CRC – 021M
C.P. – Nouvelle politique d'immigration

Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

FTQ

Présenté à la Commission des relations avec les citoyens

Concernant les consultations particulières sur les documents intitulés

Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion

(cahier de consultation et document synthèse)

Janvier 2015

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : 514 383-8000
Télécopieur : 514 383-0311
Sans frais : 1 877-897-0057
www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 1er trimestre 2015
Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)
ISBN 978-2-89639-268-1

TABLE DES MATIÈRES

Introduction **1**

Les fondements et la vision de la nouvelle politique **2**

ENJEU 1 – Une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel **3**

Choix stratégique 1.1 – Une diversité reconnue et des échanges interculturels ouverts et actifs **4**

- Informer sur nos lois et normes du travail 5

Choix stratégique 1.2 – Des institutions et des milieux inclusifs **6**

- Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail 6
- La reconnaissance des acquis et des compétences 8
- La reconnaissance des compétences par les employeurs 8

Choix stratégique 1.3 – Des personnes parties prenantes à l'édification de la société québécoise par une participation réussie **10**

- Des cours de français en milieu de travail 10
- La langue du travail, facteur déterminant pour l'adoption du français comme langue d'usage 12

Choix stratégique 1.4 – Une société exempte de préjugés, de discrimination, d'intimidation et de racisme **13**

ENJEU 2 – Une immigration reflétant les choix de société **14**

Choix stratégique 2.1 – Un système d'immigration compétitif permettant d'attirer, de sélectionner et de favoriser l'établissement durable de talents stratégiques qui contribuent à la vitalité du français, à la prospérité et à la diversité **14**

- La sélection d'une immigration qui répond aux besoins du Québec 14
- Un recrutement lié aux besoins du marché du travail 15
- Contribution des travailleurs et travailleuses temporaires à la prospérité 17
- L'apport des immigrantes et immigrants investisseurs 19

Choix stratégique 2.2 – Réunification familiale et accueil de réfugiés **20**

Choix stratégique 2.3 – Un système d'immigration performant qui valorise l'autonomie des personnes dans leurs démarches **20**

Choix stratégique 2.4 – Une contribution significative au dynamisme des régions **21**

ENJEU 3 – Une gouvernance responsable, cohérente et efficace **23**

Conclusion **25**

Introduction

C'est avec beaucoup d'intérêt que la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) a pris connaissance du document de consultation devant mener à des changements majeurs dans le cadre d'une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Comme le mentionne Mme Kathleen Weil dans la présentation de ce document, nous reconnaissons aussi que « la richesse de la société québécoise et l'apport des personnes immigrantes contribuent à favoriser le dynamisme et la prospérité du Québec ainsi que la vitalité de son territoire. »

Cependant, nous constatons que les personnes immigrantes rencontrent encore trop d'obstacles à leur intégration à la communauté québécoise, certains étant systémiques et nécessitant des changements majeurs. Nous y reviendrons tout au long de notre mémoire.

La FTQ se sent très concernée par la démarche, et ce à plusieurs titres. La centrale et ses syndicats affiliés représentent plus de 600 000 membres présents dans tous les secteurs de l'activité économique et dans toutes les régions du Québec, dont une proportion importante de personnes issues de l'immigration. Nous sommes donc préoccupés non seulement par toutes les questions qui concernent la sélection et l'accueil des personnes immigrantes, mais aussi les services qui leur sont offerts lorsqu'elles sont sur le territoire québécois.

De plus, la FTQ est membre de deux organismes gouvernementaux directement concernés par les problématiques traitées, soit l'Office québécois de la langue française et la Commission des partenaires du marché du travail où nous avons à nous prononcer et à nous impliquer autour des grands enjeux qui concernent les personnes que nous accueillons au Québec. Enfin, la FTQ est aussi impliquée au plan international où la question de la protection des travailleuses et des travailleurs migrants a fait l'objet de réflexions importantes et de déclarations de politiques auxquelles nous adhérons.

Le document de consultation soulève de nombreuses questions qui ont pour objectif de définir ou de valider des choix stratégiques autour de trois grands enjeux et qui interpellent des réalités et des pratiques qui méritent une réflexion en profondeur. Nous espérons donc que la consultation actuelle, qui se veut une démarche de questionnement très large, mènera à la définition d'une politique sur laquelle nous aurons aussi l'occasion de réagir.

Les fondements et la vision de la nouvelle politique

Nous voulons en premier lieu préciser que nous adhérons à la vision et aux fondements de la nouvelle politique identifiés dans le premier chapitre du document de consultation. On y rappelle les valeurs collectives qui font du Québec « une société pluraliste, libre et démocratique :

- Déterminée à affirmer son caractère distinct et francophone et à préserver les droits des autochtones et de la communauté québécoise d'expression anglaise;
- Profondément attachée aux droits de la personne;
- Comptant sur la contribution de tous et de toutes pour assurer sa vitalité démocratique, économique et culturelle;
- Concevant sa diversité comme une richesse et misant sur le rôle incontournable de l'immigration pour contribuer à son développement. »

Nous aurions pu ajouter à cette définition les éléments suivants, qui caractérisent aussi notre vision de l'immigration :

- Ayant une conception de l'intégration qui repose sur la réciprocité et sur le partage des valeurs communes de la société québécoise;
- Et enfin, une société généreuse qui assume ses responsabilités humanitaires dans l'accueil et l'intégration des personnes vivant dans des situations dramatiques dans leur pays d'origine.

Ce dernier point nous semble particulièrement important, alors que le projet présenté est davantage concentré autour d'intérêts économiques. Les questions liées à la sélection et à l'accueil de personnes immigrantes qualifiées et en mesure de répondre aux besoins du marché du travail sont effectivement importantes, mais une politique d'immigration ne peut pas se limiter aux seuls besoins de ce marché du travail. Une intégration réussie à la société québécoise nécessite des actions diversifiées couvrant plusieurs aspects et interpelle tous les acteurs sociaux. Dans les sections qui suivent, nous présenterons l'état de nos réflexions et nous tenterons d'identifier des propositions concernant les enjeux et les choix prioritaires qui sont proposés.

ENJEU 1 – Une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel

« Une société inclusive repose sur un engagement partagé et mutuel : l'engagement collectif de la société à reconnaître et à valoriser la contribution de tous et toutes ainsi qu'à soutenir l'intégration des personnes immigrantes, et, réciproquement, l'engagement individuel de chaque personne à prendre activement part à la société[1]. »

La société québécoise est généralement reconnue comme étant ouverte et accueillante, dans la mesure où les nouveaux arrivants démontrent un intérêt à la connaître, à partager sa culture et manifestent leur volonté de s'intégrer. Cette réaction du pays ou de la région d'accueil ne touche pas seulement les personnes immigrantes; même les personnes qui migrent d'une région à une autre au Québec vivent souvent un choc culturel important et doivent aussi faire des efforts pour être acceptées et s'intégrer dans leur nouvelle communauté.

Les personnes immigrantes qui ne parlent pas le français et celles qui proviennent de pays dont la culture est très éloignée de la nôtre vivent des situations difficiles à leur arrivée au pays d'où l'importance des services d'accueil, québécois ou relevant des communautés ethniques organisées. Bien sûr, la maîtrise de la langue française sera un atout déterminant pour faciliter cette intégration, d'où l'importance de donner rapidement accès à des cours de français aux personnes immigrantes et à tous les membres de leur famille. S'il est difficile pour ces personnes de s'intégrer, il n'est pas non plus toujours facile pour les Québécois et Québécoises de les accueillir et de les intégrer, surtout si elles ne parlent pas le français et que certaines semblent afficher des valeurs éloignées des nôtres.

Ainsi, on a pu constater durant les dernières années que certaines différences « culturelles » suscitent au mieux de la méfiance et au pire, des réactions négatives allant jusqu'à des manifestations d'intolérance et de xénophobie. Ce n'est cependant pas nouveau. Avec chaque nouvelle vague d'immigration, la méconnaissance de l'autre a toujours entraîné des réactions diverses de la communauté d'accueil, réactions pas toutes positives!

Alors que nos syndicats affiliés constataient des difficultés importantes d'intégration de certaines communautés culturelles dans nos milieux de travail au début des années 1990, la FTQ s'est penchée sur la question et a développé une formation pour améliorer les relations interculturelles dans les milieux de travail.

---

[1] QUÉBEC, *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion – Cahier de consultation*, 2015, p. 25.

Cette formation attaquait de front les préjugés qui prévalaient tant chez les personnes du pays d'accueil que chez les nouveaux arrivants. Elle amenait ensuite les participants et les participantes à identifier et reconnaître leurs valeurs communes et à mieux comprendre l'autre. Nous avons généralement tendance à penser que seules les personnes d'origine québécoise, les « Québécois de souche », ont des préjugés sur les communautés culturelles. Cette formation nous a permis de constater que les personnes immigrantes portaient aussi plusieurs préjugés sur nous, la plupart étant liés à notre conception de la famille et à notre rapport au travail.

Nous avons aussi réalisé qu'en attaquant directement la question des préjugés et en essayant de comprendre le point de vue des uns et des autres, les préjugés tombent rapidement. Généralement, à la fin de la formation, tous et toutes admettent qu'il est normal que l'on ne veuille pas abandonner complètement sa culture d'origine et que les changements vont s'opérer avec le temps, le passage des générations. Nous avons aussi constaté que plus les personnes issues de l'immigration sont présentes et actives dans nos rangs, plus les préjugés tombent et l'on apprend à en rire… et à travailler ensemble.

Ceci pour dire que, comme syndicat, nous reconnaissons avoir aussi une responsabilité pour faciliter l'intégration des personnes immigrantes dans les milieux de travail où nous sommes présents. Nos syndicats affiliés ont d'ailleurs réalisé plusieurs projets, notamment de francisation de leurs membres provenant de communautés culturelles.

Choix stratégique 1.1 – Une diversité reconnue et des échanges interculturels ouverts et actifs

Une intégration réussie passe par l'adhésion à des valeurs communes et implique par le fait même que malgré notre ouverture aux différences, il y a aussi des limites au respect de ces dernières lorsqu'elles sont contraires aux principes fondamentaux qui guident notre société.

« Cette culture publique commune s'appuie sur un cadre civique partagé qui est composé, entre autres, de la Charte de la langue française, qui fait du français la langue de la vie publique, et de la Charte des droits et des libertés de la personne, qui consacre les principes fondamentaux du Québec que sont notamment la démocratie, l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination, auxquels viennent s'ajouter le principe de neutralité religieuse de l'État et la résolution pacifique des conflits[2]. »

[2] *Ibid*., p. 26.

Selon nous, cette culture publique commune que nous devons affirmer s'exprime dans un ensemble de lois qui gèrent l'organisation de la société, dont les lois et normes du travail, qui diffèrent très souvent de celles qui prévalent dans les pays d'origine de nombreuses communautés culturelles. D'où l'importance de bien informer les nouveaux arrivants, avant même qu'ils recherchent un emploi. C'est ce que font d'ailleurs les services d'accueil et les organismes d'intégration pour les personnes qui bénéficient de leurs services.

Les syndicats sont des acteurs incontournables pour faciliter l'intégration en emploi des nouveaux arrivants. Dans la région de Québec et de la Beauce et Appalaches, un projet a d'ailleurs été réalisé pour former des militantes et des militants syndicaux afin qu'ils et elles deviennent des personnes-ressources dans les milieux de travail pour atteindre nos objectifs d'intégration. Ces personnes sont donc des pivots pour l'accueil, mais aussi pour sensibiliser les membres du syndicat et les préparer à accueillir des personnes immigrantes dans leur milieu de travail. Si ce sont les employeurs qui embauchent ces personnes, ce sont les travailleurs et les travailleuses qui ont souvent pour responsabilité de les familiariser avec l'entreprise, de les former, de les aider à comprendre leurs droits et leurs responsabilités.

- **Informer sur nos lois et normes du travail**

La connaissance et le respect des règles qui régissent le marché du travail sont loin d'être acquis, même pour les personnes immigrantes qui sont ici depuis plusieurs années. Dans le cadre de nos activités d'information et de sensibilisation ainsi que de nos formations sur les relations interculturelles, nous constatons encore souvent que plusieurs personnes craignent même leur syndicat. C'est le cas de celles qui proviennent de pays où les syndicats sont considérés comme des « ennemis de l'État » ainsi que pour celles qui viennent de pays où les syndicats sont associés et parfois même contrôlés par l'État, et donc souvent menaçants pour ceux et celles qui font de l'action politique syndicale.

Par ailleurs, nous recevons aussi régulièrement des plaintes de nos membres, d'origine québécoise ou autre, qui concernent des employeurs immigrants qui veulent appliquer au Québec les façons de faire de leur pays d'origine, qui ne respectent pas notre culture ainsi que les normes et lois du travail.

Il y a donc un important travail de sensibilisation à poursuivre, tant pour les employeurs migrants que pour les travailleurs et travailleuses que nous accueillons au pays.

C'est pourquoi nous recommandons :

1. Que l'on s'assure que les personnes qui souhaitent immigrer au Québec, dont celles qui souhaitent y investir et développer une entreprise, soient informées sur les lois et normes qui s'appliquent sur le marché du travail;
2. Que les syndicats soient davantage reconnus comme des acteurs essentiels à l'intégration au milieu de travail des personnes immigrantes et que le gouvernement les intègre dans les stratégies qui seront mises en place.

Choix stratégique 1.2 – Des institutions et des milieux inclusifs

« Une société inclusive, qui prend acte de sa diversité, doit adapter ses institutions et ses milieux (notamment de travail, de l'éducation, de la santé et des services sociaux) afin que l'ensemble des personnes puisse y accéder, y participer et y contribuer en toute équité[3]. »

Ayant des membres dans tous les grands secteurs de l'activité économique, c'est dans plusieurs domaines que les syndicats sont interpellés pour répondre aux grands enjeux de la société. En ce qui concerne l'intégration en emploi des personnes immigrantes, si la FTQ a adopté des déclarations de politiques sur la langue de travail, les relations interculturelles, l'intégration en emploi, la solidarité internationale, etc., elle reconnaît que c'est d'abord à l'échelle locale, dans chacun des milieux de travail, qu'il faut agir et collaborer pour rendre les milieux plus inclusifs.

Par ailleurs, la FTQ et ses syndicats affiliés siègent à de nombreux organismes, dont l'Office québécois de la langue française ainsi que la Commission des partenaires du marché du travail, qui peuvent jouer un rôle déterminant dans le cadre de la politique proposée.

➢ Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail

La FTQ est membre de la Commission des partenaires du marché du travail, mais aussi des conseils régionaux des partenaires, des comités sectoriels ainsi que des comités consultatifs et des comités d'intégration en emploi. Plus de 125 personnes désignées par la FTQ et ses syndicats affiliés sont directement associées à la définition des orientations des services en matière d'emploi et d'intégration au travail des personnes, notamment des personnes immigrantes, et ce, tant sur le plan national que sectoriel et régional. Toutes ces instances travaillent par ailleurs en concertation avec Emploi-Québec et ses bureaux régionaux.

[3] *Ibid*., p. 28.

Nous avons ainsi participé à l'élaboration de la stratégie du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui a pour objectif d'assurer l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes. Les services d'Emploi-Québec et des ressources externes spécialisées qui y sont associées font un travail considérable afin d'aider ces personnes à intégrer le marché du travail. Toutefois, la volonté gouvernementale d'économiser et de couper dans les services offerts, notamment dans ceux qui permettent l'apprentissage du français à temps partiel nous inquiète beaucoup, car elle risque fort de retarder considérablement l'accès au marché du travail de nombreuses personnes immigrantes qui ne maîtrisent pas le français.

Nous sommes aussi préoccupés par la situation des personnes immigrantes déjà en emploi qui ont de la difficulté à communiquer en français. Comme membre de la Commission des partenaires, nous avons aussi notre mot à dire quant aux priorités dans l'utilisation du Fonds de développement et de la reconnaissance des compétences. Pour nous, la francisation des personnes immigrantes, au même titre que la formation de base des personnes, doit demeurer l'une des grandes priorités dans l'allocation des programmes de subvention du Fonds de formation.

Emploi-Québec et la Commission des partenaires ayant la responsabilité des questions de main-d'œuvre, nous sommes aussi interpellés sur la question de la « régionalisation de l'immigration » et nous devons nous assurer des moyens nécessaires seront mis à disposition pour offrir tous les services nécessaires à cette intégration.

Bien que ces dimensions ne relèvent pas de la responsabilité du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), nous considérons que dans le cadre d'une politique gouvernementale qui interpelle plusieurs ministères, les recommandations qui suivent doivent être prises en considération dans la politique à venir :

3. Que le MIDI invite le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à maintenir et améliorer les ressources, les programmes et les services offerts par Emploi-Québec et par les ressources externes spécialisées qui y sont associées afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes;

4. Que le MIDI invite le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que la Commission des partenaires du marché du travail à maintenir les activités de francisation dans les priorités des programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences.

➢ La reconnaissance des acquis et des compétences

Dans le texte concernant les institutions, on se rapporte aux obstacles systémiques à l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes en faisant essentiellement référence à la reconnaissance insuffisante des connaissances acquises à l'étranger.

En 2005, le gouvernement québécois adoptait une Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de la formation continue au cœur de laquelle se trouvait la reconnaissance des compétences et des acquis. Bien que des avancées importantes aient été réalisées durant les dernières années, il y a encore énormément de travail à faire pour que cette reconnaissance devienne une réalité et une pratique courante. Par ailleurs, cette problématique n'affecte pas que les personnes immigrantes. Elle concerne la reconnaissance des formations et diplômes obtenus à l'étranger, mais aussi, ce qui est plus troublant, de diplômes de certaines institutions ici même au Québec!

Quant à la reconnaissance de l'expérience de travail, les difficultés rencontrées par les personnes immigrantes sont semblables à celles vécues par l'ensemble des Québécois et des Québécoises qui ont développé leurs compétences et qui ont acquis leur qualification sur le marché du travail, notamment dans le cadre de l'exercice de leur emploi.

Lorsqu'on parle des difficultés rencontrées par les personnes immigrantes, on met surtout l'accent sur les difficultés pour faire reconnaître des études universitaires et, là où cela s'applique, la reconnaissance par les Ordres professionnels qui déterminent les conditions liées aux droits de pratique. Malgré certaines avancées, il y a encore beaucoup à faire sur cette question.

Bien qu'on en parle beaucoup moins, il n'est pas nécessairement plus simple pour une personne de suivre une formation liée à l'exercice d'un métier, spécialisé ou non, dans son pays d'origine avant son arrivée au Québec. C'est pourtant un enjeu important pour les personnes immigrantes ainsi que pour les milieux de travail alors que l'on constate que la demande de main-d'œuvre sera croissante dans plusieurs secteurs d'activité.

➢ La reconnaissance des compétences par les employeurs

« Un autre défi persistant est celui de l'évaluation équitable des compétences, notamment celles acquises par l'expérience. Des outils ont été conçus par certains organismes et certains employeurs pour évaluer ces compétences. Toutefois, certains employeurs, notamment certaines petites entreprises, ne sont pas toujours adéquatement outillés pour effectuer de telles évaluations[4]. »

[4] *Ibid*., tableau de la page 30.

Nous avons été pour le moins surpris en constatant qu'on interpelle les employeurs pour évaluer les compétences acquises par l'expérience! Prétendre que certaines petites entreprises ne sont pas toujours adéquatement outillées pour faire ces évaluations illustre une grande méconnaissance du marché du travail. Ainsi ce ne sont pas que « certaines petites entreprises », mais plutôt la grande majorité qui ne sont pas en mesure d'effectuer ces évaluations!

Il faut être réaliste! 85,6 % des entreprises québécoises ont moins de 20 employés et 94,9 %, moins de 50. Peu d'entre elles disposent d'un service des ressources humaines ou même d'une personne dont c'est la fonction principale. Comment alors s'étonner qu'elles ne puissent procéder à de telles évaluations?

La reconnaissance des compétences est un dossier qui préoccupe les partenaires du marché du travail, employeurs comme syndicats, et qui fait l'objet de travaux à la Commission des partenaires du marché du travail et à Emploi-Québec. Par les orientations qu'elle donne à la programmation du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences, la Commission encourage et soutient d'ailleurs les comités sectoriels dans le développement de processus de reconnaissance des compétences, particulièrement pour les métiers qui relèvent de leur responsabilité. Mais là encore, les besoins ne concernent pas que les personnes immigrantes, mais l'ensemble des travailleurs et des travailleuses alors que les ressources sont très limitées.

Nous concluons donc sur ce point en réitérant l'importance et l'urgence de développer ces outils… mais aussi de donner l'heure juste aux personnes qui souhaitent immigrer au Québec. On ne peut continuer à accueillir des personnes immigrantes sur la base de leurs diplômes et qualifications obtenus dans leur pays d'origine, et refuser de les reconnaître ou les obliger à reprendre à peu près toute leur formation dès leur arrivée au pays.

5. Que le gouvernement réactive la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de la formation continue et adopte un nouveau plan d'action qui invite les ministères et les acteurs concernés à accélérer le développement des processus permettant la reconnaissance des compétences et des acquis, dont ceux des personnes immigrantes.

6. Que le MIDI s'assure d'une plus grande transparence envers les personnes qui souhaitent immigrer au Québec et les informe de la différence entre l'évaluation que l'on fait de leurs diplômes et compétences, qui sert à faciliter leur entrée au Québec, et ce qui est reconnu lorsqu'elles sont acceptées.

Choix stratégique 1.3 – Des personnes parties prenantes à l'édification de la société québécoise par une participation réussie

« Également, le concept du français langue d'intégration s'appuie sur le fait que l'apprentissage "approprié de la langue française garantit un accès plus facile à la recherche d'emploi et au maintien en emploi, et ouvre des perspectives utiles dans la poursuite des études [et permet d'accéder] en français aux services essentiels, de communiquer avec les membres de la société québécoise et de s'épanouir dans une langue qui n'est pas la sienne"[5]. »

➢ Des cours de français en milieu de travail

Depuis longtemps déjà, la FTQ identifie la connaissance du français, langue commune du Québec, comme étant l'un des critères majeurs de l'intégration des personnes immigrantes. Or, la francisation des nouveaux arrivants n'est pas chose faite. Le nombre de personnes immigrantes au Québec qui n'ont pas de connaissance du français demeure considérable.

On peut lire dans le dernier avis du Conseil supérieur de la langue française que « de tous les immigrants admis au Québec entre 2001 et 2010, 57,3 % (252 815) ont déclaré connaître le français à leur arrivée. Ce pourcentage s'élève toutefois à 62,8 % (154 252) pour les immigrants admis entre 2007 et 2011. Ainsi, plus de 91 000 immigrants (37,2 %) admis au cours de ces cinq années ne connaissaient pas le français à leur arrivée[6]. »

Nous savons que pour les personnes nouvellement arrivées au Québec, une des premières préoccupations est de trouver un emploi pour leur permettre de gagner leur vie. Ceux et celles qui ne parlent pas le français doivent dans bien des cas accepter des emplois pour lesquels ils et elles sont surqualifiés. Ce faisant, ils et elles ne sont malheureusement, pas disponibles pour suivre les cours de francisation offerts par le MIDI.

Ces personnes sont cependant facilement joignables dans leur milieu de travail. Mais encore faut-il que les ressources nécessaires y soient consacrées et que les employeurs y soient un peu plus contraints qu'ils ne le sont actuellement, malgré l'existence d'exigences d'apprentissage du français dans les programmes de francisation (article 141 de la Charte de la langue française).

---

[5] *Ibid*., p. 34.

[6] CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Redynamiser la politique linguistique du Québec*, *Faits saillants*, 2013, p. 25.

Certains de nos syndicats dans les secteurs du vêtement, de l'hébergement ou de l'entretien ménager ont tenté de négocier et parfois ont réussi à implanter des classes de français, sur les lieux de travail, dans quelques cas durant les heures de travail[7].

Un bel exemple est celui de l'Union des employés et employées de service (UES-800) qui réussit, grâce au Fonds de développement et de reconnaissance de la main-d'œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail, à offrir des cours de français pendant les heures de travail, dans les locaux du syndicat. Les travailleurs et les travailleuses sont rémunérés comme s'ils étaient au travail.

C'est depuis 1998 que l'UES-800 travaille sans relâche à convaincre les employeurs des avantages de la francisation de leur personnel et à l'organisation de cours de français sur les heures de travail. Le syndicat a réussi à convaincre certaines entreprises d'organiser des activités de formation et collabore au succès des projets.

Malheureusement, cette implication des employeurs est marginale et c'est pourquoi le syndicat a décidé d'organiser des cours de français pour leurs membres issus de l'immigration. De quelques personnes intéressées en 1998, l'augmentation de la demande a été constante par la suite, avec pour effet de multiplier le nombre de cours. Ayant constaté l'impact positif des formations, les employeurs ont finalement accepté de libérer les personnes pour suivre les formations, pourvu que ce soit le syndicat qui gère l'ensemble du dossier. Quelques milliers de travailleurs et de travailleuses du secteur de l'entretien ménager, du vêtement, du textile et de l'hôtellerie ont pu profiter de cette offre.

L'organisation de cours de français pendant les heures de travail nous semble être une avenue accessible et permettant de rejoindre un plus grand nombre de personnes immigrantes. Des mesures incitatives existent déjà, notamment pour financer ces activités. Il faut donc promouvoir davantage l'intérêt de telles initiatives et inciter les employeurs à les utiliser encore plus.

En 2004, lors de son 27e congrès, la FTQ adoptait une résolution visant à « demander au gouvernement d'offrir une formation linguistique qui réponde à l'ensemble des besoins, notamment dans les lieux de travail pour toutes personnes qui ne maîtrisent pas le français et d'informer toutes les entreprises quant à la possibilité de comptabiliser les dépenses reliées à la francisation dans le 1 % destiné à la formation professionnelle[8]. »

---

[7] FTQ, *Mémoire 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*, 2014, p. 20

[8] FTQ, *Notre rapport de force en action – Présent sur tous les fronts*, Déclaration de politique, 2004.

Lors du congrès suivant, en 2007, les affiliés de la centrale ont voulu réitérer l'importance d'une intégration harmonieuse par l'apprentissage du français dans un délai raccourci, en adoptant une déclaration de politique de la langue française qui présentait plusieurs recommandations, dont : « Exiger que l'offre en matière de francisation des personnes immigrantes soit bonifiée et que, plus particulièrement, soient raccourcis les délais dans la prise en charge linguistique et sociale des personnes immigrantes, et que soient mises en œuvre des stratégies pour mieux rejoindre les personnes immigrantes en tenant compte de leurs particularités liées aux catégories socioprofessionnelles et au genre[9]. »

Cette recommandation est malheureusement toujours d'actualité!

- **La langue du travail, facteur déterminant pour l'adoption du français comme langue d'usage**

« Une étude produite à partir des données du recensement de 2001 démontre que la langue du travail est un facteur important dans l'adoption d'une langue d'usage par les personnes immigrantes. Lorsque le milieu de travail est francophone, elles adoptent presque toujours le français (69,1 %) comme langue de communication quotidienne. Si elles travaillent en milieu bilingue, elles ont plutôt tendance à adopter l'anglais (63,1 %). Dans les milieux de travail anglophones, ce taux grimpe à 88,4 %. Bref, un milieu de travail francophone favorise la francisation, alors qu'un milieu de travail anglophone ou bilingue favorise leur anglicisation[10]. »

Mais la situation de la prépondérance du français dans les milieux de travail, public et privé, est loin d'être généralisée.

Selon une étude de l'Office québécois de la langue française de 2012, « les personnes travaillant généralement [90 % ou plus du temps] […] en français constituent toujours un groupe majoritaire au Québec, quoique leur proportion ait changé au fil des années. Si elles comptaient pour 64 % en 1971, leur proportion a progressivement augmenté et a atteint 73 % en 1989. Par la suite, ce groupe a connu une diminution, passant de 73 % en 1989 à 66 % en 2010 au profit des travailleurs utilisant le français de façon régulière, soit de 50 % à 89 % de leur temps[11]. »

---

[9] FTQ, *Procès-verbal – Déclaration de politique de la langue française*, 28e congrès, 2007.
[10] FTQ, *Une histoire, une langue, un avenir*, novembre 2007, p. 37.
[11] PRESNUKHINA, Yulia, *Les pratiques linguistiques au travail au Québec en 2010*, OQLF, Montréal, 2012, p. 40.

C'est pourquoi, en matière de langue de travail, nous recommandons :

7. Que la question de la maîtrise de la langue française soit au cœur de la nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion et que tout soit mis en place pour s'assurer que les personnes issues de l'immigration actuellement au Québec ainsi que les personnes qui arriveront dans les années à venir puissent avoir accès à des services de francisation;

8. Que l'on adopte des mesures favorisant l'organisation de cours de français pendant les heures de travail à l'intention de personnes immigrantes en collaboration avec les syndicats en place;

9. Que le gouvernement s'assure que les éléments de la Loi concernant les programmes de francisation des entreprises portant sur la connaissance de la langue française soient effectivement mis en application dans tous les cas, obligeant l'offre d'une formation de francisation par les employeurs.

Choix stratégique 1.4 – Une société exempte de préjugés, de discrimination, d'intimidation et de racisme

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, les milieux de travail ne sont pas exempts de comportements qui génèrent de la discrimination et parfois même du racisme. La méconnaissance de l'autre et les manifestations de préjugés dégénèrent souvent en discrimination si l'on ne s'attaque pas au problème dès qu'il apparaît.

Comme centrale syndicale, nous avons adopté de nombreuses résolutions ainsi que des déclarations de politique visant à contrer toute forme de discrimination dans les milieux de travail. Nous avons pour mandat d'informer et de sensibiliser les membres que nous représentons. Nous développons des outils et des contenus de formation et nous formons des personnes afin qu'elles puissent intervenir dans les milieux de travail. La FTQ a aussi un comité permanent où sont représentés les grands syndicats affiliés à la centrale et qui a pour mandat, entre autres, de proposer des moyens pour améliorer les relations interculturelles ainsi que pour lutter contre la discrimination.

Enfin, nous travaillons aussi en collaboration avec des organisations œuvrant auprès des personnes immigrantes. C'est ainsi que chaque année, nous organisons des visites d'entreprises pour mieux faire connaître les milieux de travail ainsi que le travail des syndicats dans la société québécoise.

ENJEU 2 – Une immigration reflétant les choix de société

Comme on a pu le constater dans les chapitres introductifs, le Québec a vécu plusieurs grands mouvements migratoires qui, selon les périodes et la situation internationale, ont fait en sorte que nous avons accueilli des personnes provenant d'une grande diversité de pays, de tous les continents. Ce qui fait aujourd'hui la richesse de notre tissu social. Il faut donc maintenir cette diversité dans nos orientations d'accueil et améliorer les moyens pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants que nous accueillerons durant les prochaines années.

Le discours économique, qui part de nos besoins et non de ceux des personnes que nous accueillerons, teinte l'ensemble du projet de politique déposé. Nous ne sommes évidemment pas en désaccord avec les objectifs qui visent à privilégier l'accueil de personnes qui pourront plus facilement et plus rapidement s'intégrer à notre marché du travail. Nous voulons toutefois être rassurés et voir aussi dans la politique une volonté réelle, c'est-à-dire des objectifs accompagnés de moyens, pour mieux intégrer les nouveaux arrivants dans la société.

Choix stratégique 2.1 – Un système d'immigration compétitif permettant d'attirer, de sélectionner et de favoriser l'établissement durable de talents stratégiques qui contribuent à la vitalité du français, à la prospérité et à la diversité

- **La sélection d'une immigration qui répond aux besoins du Québec**

Une étude réalisée par l'Office québécois de la langue française en 2012 mettait en évidence l'importance de sélectionner des personnes provenant de pays francophone pour assurer la pérennité du français au Québec, notamment au travail.

« L'influence de l'origine géolinguistique (tradition et proximité linguistique) a un effet déterminant sur la fréquence d'utilisation du français ou de l'anglais au travail, et ce, quel que soit le statut d'immigrant. Ainsi, les travailleurs originaires de pays de tradition française ou ayant une langue maternelle romane s'orientent davantage vers le français que vers l'anglais. Les travailleurs de langue maternelle tierce originaires de pays de tradition anglaise ou de langues maternelles nordiques utilisent davantage l'anglais au travail que les autres travailleurs. Chez les travailleurs de langue maternelle tierce qui composent la catégorie résiduelle ‘‘autres allophones’’, une plus forte proportion utilise davantage l'anglais (50 %) que le français (32 %) au travail[12]. »

[12] OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Rapport sur l'évolution de la situation linguistique au Québec – Langue de travail*, novembre 2012.

La connaissance du français facilite grandement l'intégration à la société québécoise, mais aussi au marché du travail. Et la situation du français au Québec est intimement liée à la composition linguistique des nouveaux arrivants. Le gouvernement doit continuer à privilégier l'immigration francophone et augmenter le niveau de connaissance du français des nouveaux arrivants au Québec.

Nous recommandons :

10. Que le gouvernement augmente ses exigences quant au niveau de connaissance du français chez les candidats de la catégorie des travailleuses et travailleurs qualifiés;

11. Que le gouvernement exige des employeurs qui recrutent ces travailleuses et travailleurs qualifiés de s'assurer qu'ils et elles maîtrisent le français dans un délai raisonnable.

- **Un recrutement lié aux besoins du marché du travail**

On parle ici d'engagement des milieux économiques pour accroître la contribution de l'immigration à la prospérité du Québec. Lorsque Mme Weil, ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), a rencontré la Commission des partenaires du marché du travail, en septembre 2014, les membres ont fait part de leur réflexion et émis certains commentaires, dont plusieurs rejoignent nos positions quant aux besoins du marché du travail et aux conditions à mettre en place pour « attirer » des travailleurs et des travailleuses, puis faciliter ensuite leur intégration.

Ayant rencontré les partenaires de la Commission, qui représentent les associations patronales, les syndicats, des organismes communautaires et de l'éducation, nous avons été pour le moins étonnés de constater que les acteurs syndicaux n'ont pas été invités à présenter leur point de vue dans le cadre de cette consultation, ainsi qu'à la Commission parlementaire qui l'accompagne. Nous avons donc pris l'initiative de nous y inviter et de transmettre nos commentaires sur un sujet qui nous concerne autant que les employeurs. Nous jugeons donc nécessaire de rappeler que les syndicats sont aussi des partenaires économiques importants et des acteurs sociaux majeurs pour faciliter l'intégration en emploi des personnes immigrantes.

Comme plusieurs autres partenaires, nous trouvons important de maintenir la catégorie des travailleuses et travailleurs économiques, en favorisant la diversité des personnes immigrantes reçues. Nous insistons toutefois pour maintenir les catégories de la réunification familiale ainsi que de la solidarité internationale. Il faut reconnaître que ces deux catégories permettent aussi d'accueillir des personnes formées et compétentes, même si elles sont entrées au pays sur la base de conditions différentes.

Lorsqu'on parle d'immigration économique et de sélection de candidates et de candidats formés, on a souvent l'impression que l'on recherche uniquement des travailleurs très qualifiés pour lesquels il faut trouver des moyens pour mieux reconnaître leurs connaissances et compétences.

Les besoins des entreprises sont vastes. Nous avons ou aurons besoin de main-d'œuvre spécialisée et non spécialisée, disposant d'une formation professionnelle et technique. Nous avons aussi besoin de personnel moins scolarisé dans des secteurs très variés, allant de la manufacture à la restauration et l'hôtellerie. À cause de difficultés linguistiques ou de non-reconnaissance des diplômes acquis dans leur pays d'origine, on retrouve actuellement un pourcentage élevé de personnes immigrantes surqualifiées dans des emplois qui ne nécessitent aucune qualification particulière. L'exemple classique du chauffeur de taxi qui était dentiste dans son pays d'origine en cache beaucoup d'autres.

Les syndicats affiliés à la FTQ représentent des travailleurs et des travailleuses dans le secteur de l'entretien ménager comme dans celui du vêtement et du textile, où l'on retrouve une proportion importante de personnes immigrantes. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, des activités de francisation sont organisées par nos syndicats depuis plus de 15 ans et chaque année, nous formons dans nos groupes des personnes qui, dans leur pays d'origine, occupaient des emplois professionnels, dont certains avaient même des diplômes universitaires de deuxième et troisième cycles.

Plus rapidement nous arriverons à reconnaître les compétences de ces personnes, plus vite elles pourront occuper les emplois exigeant des qualifications et des compétences reconnues. Mais plus nous retardons le processus, plus ces connaissances et compétences deviennent désuètes et ne pourront être mises à profit par les entreprises.

Enfin, lorsque ces personnes occuperont des emplois liés à leurs compétences, cela libère des places dans des entreprises de secteurs d'activités où les diplômes ne sont pas toujours nécessaires. Il faut donc s'assurer que la sélection des nouveaux arrivants tienne compte de ces réalités et inclue des personnes moins qualifiées, mais sûrement très motivées.

C’est pourquoi nous recommandons :

12. Qu’en attendant que l’on complète les processus liés à la reconnaissance des diplômes acquis à l’étranger, le gouvernement du Québec étudie des moyens à mettre en place pour profiter davantage des compétences des personnes ayant complété leur formation dans leur pays d’origine, et ce, afin d’éviter que les qualifications et les compétences de ces personnes deviennent désuètes parce que non-appliquées;

13. Que le gouvernement se penche sur la question des pénuries envisagées dans les emplois qui exigent peu de qualification et réserve ces emplois aux personnes moins scolarisées;

14. Que le gouvernement précise davantage le système de « déclaration d’intérêt » et qu’il maintienne sa pleine responsabilité quant à l’intégration des personnes immigrantes tant économiquement que socialement.

- **Contribution des travailleurs et travailleuses temporaires à la prospérité**

On mentionne dans le texte que « la contribution au dynamisme économique du Québec des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires, qu’ils soient spécialisés ou non, mérite d’être rappelée ». Pourtant, pour les amener à s’installer de façon permanente, on semble ne viser que les travailleurs et les travailleuses temporaires occupant des emplois spécialisés! Si le programme de l’expérience québécoise constitue une stratégie porteuse de résultats, pourquoi en limiter l’accès aux seules personnes pouvant occuper des emplois spécialisés?

En mettant principalement l’accent sur les travailleuses et travailleurs qualifiés, on peut seulement constater que la vision de l’apport des travailleurs et travailleuses temporaires au Québec est caractérisée par une approche « deux poids, deux mesures ». D’une part, on fait tout pour attirer, pour bien accueillir et pour conserver la main-d’œuvre plus scolarisée et spécialisée, mais d’autre part, on tient à ce que les autres catégories de travailleurs et travailleuses aient un statut temporaire, et on les isole pour s’assurer que ces personnes retournent dans leur pays d’origine lorsque nous n’en aurons plus besoin.

Nous ne sommes pas contre le fait de recruter des travailleurs et des travailleuses temporaires là où les besoins sont manifestes. Nous sommes cependant soucieux de nous assurer que cela ne se fasse pas en leur offrant des conditions de salaire et de travail inférieures à ce que reçoivent les travailleuses et les travailleurs québécois. Nous ne voulons pas que cela puisse causer la baisse de la qualité des conditions de travail du secteur d’activité.

On ne sera sûrement pas étonné d'entendre de la part des syndicats que la reconnaissance du droit à la syndicalisation est pour nous un facteur déterminant pour assurer la protection de ces travailleurs et travailleuses. Un de nos syndicats affiliés, les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), intervient d'ailleurs auprès des travailleuses et travailleurs temporaires dans le secteur agricole pour les aider à se regrouper, pour les informer de leurs droits et même pour les défendre lorsqu'ils veulent déposer des plaintes ou faire reconnaître leurs droits.

C'est avec beaucoup d'intérêt qu'en 2012, la FTQ avait salué l'avis produit par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui reconnaissait qu'il y avait discrimination et qu'il fallait agir rapidement pour corriger la situation. Ses deux vice-présidents représentant les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) et de l'Union des employés et employées de service (UES 800) concluaient :

« Le temps est venu d'adopter les législations nécessaires pour respecter les droits fondamentaux de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs migrants. Pour nous, l'apprentissage du français et le droit à la syndicalisation doivent nécessairement s'ajouter aux recommandations formulées par la Commission. Nous osons croire que le gouvernement du Québec a à cœur de faire des travailleuses et des travailleurs migrants des citoyennes et des citoyens à part entière ».

Nous osons toujours le croire aujourd'hui, et ce, pas uniquement pour les travailleuses et les travailleurs plus scolarisés ou plus qualifiés. Nous lisons dans le texte que « La question de la protection de leurs droits et du respect par les employeurs de leurs obligations constitue un enjeu auquel il faut prêter une attention particulière. » Nous sommes d'accord et nous attendons donc des modifications législatives et autres qui confirment cette attention particulière.

La FTQ fait partie d'une large coalition qui, lors de la Journée mondiale pour le travail décent, en octobre 2014, a présenté au gouvernement du Québec les recommandations suivantes concernant les travailleurs et travailleuses temporaires :

15. Que l'on facilite l'accès à la citoyenneté pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs étrangers temporaires;

16. Que l'on mette fin au permis nominatif, c'est-à-dire que le permis de travail ne soit plus lié à un seul employeur;

17. Que les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires aient le droit de changer d'employeur;

18. Que l'on reconnaisse le droit à la syndicalisation dans tous les secteurs d'activités, y compris le secteur agricole;

19. Que les travailleuses domestiques soient protégées contre les accidents de travail et les maladies professionnelles;

20. Que les inspecteurs du travail vérifient le respect et l'application des lois dans les entreprises qui emploient des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires.

- **L'apport des immigrantes et immigrants investisseurs**

La question du respect de nos lois et normes du travail doit aussi être considérée lorsqu'on accueille des immigrants investisseurs, particulièrement lorsque ces derniers veulent créer de petites entreprises ou encore des entreprises où l'on fait appel à une main-d'œuvre non spécialisée et très souvent provenant du pays d'origine de l'investisseur. Si on les compare à ce qui est prévu dans la majorité des pays, nos lois comportent la plupart du temps des exigences plus contraignantes pour l'employeur et des droits pour les travailleuses et les travailleurs. Il est donc essentiel de bien informer les immigrants investisseurs quant aux caractéristiques des lois et du marché du travail québécois.

Si la situation du marché du travail est différente ailleurs, la présence et le rôle des organisations syndicales le sont tout autant. Il est donc aussi essentiel d'expliquer la spécificité du modèle québécois ainsi que des instances de partenariat où employeurs et syndicats sont en mode solution pour améliorer le marché du travail.

Choix stratégique 2.2 – Réunification familiale et accueil de réfugiés

Bien que ces particularités de la politique de l'immigration nous interpellent moins que ce qui a un lien direct avec le marché du travail, nous sommes aussi satisfaits de voir que le principe de la réunification familiale demeure un des principes de base de la politique, non seulement pour des raisons humanitaires, mais parce que cela a aussi un impact positif sur l'attraction des personnes et leur établissement durable au Québec.

Cette question peut aussi être au cœur des préoccupations des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires, notamment ceux qui occupent des emplois non spécialisés, par exemple dans le secteur agricole, et qui ne peuvent être accompagnés de leur famille lorsqu'ils acceptent des postes temporaires. Peut-être faudrait-il donc étendre la réflexion à toutes ces personnes que nous souhaitons accueillir durant les prochaines années avec un statut temporaire d'une durée déterminée.
Enfin, nous considérons aussi qu'il est essentiel de continuer à démontrer notre solidarité internationale en accueillant des personnes en situation de détresse, que cette dernière découle de la situation politique de leur pays d'origine ou de catastrophes naturelles comme ce fut le cas en Haïti en 2010. Nous aimerions d'ailleurs que le Québec puisse disposer davantage de pouvoir pour décider du maintien au pays de certaines personnes refusées par le tribunal de l'immigration du gouvernement canadien, alors qu'elles vivent et sont intégrées au Québec depuis de nombreuses années. Durant les dernières années, trop d'exemples nous démontrent l'importance d'obtenir ce pouvoir du gouvernement fédéral :

21. Que le gouvernement du Québec revendique auprès du gouvernement fédéral le pouvoir de permettre à des personnes immigrantes réfugiées de rester au pays, particulièrement lorsque ces personnes sont ici depuis un certain temps et sont complètement intégrées à la société québécoise.

Choix stratégique 2.3 – Un système d'immigration performant qui valorise l'autonomie des personnes dans leurs démarches

On ne peut pas être en désaccord avec des objectifs visant une amélioration de l'accès et du contenu de l'information qui permette d'accélérer les procédures de sélection.

Il faut cependant s'assurer que les personnes qui s'engagent dans le processus ont véritablement l'heure juste! La question de la reconnaissance des diplômes revient constamment dans l'expression des frustrations des personnes plus scolarisées qui sont entrées au pays. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, on a reconnu leurs diplômes, leurs compétences et leur expérience en leur accordant un pointage élevé qui a facilité

leur entrée au pays. Elles se sont ensuite retrouvées face à des portes fermées ou encore des démarches tellement lourdes, qu'à l'exception des personnes qui sont arrivées avec un contrat de travail d'un employeur, rares sont celles qui ont pu rapidement occuper un emploi dans leur domaine de compétences. Même celles qui ont été directement embauchées à leur arrivée ont subi les mêmes contraintes et frustrations lorsqu'elles ont perdu leur emploi ou voulu en trouver un meilleur.

Plusieurs mécanismes ont été mis en place pour aider les personnes qui souhaitent immigrer au Québec, notamment des outils d'évaluation en ligne. C'est bien, mais si le Québec veut rejoindre des communautés, francophones ou non, que l'on souhaite accueillir ici, il faudra s'assurer d'adapter ces outils à différents types de communautés ayant des cultures parfois très différentes de la nôtre, et ne maîtrisant pas les nouvelles techniques de communication.

Choix stratégique 2.4 – Une contribution significative au dynamisme des régions

« Afin de favoriser la contribution de l'immigration à l'occupation et à la vitalité des territoires, il importe donc d'élaborer des stratégies qui tiennent compte des besoins des milieux et qui visent la concertation avec les instances territoriales. […] Le Québec s'inscrit dans la mouvance visant à décentraliser la définition des besoins en matière d'immigration vers de nouveaux acteurs comme les entreprises. Les instances territoriales font également partie des acteurs-clés pouvant être appelés à contribuer à la détermination des besoins régionaux du marché du travail, ainsi qu'à la sélection des personnes immigrantes de la catégorie économique[13]. »

Depuis plusieurs années, les acteurs régionaux réalisent qu'il faudra de plus en plus faire appel à une main-d'œuvre immigrante pour répondre aux besoins du marché du travail de leur région, sur une base permanente ou temporaire. Nous sommes bien conscients que ce recrutement est généralement plus difficile dans les régions éloignées! D'abord, la situation climatique n'est pas très attirante pour des personnes qui viennent de pays chauds ou de centres urbains, mais aussi, et surtout, on ne retrouve pas souvent en région la panoplie de services que l'on trouve dans les grands centres urbains, services publics comme communautaires.

[13] QUÉBEC, *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion – Cahier de consultation*, 2015, p. 51.

À moins que la communauté culturelle présente en région soit suffisamment nombreuse, on ne retrouve pas non plus dans les commerces les produits de base propres à la cuisine de leur pays d'origine. Le peuple québécois est généralement très accueillant, mais c'est toujours plus facile quand on retrouve autour de soi des personnes qui partagent notre culture, notre langue et parfois même notre vécu.

Même si l'on considère que les employeurs et les acteurs socioéconomiques régionaux ont un rôle important à jouer, il n'en demeure pas moins que c'est à l'État de s'assurer que tout est en place dans les régions pour bien accueillir et intégrer les personnes immigrantes qui voudront s'y installer. C'est pourquoi nous avons été surpris et déçus, pour ne pas dire choqués, lorsque le ministère a annoncé la fermeture de nombreux bureaux régionaux.

C'est la crédibilité même de la nouvelle politique qui peut être mise en doute, alors qu'il y a à peine trois mois on annonçait des fusions pour la grande région de Montréal ainsi que des fermetures dans des centres aussi importants que Québec, Sherbrooke, Trois-Rivières et Gatineau.

Lors de son congrès en 2004, la FTQ avait adopté une déclaration de politique dont les recommandations suivantes sont, selon nous, toujours d'actualité :

22. Que le gouvernement élabore une politique de régionalisation de l'immigration suite à une consultation publique et donne aux régions les moyens de soutenir l'intégration des personnes immigrantes;

23. Que cette politique de régionalisation de l'immigration contienne des mesures précises quant à l'accès facile à l'éducation, aux services de santé et de loisirs pour la population immigrante et une sensibilisation aux réalités interculturelles pour la population d'accueil.

24. Mais en premier lieu, nous demandons que l'on rétablisse les bureaux régionaux qui ont été fermés ou fusionnés.

ENJEU 3 – Une gouvernance responsable, cohérente et efficace

« Une politique qui ne mise pas sur un effort global concerté court le risque de se retrouver dans l'impossibilité d'aller au-delà des discours d'intention de même que dans l'impossibilité de se traduire de façon efficace dans la réalité. […] Ainsi, une gouvernance participative rigoureuse et performante appelle l'engagement de tous les ministères, organismes et partenaires à contribuer à l'atteinte des objectifs et à assurer leur suivi et leur évaluation en continu[14]. »

Pour atteindre les objectifs de cette politique, il sera essentiel d'avoir un *leadership* ministériel fort et une action gouvernementale cohérente. La mobilisation de tous les acteurs est essentielle, mais elle doit être coordonnée par des orientations claires et avec une vision partagée. Nous sommes d'accord avec l'affirmation voulant que « [l]'engagement fort et cohérent du gouvernement est une condition essentielle pour que les autres acteurs, notamment les milieux locaux et régionaux, s'impliquent dans l'élaboration et la mise en œuvre d'actions concrètes ». Toutefois, comme nous l'avons déjà mentionné, la fermeture des bureaux régionaux envoie un message peu cohérent lorsqu'on veut inciter la concertation des acteurs régionaux et en appeler à une mobilisation et une coordination régionale! Un leadership ministériel fort doit avoir des antennes dans les régions, un centre de coordination bien organisé pour animer les acteurs régionaux et locaux, et faciliter la mise en œuvre des objectifs gouvernementaux.

Par ailleurs, on semble insister sur la nécessité d'avoir une approche globale en réponse à l'ensemble des besoins de la population « sans cibler de manière réductrice les seules personnes immigrantes ou les minorités visibles ». Que veut-on signifier ici? Au regard des services actuels qui sont offerts, par exemple par Emploi-Québec, les personnes immigrantes bénéficient des mêmes services que l'ensemble de la population, avec un accès à des mesures spécifiques, par exemple l'accès à des cours de francisation. Ces cours ne s'adressent évidemment pas aux communautés culturelles provenant de pays francophones, ces dernières ayant toutefois probablement des besoins différents, notamment en matière de reconnaissance de leurs acquis et diplômes.

Différentes clientèles nécessitent donc des interventions particulières, adaptées à leurs besoins, d'où l'importance de bien cibler les besoins individuels et collectifs afin d'offrir les bonnes mesures et les bons services aux bonnes personnes. On souhaite que ces interventions ciblées ne soient que temporaires. Il faudrait mieux définir ce que l'on entend par « temporaires ». Il y a actuellement au Québec un nombre considérable de personnes issues de l'immigration qui ont encore des besoins criants en matière

[14] *Ibid*., p. 53.

d’intégration. C’est entre autres le cas des femmes immigrantes qui n’ont pu accéder rapidement au marché du travail et à des activités de francisation. Nous en avons plusieurs dans nos rangs, qui sont au Québec depuis plusieurs années et qui participent aux formations organisées par nos syndicats.

Si l’on accueille aujourd’hui des personnes assez scolarisées, qui peuvent rapidement s’intégrer à la société et au marché du travail, ce n’est pas le cas des personnes qui sont arrivées au Québec il y a plus de dix ans, comme ce n’est pas le cas des personnes qui arrivent ici dans le cadre de la réunification familiale ou comme réfugiées. Il faut faire attention de ne pas considérer les questions des personnes immigrantes comme un bloc monolithique et permettre le développement de réponses adaptées aux besoins. Cela est d’autant plus important si nous souhaitons les encourager à migrer vers les régions.

Enfin, sur la question de la reddition de compte, nous ne pouvons qu’être d’accord avec l’idée de mettre en œuvre une stratégie qui permette de mesurer les diverses dimensions de la participation et d’accompagner la nouvelle politique d’un cadre de suivi et d’évaluation de programme. Sur ce point toutefois, nous espérons que le ministère ira plus loin que la simple reddition de compte quantitative et qu’il documentera les réalisations comme les échecs des mesures qui seront mises en place.

Conclusion

Comme nous l'avons mentionné en introduction, la FTQ se sent très interpellée par la question de l'immigration et de l'intégration des personnes que nous accueillons au Québec.

Ces personnes sont et seront de plus en plus présentes dans les entreprises où nous avons l'honneur de représenter des travailleuses et des travailleurs, et il est de notre devoir et de nos responsabilités de faciliter leur intégration en emploi. Si ce sont les employeurs qui procèdent à l'embauche de ces personnes, ce sont nos membres qui peuvent le mieux faciliter leur intégration dans l'entreprise et souvent même dans la société. Il ne faut donc pas négliger le rôle que peuvent jouer les syndicats locaux et il faut inviter les employeurs à les impliquer dans l'accueil et l'intégration des personnes des nouveaux arrivants.

Comme nous l'avons indiqué à quelques reprises dans les sections précédentes, la FTQ et ses syndicats affiliés se sont donné des moyens pour agir sur ce dossier. C'est ainsi que nous travaillons à sensibiliser nos membres dans les milieux de travail, à améliorer la francisation des personnes comme des milieux de travail, à combattre le racisme et la discrimination, à condamner l'exploitation, notamment des travailleuses et des travailleurs migrants, à soutenir les peuples qui ont besoin de notre appui et de notre solidarité. Nos actions et nos préoccupations dépassent donc largement les seuls besoins du marché du travail.

Nous concluons en espérant que la future politique québécoise comporte les moyens et des ressources suffisantes pour atteindre ses objectifs et nous rappelons que nous faisons partie des acteurs incontournables pour atteindre les changements envisagés.

RC-LM/mf
Sepb-574
30-01-2015