

**MÉMOIRE À LA COMMISSION DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS  
DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE SUR LE *CAHIER DE CONSULTATION SUR LA  
PLANIFICATION DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC POUR LA PÉRIODE 2020-2022***

Analyse, recherche et rédaction :

*M<sup>e</sup> Geneviève St-Laurent*, conseillère juridique

*Amina Triki-Yamani*, chercheure

Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications

Traitement de texte :

*Ramon Avila*

Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications

## TABLE DES MATIÈRES

---

INTRODUCTION .....	1
1. LE RECOURS ACCRU À L'IMMIGRATION TEMPORAIRE ET LES « BASSINS DE MAIN-D'ŒUVRE » .....	2
2. L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DES PERSONNES IMMIGRANTES ET RACISÉES .....	7
CONCLUSION.....	11



## INTRODUCTION

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse<sup>1</sup> assure le respect et la promotion des principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec<sup>2</sup>. Elle assure aussi la protection de l'intérêt de l'enfant, ainsi que le respect et la promotion des droits qui lui sont reconnus par la *Loi sur la protection de la jeunesse*<sup>3</sup>. Elle veille également à l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*<sup>4</sup>.

La Commission est appelée à commenter le *Cahier de consultation sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022*<sup>5</sup>, rendu public le 7 juin 2019. Il convient de rappeler que le Cahier de consultation est présenté<sup>6</sup> suite au dépôt, le 7 février 2019, du projet de loi n° 9, *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*<sup>7</sup>. La loi a été adoptée et sanctionnée le 16 juin dernier<sup>8</sup>.

Le Cahier de consultation souligne que les orientations proposées par le gouvernement « complètent l'intervention gouvernementale amorcée par la modernisation de la Loi sur l'immigration du Québec (RLRQ, chapitre I-0.2.1), entrée en vigueur en 2018, et bonifiée, en

---

<sup>1</sup> Ci-après « Commission ».

<sup>2</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12 (ci-après « Charte »).

<sup>3</sup> *Loi sur la protection de la jeunesse*, RLRQ, c. P-34.1.

<sup>4</sup> *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, RLRQ, c. A-2.01.

<sup>5</sup> MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, *Cahier de consultation intitulé « La planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022 »*, 2019 (ci-après « Cahier de consultation »), [En ligne].  
[http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/BRO\\_Consultation\\_PlanificationImmigration.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/BRO_Consultation_PlanificationImmigration.pdf)

<sup>6</sup> MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, *Planification pluriannuelle de l'immigration 2020-2022*, Communiqué, 7 juin 2019, [En ligne].  
<http://www.midi.gouv.qc.ca/fr/presse/communiques/com20190607.html>

<sup>7</sup> *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*, projet de loi n° 9 (présentation – 7 février 2019), 1<sup>re</sup> sess., 42<sup>e</sup> légis. (Qc).

<sup>8</sup> *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*, L.Q. 2019, c. 11.

réponse aux enjeux actuels, par le projet de loi n° 9 »<sup>9</sup>. Les orientations prennent en compte « le déploiement graduel du nouveau système d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt, qui favorisera un accès rapide des personnes immigrantes à la vie professionnelle par une réponse adaptée et continue aux besoins du marché du travail »<sup>10</sup>. Par ailleurs, le Cahier de consultation fait état d'un « Parcours d'accompagnement personnalisé »<sup>11</sup> qui sera mis en place pour évaluer les besoins, diriger et accompagner les personnes immigrantes vers les services utiles afin de favoriser « l'installation, la francisation, l'intégration, la reconnaissance des compétences ainsi que l'adéquation entre le profil des personnes immigrantes et l'emploi qu'elles occupent »<sup>12</sup>.

D'emblée, il importe de souligner que la Commission appuie les objectifs d'accompagnement et d'intégration des personnes immigrantes tout au long de leur parcours, particulièrement à travers des efforts de francisation et par une meilleure reconnaissance des diplômes et des compétences de ces personnes. Dans ce mémoire, la Commission soumet toutefois un certain nombre de commentaires afin de s'assurer que le contenu de la nouvelle planification soit conforme aux principes énoncés dans la Charte.

Ces commentaires portent essentiellement sur les objectifs, affirmés à plusieurs reprises dans le document, de recourir plus activement à l'immigration temporaire et de la volonté de cibler, pour le recrutement de ces travailleurs étrangers temporaires, des bassins de main-d'œuvre spécifiques, et sur l'accès à l'égalité en emploi des personnes immigrantes et racisées, qui ne fait pas partie des orientations 2020-2022.

## **1. LE RECOURS ACCRU À L'IMMIGRATION TEMPORAIRE ET LES « BASSINS DE MAIN-D'ŒUVRE »**

Le gouvernement compte recourir activement à l'immigration temporaire pour pallier la pénurie de main-d'œuvre et s'engage à soutenir les employeurs qui choisiront d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires, dont il favorisera ensuite la sélection permanente.

---

<sup>9</sup> MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, préc., note 5, p. 3.

<sup>10</sup> *Id.*

<sup>11</sup> *Id.*

<sup>12</sup> *Id.*

Les orientations 3 et 6 du gouvernement en matière d'immigration se lisent comme suit :

3) « Favoriser la sélection permanente de travailleurs étrangers et de ressortissants étrangers diplômés du Québec répondant aux besoins du marché du travail et résidant temporairement sur le territoire »<sup>13</sup>

6) « 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 aux besoins de main-d'œuvre à court terme »<sup>14</sup>

Ce recours accru aux travailleurs étrangers temporaires pose des questions quant à la manière dont le gouvernement envisage de soutenir les employeurs dans le recrutement de ceux-ci, dont on veut par ailleurs favoriser l'installation permanente au Québec, mais aussi sur la manière dont seront accompagnés les candidats à l'immigration dans leurs démarches de reconnaissance des acquis et compétences.

D'une part, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (ci-après « MIDI ») s'engage à appuyer, « dès l'étranger, les démarches de reconnaissances des compétences et d'évaluation comparative des diplômes, lorsque cela s'avère pertinent »<sup>15</sup>, tel que précisé à l'orientation 4 du document. Le MIDI ajoute que « l'accroissement de la présence internationale du Québec, notamment par l'entremise des bureaux d'immigration du Québec, permettra de mieux informer à cet égard les candidats potentiels à l'immigration »<sup>16</sup>.

La Commission tient à souligner qu'elle appuie les objectifs gouvernementaux qui visent à mieux informer les candidats à l'immigration et à améliorer les processus de reconnaissance des compétences et d'évaluation des diplômes. Cependant, il importe de souligner que pour réaliser ces objectifs, les personnes désirant immigrer au Québec devront pouvoir avoir accès

---

<sup>13</sup> *Id.*, p. 34.

<sup>14</sup> *Id.*, p. 37.

<sup>15</sup> *Id.*, p. 36. Cet objectif est mentionné dans le développement relatif à l'orientation 4, formulée comme suit : « 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 une offre d'emploi validée ». *Id.*, p. 35.

<sup>16</sup> *Id.*, p. 36.

aux bureaux d'immigration du Québec qui offrent des services de reconnaissance des acquis pour accélérer leur installation au Québec. Or, à l'heure actuelle, il est difficile de savoir quelles représentations du Québec à travers le monde offrent ou offriront ces services. Il est néanmoins possible de constater que les représentations sont beaucoup plus nombreuses en Europe et en Asie qu'en Afrique ou en Amérique latine<sup>17</sup>. Ces difficultés d'accès aux services semblent ainsi poser un risque que les personnes immigrantes issues de certains pays soient défavorisées dans leur processus de reconnaissance des compétences, ce qui pourrait compromettre leur droit de conclure un acte juridique ayant pour objet des services ordinairement offerts au public en lien avec leur origine ethnique ou nationale, en contravention des articles 10 et 12 de la Charte.

D'autre part, le MIDI encourage les employeurs à recruter et embaucher des ressortissants étrangers dans des « bassins de main-d'œuvre intéressants sur la scène internationale »<sup>18</sup>, tel que prévu à l'orientation 6<sup>19</sup>. Selon notre analyse, une telle orientation pourrait entraîner une sélection des personnes immigrantes issues de certains « bassins géographiques » de provenance au détriment d'autres. La Commission considère que ce critère de sélection des personnes immigrantes pourrait compromettre leur droit à la non-discrimination dans l'embauche, fondée sur l'origine ethnique ou nationale, voire la « race » et la couleur, mais aussi leur droit à la sauvegarde de leur dignité<sup>20</sup>.

La formule « bassins de main-d'œuvre intéressants sur la scène internationale » n'est pas sans rappeler l'expression « bassins géographiques » déjà commentée par la Commission. Le bassin géographique est un critère de sélection des ressortissants étrangers introduit dans la législation québécoise en matière d'immigration en 2004, lors de la modification de la *Loi sur l'immigration au Québec*<sup>21</sup> afin d'assurer la diversification des régions de provenance des

---

<sup>17</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Réseau des représentations du Québec à l'étranger, Espace international du Québec*, 2019, [En ligne]. <http://www.international.gouv.qc.ca/fr/general/representation-etranger>

<sup>18</sup> MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, préc., note 5, p. 37.

<sup>19</sup> L'orientation 6 se lit comme suit : « 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 aux besoins de main-d'œuvre à court terme » (Nos soulignés). *Id.*, p. 37.

<sup>20</sup> Droits respectivement protégés par les articles 10, 16 et 4 de la Charte.

<sup>21</sup> *Loi modifiant la Loi sur l'immigration au Québec*, L.Q. 2004, c. 18, art. 4 et 11.

personnes immigrantes<sup>22</sup>. Il est utilisé dans les plans annuels d'immigration du Québec, à partir de 2005, et dans la planification pluriannuelle de l'immigration, en 2010<sup>23</sup>.

En 2004 déjà, dans son mémoire sur le Projet de loi n°53 modifiant la *Loi sur l'immigration au Québec* présenté devant la Commission de la culture de l'Assemblée nationale, la Commission émettait de sérieuses réserves sur la fixation d'objectifs par bassin géographique pour la sélection des ressortissants étrangers. En effet, une sélection basée sur un critère lié à l'appartenance ethnique ou nationale pourrait entraîner des atteintes aux droits protégés par les articles 4, 10, 12 et 16 de la Charte<sup>24</sup>. Depuis, la Commission a réitéré à maintes occasions ses préoccupations au regard de ce critère pouvant générer des effets discriminatoires<sup>25</sup>.

Selon notre analyse, les orientations 4 et 6<sup>26</sup> que propose le gouvernement du Québec risquent de créer un déséquilibre dans la diversification de l'immigration<sup>27</sup>. En effet, on peut craindre que

---

<sup>22</sup> MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion, Ensemble, on est le Québec*, 2015, p. 11, [En ligne]. [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/politiques/PO\\_ensemble\\_quebec\\_MIDI.pdf](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/politiques/PO_ensemble_quebec_MIDI.pdf)

<sup>23</sup> MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES, *Document de consultation « La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015 »*, 2011, p. 24.

<sup>24</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission de la culture de l'Assemblée nationale sur le Projet de loi n° 53, Loi modifiant la Loi sur l'immigration au Québec*, (Cat. 2.412.99.1), 2004.

<sup>25</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale concernant le Projet de loi n° 77, Loi sur l'immigration au Québec*, (Cat. 2.412.99.2), 2016, p. 7 et suiv.; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission de la culture de l'Assemblée nationale sur le Projet de loi n° 14, Loi modifiant la Charte de la langue française, la Charte des droits et libertés de la personne et d'autres dispositions législatives*, (Cat. 2.412.80.6), 2013, p. 42-45; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire sur le document de consultation « La planification de l'immigration au Québec pour la période 2010-2012 »*, (Cat. 2.120-7.28), 2011, p. 2-6; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire sur le document de consultation « La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010 »*, (Cat. 2.120-7.27), 2007, p. 11-12.

<sup>26</sup> MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, préc., note 5, p. 35-37.

<sup>27</sup> Rappelons que la diversification de l'immigration est un objectif maintes fois réaffirmé dans les politiques du MIDI, notamment dans la *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion, Ensemble, on est le Québec* : MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, préc., note 22, p. 11-12; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale sur le document intitulé Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion – Cahier de consultation*, (Cat. 2.120-7.30), 2015, p. 44. Voir aussi, sur l'équilibre actuel de la diversification de l'immigration, qui n'a pas mené, à ce jour, à la création d'une large communauté provenant d'une même source : Alain-G. GAGNON, Micheline MILOT, F. Leslie SEIDLE et François BOUCHER, *Rapport présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion en vue d'élaborer un nouvel énoncé de politique*, Montréal, octobre 2014, p. 25.

les employeurs québécois favorisent certains « bassins géographiques », au détriment d'autres, pour recruter des travailleurs temporaires étrangers. À cet égard, des études ont démontré que dans le choix des employés qualifiés, les employeurs ont tendance à favoriser l'embauche de candidats nationaux ou d'étrangers disposant d'un diplôme avec lequel ils sont familiers – soit obtenu sur le territoire canadien, soit dans un État tiers de tradition européenne – dans une stratégie visant à minimiser les risques pris par leur entreprise<sup>28</sup>. Les personnes immigrantes issues de pays dont le système éducatif est moins connu sont donc à plus haut risque de voir leur candidature rejetée et leur niveau de déqualification accru, sans qu'il soit possible de savoir si c'est leur origine nationale, ethnique, leur « race », leur genre ou leurs qualifications qui fondent la décision<sup>29</sup>.

La Commission invite donc le gouvernement à être vigilant dans son accompagnement des employeurs québécois qui chercheront à embaucher des travailleurs étrangers temporaires dans des « bassins de main-d'œuvre intéressants sur la scène internationale ». Dans la mesure où ces travailleurs seront prioritairement retenus comme candidats à l'immigration permanente au Québec, il importe particulièrement de s'assurer que leur sélection ne repose pas sur des critères discriminatoires ou qui affecteraient la diversification de l'immigration au Québec.

Finalement, il convient de souligner que le nombre de personnes immigrantes admises au Québec selon le continent ou le sous-continent de naissance a nettement diminué pour celles nées dans les bassins nord-africain et latino-américain (Amérique du Sud et Antilles) au profit du bassin asiatique ces dernières années<sup>30</sup>. Notons par ailleurs que le nombre de personnes

---

<sup>28</sup> Timothy OWEN et Sophia J. LOWE, « Good Practices for The Recognition of International Credentials in Canada », (2009) *World Education Service*, [En ligne]. <https://wenr.wes.org/2009/05/wenr-may-2009-feature>; Leslyanne HAWTHORNE, « “Picking Winners” : The Recent Transformation of Australia's Skilled Migration Policy », (2005) 39-3 *International Migration Review* 663-696.

<sup>29</sup> Leslyanne HAWTHORNE, « Migration and Education : Quality Assurance and Mutual recognition of Qualifications », Summary of Expert Group Meeting (Nine Country Audit), UNESCO, ED/HED/2008/PI/31 REV, 2008, p. 6 et 11, [En ligne]. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000179851>

<sup>30</sup> La proportion des personnes immigrantes admises au Québec dont le continent de naissance est l'Afrique passe de 34,9 % pour la période allant de 2009 à 2013 à 29,3 % pour celle entre 2014 et 2018. Parmi elles, ce sont surtout les personnes nées en Afrique du Nord qui sont beaucoup moins admises au Québec entre ces deux périodes : la proportion d'admission de ces dernières passe de 21,1 % pour la période 2009-2013 à 14 % pour 2014-2018. Il en est de même pour la diminution, entre les deux périodes, de la proportion des personnes immigrantes nées en Amérique (21,8 % contre 15,5 %). Parmi elles, ce sont les personnes nées en Amérique centrale, et surtout en Amérique du Sud et aux Antilles qui sont proportionnellement moins admises au Québec. Pour comparaison, la proportion des personnes immigrantes admises au Québec dont le continent de naissance est l'Asie augmente : elle passe de 26 % à 39,5 %. MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE

immigrantes européennes admises ces mêmes années ne baisse que légèrement<sup>31</sup> et cette diminution est liée aux personnes nées en Europe orientale et non pas en Europe occidentale et septentrionale. Nous constatons, de plus, que les proportions d'admission des personnes immigrantes projetées par région de provenance n'apparaissent plus ni dans la planification du gouvernement en matière d'immigration pour les années 2020, 2021 et 2022, ni dans le *Plan de l'immigration du Québec pour l'année 2019*<sup>32</sup>. Nous regrettons la disparition de ces données, qui constituaient un indicateur important de l'état de la diversification de provenance des personnes immigrantes venant s'installer au Québec.

Ainsi, bien que l'expression « bassins géographiques » ait cédé sa place, dans le Cahier de consultation, aux termes « bassins de main-d'œuvre intéressants sur la scène internationale », il nous semble que le risque de discrimination liée à l'origine ethnique ou nationale demeure le même. La Commission tient donc à rappeler que l'appui offert par le MIDI aux employeurs qui souhaitent recruter dans des bassins spécifiques de travailleurs étrangers doit, comme tout pouvoir discrétionnaire du ministre de prendre des décisions relatives à la gestion des demandes, être exercé dans le respect des dispositions de la Charte et en particulier, du droit à l'égalité. La Commission propose par ailleurs que les données sur les proportions d'admission des personnes immigrantes projetées par région de provenance soient réintroduites dans les documents de planification de l'immigration du MIDI.

## **2. L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DES PERSONNES IMMIGRANTES ET RACISÉES**

La Commission reconnaît l'importance de faire de la maîtrise du français un objectif majeur de l'intégration à la société québécoise des nouveaux arrivants. À cet égard, elle accueille favorablement les orientations 1 et 8 du Cahier de consultation. L'orientation 1 vise à

---

LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, *Recueil de statistiques sur l'immigration au Québec*, 2019, p. 54-55, [En ligne].

[http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/BRO\\_RecueilStat\\_PlanificationImmigration.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/BRO_RecueilStat_PlanificationImmigration.pdf)

<sup>31</sup> La proportion des personnes immigrantes nées en Europe admises entre 2009 et 2013 est de 17,2 %. Elle passe à 15,6 % pour la période 2014-2018. *Id.*

<sup>32</sup> MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, *Plan d'immigration du Québec 2019*, 2018, p. 5, [En ligne]. <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/Plan-immigration-2019.pdf>

« augmenter progressivement le nombre de personnes immigrantes admises »<sup>33</sup> entre 2020 et 2022 en leur offrant un « meilleur accompagnement dans leurs démarches d'apprentissage du français et d'intégration »<sup>34</sup>. L'orientation 8, quant à elle, concerne l'admission de « personnes immigrantes adultes connaissant le français, en élargissant l'accès aux services gouvernementaux de francisation »<sup>35</sup> qui permettrait aux « personnes séjournant temporairement au Québec d'apprendre le français ou d'en approfondir la connaissance »<sup>36</sup>.

Cependant, la Commission regrette que le Cahier de consultation ne comprenne aucune orientation sur l'accès à l'égalité en emploi des personnes immigrantes, notamment des personnes immigrantes racisées, dont les droits sont protégés par la Charte.

La Commission tient à rappeler sa position, maintes fois exprimée, au sujet de l'importance qu'a le travail en tant que principal levier d'intégration des nouveaux arrivants<sup>37</sup>. Même si ces personnes sont très souvent hautement qualifiées et ont une maîtrise suffisante du français, elles rencontrent malheureusement diverses barrières discriminatoires, tant en amont qu'au sein du marché du travail.

En ce qui concerne l'accès à l'emploi en toute égalité, la Commission a signifié à plusieurs reprises que les problèmes d'intégration ne concernent pas seulement les nouveaux arrivants, mais touchent également les personnes immigrantes installées depuis plus longtemps au Québec, tout comme les membres des minorités racisées nés ici.

L'un des indicateurs du marché du travail le plus parlant concernant la sous-performance socioéconomique des personnes immigrantes racisées est leur taux de chômage : il est bien

---

<sup>33</sup> MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, préc., note 5, p. 33.

<sup>34</sup> *Id.*

<sup>35</sup> *Id.*, p. 38.

<sup>36</sup> *Id.*

<sup>37</sup> Voir notamment : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale concernant le Projet de loi n° 9, 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*, (Cat. 2.412.99.3), 2019; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2015), préc., note 27; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2013), préc., note 25.

supérieur<sup>38</sup> aux personnes nées au Québec et non racisées, et ce, même si le marché de l'emploi québécois fait face actuellement à une pénurie de main-d'œuvre.

Ainsi, en 2016 le taux de chômage des personnes immigrantes est plus élevé que celui des personnes nées ici (9,9 % contre 6,6 %). Les personnes immigrantes non racisées affichent un taux de chômage qui se rapproche de près de celui des personnes non immigrantes, ou nées ici (7,7 % contre 6,6 %), alors que celui des personnes immigrantes racisées est bien supérieur (11,2 %). De plus, les personnes immigrantes très récentes (installées au Québec entre 2011 et 2016) affichent un taux de chômage plus de deux fois supérieur à celui des personnes nées ici (16,0 % contre 6,6 %). Cet indicateur est encore plus alarmant lorsqu'il s'agit des personnes immigrantes racisées très récemment installées au Québec : leur taux de chômage est de 17,5 % contre 6,5 % pour les personnes nées ici et non racisées. Parmi les personnes immigrantes racisées très récentes, le taux de chômage des Noirs et des Arabes, appartenant aux deux populations racisées les plus présentes en nombre au Québec, s'élève respectivement à 17,3 % et à 22,3 %<sup>39</sup>.

De l'avis de la Commission, le gouvernement a l'obligation de lever les barrières discriminatoires, souvent systémiques, auxquelles font face les personnes immigrantes, comme la non-reconnaissance de leurs diplômes<sup>40</sup> et de leur expérience de travail<sup>41</sup> acquis dans le pays d'origine ou de provenance ainsi que leur manque d'expérience de travail ou de références au Québec<sup>42</sup>.

Le gouvernement ne peut non plus continuer à accepter que des personnes racisées, nées au Québec, soient discriminées à l'embauche<sup>43</sup>. D'ailleurs, la fonction publique québécoise, difficile

---

<sup>38</sup> STATISTIQUE CANADA, Recensement de la population de 2016, produit numéro 98-400-X2016286 au catalogue de Statistique Canada.

<sup>39</sup> *Id.*

<sup>40</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, Résolution COM-559-5.1.1, 10 septembre 2010.

<sup>41</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2019), préc., note 37, p. 8-9.

<sup>42</sup> ADVANIS JOLICOEUR, *Enquête sur les cheminements d'intégration au travail des personnes immigrantes nouvellement arrivées*, Rapport de recherche, document présenté au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2016, p. 57.

<sup>43</sup> Jean-Philippe BEAUREGARD, *Testing à l'intersection de l'ethnicité et du genre : enjeux de la restitution des résultats de l'observation empirique de la discrimination à l'embauche à Québec*, présentation, 9<sup>e</sup> université

d'accès pour les personnes racisées, qu'elles soient nées ici ou à l'étranger, devrait prôner une culture organisationnelle d'ouverture et d'inclusion de telle sorte que le gouvernement québécois serve de modèle à tous les autres employeurs du Québec. Souvent, c'est cette même culture organisationnelle qui entretient la discrimination à l'endroit des membres des minorités racisées en emploi à travers la perpétuation de règles, normes et pratiques implicites dans les processus de dotation. Ces règles, normes et pratiques, implantées par le passé pour les employés du groupe social majoritaire, peuvent porter atteinte au droit à l'égalité d'employés historiquement discriminés, tels que les personnes racisées et les personnes immigrantes<sup>44</sup>.

Étant donné ce qui précède et compte tenu du fait que le Cahier de consultation ne mentionne nulle part le respect du droit à l'égalité réelle des personnes immigrantes à l'embauche et en cours d'emploi, la Commission réitère<sup>45</sup>, dans le cadre de ses commentaires sur la future planification de l'immigration, les recommandations suivantes:

- Que le gouvernement lève les obstacles systémiques aux effets discriminatoires entravant la reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle acquis dans le pays d'origine ou de provenance des personnes immigrantes.
- Que le gouvernement axe ses interventions sur l'approche de l'accès à l'égalité en emploi pour lutter contre la discrimination systémique, et ce, à tous les niveaux du système d'emploi.
- Que les programmes d'accès à l'égalité en emploi de la fonction publique soient assujettis aux mécanismes de reddition de compte et de contrôle de la Commission.
- Que les minorités racisées constituent un groupe cible distinct et spécifique des programmes d'accès à l'égalité en emploi de la fonction publique.

---

d'été, REDOC (AISLF), Université d'Ottawa, 18-22 juin 2018; Simon BRIÈRE, Bernard FORTIN et Guy LACROIX, *Discrimination à l'embauche des candidats d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale*, CIRANO, 2016; 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*, Paul Eid, (Cat. 2.120-1.31), 2012.

<sup>44</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *La progression en emploi dans le secteur privé du Grand Montréal : les minorités visibles face à des inégalités de traitement*, Rapport de recherche, Amina Triki-Yamani avec la collaboration de Mélissa Goupil-Landry et Karima Mokarram, (Cat. 2.126.24), 2018, p. 142.

<sup>45</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2019), préc., note 37, p. 13-14.

- Que soit identifiée la proportion que représentent les minorités racisées au sein de la fonction publique et que, le cas échéant, des objectifs de représentativité propres à ce groupe soient établis.
- Que le gouvernement étende l'obligation d'appliquer un programme d'accès à l'égalité en emploi aux entreprises du secteur privé.

## CONCLUSION

Conformément aux responsabilités que lui confère la Charte, la Commission a procédé à l'étude du *Cahier de consultation sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022*<sup>46</sup>, rendu public le 7 juin 2019. Au terme de son analyse, la Commission souhaite réitérer certains commentaires déjà émis dans son mémoire sur le Projet de loi n° 9, *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*, ainsi que dans ses précédents travaux sur l'immigration et l'intégration des minorités racisées en emploi. La Commission accueille favorablement certaines orientations de la nouvelle planification, notamment celles qui concernent l'augmentation progressive de l'admission de personnes immigrantes au Québec entre 2020 et 2022 et l'élargissement de l'accès de celles-ci aux services de francisation. Cependant, certaines orientations faisant référence au recours accru du gouvernement à des travailleurs étrangers temporaires et qui incitent les employeurs du Québec à favoriser certains bassins géographiques « de main-d'œuvre » au détriment d'autres dans le recrutement de ressortissants étrangers inquiètent la Commission.

À cet égard, la Commission souhaite rappeler que l'appui offert par le MIDI aux employeurs qui souhaitent recruter dans des bassins spécifiques de travailleurs étrangers doit, comme tout pouvoir discrétionnaire du ministre de prendre des décisions relatives à la gestion des demandes, être exercé dans le respect des dispositions de la Charte et en particulier, du droit à l'égalité.

---

<sup>46</sup> MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, préc., note 5.

La Commission croit qu'il serait utile que les données sur les proportions d'admission des personnes immigrantes projetées par région de provenance soient réintroduites dans les documents de planification de l'immigration, car il s'agit d'un indicateur important de la diversification de l'immigration.

Par ailleurs, la Commission déplore que le respect du droit à l'égalité réelle des personnes immigrantes, notamment racisées, en emploi, ne fasse pas l'objet d'une orientation spécifique. C'est pourquoi elle réitère les recommandations suivantes :

- Que le gouvernement lève les obstacles systémiques aux effets discriminatoires entravant la reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle acquis dans le pays d'origine ou de provenance des personnes immigrantes.
- Que le gouvernement axe ses interventions sur l'approche de l'accès à l'égalité en emploi pour lutter contre la discrimination systémique, et ce, à tous les niveaux du système d'emploi.
- Que les programmes d'accès à l'égalité en emploi de la fonction publique soient assujettis aux mécanismes de reddition de compte et de contrôle de la Commission.
- Que les minorités racisées constituent un groupe cible distinct et spécifique des programmes d'accès à l'égalité en emploi de la fonction publique.
- Que soit identifiée la proportion que représentent les minorités racisées au sein de la fonction publique et que, le cas échéant, des objectifs de représentativité propres à ce groupe soient établis.
- Que le gouvernement étende l'obligation d'appliquer un programme d'accès à l'égalité en emploi aux entreprises du secteur privé.

Enfin, la Commission tient à souligner qu'elle veillera à prendre connaissance des règlements qui seront proposés en vertu des modifications législatives à la *Loi sur l'immigration au Québec* et à la *Loi sur le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion* afin de commenter les dispositions qui seraient susceptibles de porter atteinte aux droits protégés par la Charte.