD, *Trouver sa place au Québec lorsqu'on est une personne réfugiée*, Ligue des droits et libertés, Revue Droits et libertés, Volume 35, numéro 1, printemps 2016, page 43.

Conclusion

Le système d'immigration québécois ne saurait se réduire à l'arrimage mécanique de candidatures avec les besoins immédiats de main-d'œuvre. Il doit s'inscrire dans une vision plus large qui tient compte des valeurs sociales, humaines, démocratiques, égalitaires et humanitaires de la société québécoise. Rappelons que le processus d'immigration implique autant le nouvel arrivant que sa société d'accueil.

C'est pourquoi la CSN est grandement préoccupée par le virage que prend le régime migratoire québécois, en faveur des employeurs et des travailleurs temporaires et au détriment des prérogatives de l'État du Québec. Si la CSN estime que les travailleurs migrants temporaires doivent avoir la possibilité de demander le statut de résident permanent dès la première année au pays, elle est toutefois convaincue que leur nombre doit être revu à la baisse et que la sélection des candidates et des candidats à la résidence permanente doit être soumise à des critères et à un examen fondé sur des considérations beaucoup plus larges que celui de l'employabilité à court terme.

Par ailleurs, l'intégration doit aussi se jouer en amont par le recrutement d'un maximum de candidates et de candidats qualifiés ou hautement qualifiés et francophones ou francotopes. Le niveau de compétence et d'éducation ainsi que la connaissance du français, comme critères de sélection des nouveaux arrivants, doivent donc être renforcés. Il en va du développement socio-économique et de la pérennité du français au Québec. De plus, les budgets alloués aux programmes de francisation et d'aide à l'intégration tout au long du parcours (incluant la reconnaissance des compétences) devraient obligatoirement être établis en fonction du volume prévu d'immigrants.

L'intégration nécessite aussi l'adoption de politiques assurant notamment le respect des droits de la personne ainsi que l'élimination des discriminations et du racisme systémique que peuvent subir les personnes natives ou immigrantes, particulièrement celles appartenant à des minorités visibles. Le gouvernement doit en outre adopter une approche sexospécifique permettant de tenir compte des problèmes particuliers auxquels sont confrontées les immigrantes (parrainage, accès aux services, conditions d'accueil, francisation, isolement, garde d'enfants, etc.). Sans un accueil bienveillant et une intégration réussie, l'immigration ne permettra pas au Québec d'atteindre ses objectifs de vivre ensemble harmonieux, de pérennité et de vitalité du français, de développement durable, ni de prospérité économique. Il importe donc d'assurer cette intégration des nouveaux arrivants et des personnes immigrantes, tant professionnellement que socialement. C'est tout le Québec qui en bénéficiera.

Nous joignons en annexe D une liste des recommandations déjà formulées dans le cadre d'un précédent mémoire de la CSN, recommandations visant à assurer une véritable intégration des personnes immigrantes.

Annexe A

Tableaux comparatifs

Population admise 2016-2018 (3 ans)								
	Total 2016-2018		2016		2017		2018	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Immigration économique	58 %	91 033	60 %	31 600	58 %	30 243	57 %	29 190
Regroupements familiaux	23 %	35 544	21 %	11 124	23 %	12 135	24 %	12 285
Composante réfugiés	17 %	27 260	18 %	9 274	17 %	9 154	17 %	8 832
Autres humanitaires	2 %	2 753	2 %	1 086	2 %	856	2 %	811
Total	100 %	156 590	100 %	53 084	100 %	52 388	100 %	51 118

Admissions projetées 2020-2022 (3 ans)								
	Total 2020-22		2020		2021		2022	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Immigration économique	62 %	86 750	60 %	25 400	62 %	28 400	65 %	32 950
Regroupements familiaux	22 %	30 300	21 %	9 950	22 %	9 950	20 %	10 400
Composante réfugiés	15 %	21 600	18 %	7 200	16 %	7 200	14 %	7 200
Autres humanitaires	1 %	1 350	2 %	450	1 %	450	1 %	450
Total	100 %	140 000	100 %	43 000	100 %	46 000	100 %	51 000

Annexe B

Données de 2016

IMMIGRATION PERMANENTE

53 084 personnes admises

Immigrants économiques
31 600

Personnes
du regroupement
familial
11 124

Personnes
réfugiées
et autres
situations
semblables
10 360

Travailleurs
qualifiés
25 858

Gens
d'affaires et
travailleurs
autonomes
4 634

Aides
familiaux et
travailleurs
peu
qualifiés
1 108

IMMIGRATION TEMPORAIRE

73 955 pers. avec permis de travail ou d'études

Travailleurs du Programme des
travailleurs étrangers temporaires
(PTET) 12 210

Travailleurs
du
Programme
de mobilité
internationale
(PMI)
27 865

Étudiants
du
Programme
des
étudiants
internationaux (PEI)
33 880

Travailleurs
spécialisés
2 540

Travailleurs
agricoles et
autres
travailleurs peu
spécialisés
9 680

Annexe C

La grille de sélection du MIDI menant à l'obtention d'un Certificat de sélection du Québec (CSQ) – Août 2018		
Niveau de scolarité : (max.)		14 points
Domaine de formation : (max.)		12 points
Expérience professionnelle : (max.)		8 points
Âge : (max.)		16 points
Connaissance du français : (max.)		16 points
Connaissance de l'anglais : (max.)		6 points
Séjour et famille au Québec : (max.)		8 points
Caractéristiques de l'époux ou du conjoint de fait qui accompagne : (max.) (Inclut scolarité, formation, âge, connaissance du français oral)		17 points
Offre d'emploi validée : (max.)		14 points
Enfants : (max.)		8 points
Capacité d'autonomie financière :		1 point
EMPLOYABILITÉ :	SEUIL ÉLIMINATOIRE	MAXIMUM
Requérant sans époux ou conjoint de fait	43 points	94 points
Requérant avec époux ou conjoint de fait	52 points	111 points
SÉLECTION :	SEUIL DE PASSAGE	MAXIMUM
Requérant sans époux ou conjoint de fait	50 points	103 points
Requérant avec époux ou conjoint de fait	59 points	120 points

Annexe D

Recommandations de la plateforme de la CSN sur l'immigration

L'immigration, une richesse à partager (2012)

La CSN a recommandé dans de précédents mémoires que la 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 socio-économique 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 socio-économique

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

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