



Solidaire
depuis 1921

Mémoire présenté par la
Confédération des syndicats nationaux (CSN)
à la Commission des relations avec les citoyens
sur la Planification pluriannuelle de l'immigration
au Québec pour la période 2024-2027

Le 7 août 2023

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

Table des matières

Résumé du mémoire sur l'immigration.....	5
Introduction.....	7
Orientation 1 : Rehaussement de la part de l'immigration francophone	9
Orientation 2 : Mise en œuvre de Francisation Québec et accroissement de la connaissance du français chez les personnes immigrantes.....	9
Orientation 3 : Sélection québécoise.....	11
Orientation 4 : Importance de l'immigration économique	12
Orientation 5 : Immigration jeune.....	13
Orientation 6 : Inventaires et délais d'obtention de la résidence permanente.....	14
Orientation 7 : Besoins du marché du travail.....	15
Orientation 8 : Reconnaissance des compétences.....	18
Orientation 9 : Régionalisation de l'immigration.....	19
Orientation 10 : Coordination gouvernementale des services d'intégration des personnes immigrantes	20
Orientation 11 : Engagement humanitaire.....	21
Orientation 12 : Niveaux d'immigration.....	23
Conclusion.....	25
Annexe A – Recommandations 2024-2027	27
Annexe B – Lettre sur les modifications règlementaires	33
Annexe C - Lettre sur la régularisation	37
Annexe D – Recommandations antérieures.....	41

Résumé du mémoire sur l'immigration

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) considère important de contribuer à la consultation publique sur la Planification pluriannuelle de l'immigration au Québec. De façon générale, la CSN est en accord avec les grandes orientations gouvernementales. L'introduction de nouvelles mesures favorisant le français et la francisation des personnes immigrantes, sélectionnées par le Québec à titre de résidentes permanentes, fait écho aux préoccupations exprimées par la CSN lors de précédentes consultations.

La CSN est soulagée de constater que le gouvernement du Québec n'envisage pas de diminuer les volumes de l'immigration de personnes des catégories familiale et humanitaire. Toutefois, il pourrait être nécessaire d'accroître les volumes de ces deux catégories au même titre que celui de la catégorie économique. En effet, la CSN considère que la croissance de l'immigration du Québec ne peut être réduite strictement à une réponse aux besoins de main-d'œuvre à court terme. Le système québécois de l'immigration doit s'inscrire dans une vision plus large qui tienne aussi compte des besoins démographiques, culturels et linguistiques du Québec, de ses valeurs sociales, humaines et égalitaires, ainsi que de ses engagements internationaux sur le plan démocratique et sur le plan humanitaire.

Dans le même esprit, la CSN croit fermement qu'il est temps d'inclure dans la planification québécoise les volumes et les conditions de l'immigration temporaire qui a augmenté de façon exponentielle depuis l'arrivée au pouvoir du gouvernement de la CAQ. Les réformes ayant facilité le recrutement de toujours plus de résidentes et de résidents temporaires nuisent considérablement à la francisation et à l'intégration au travail de ces migrantes et migrants. Elles ont fortement contribué à leur précarisation socio-économique et juridique ainsi qu'à leur séparation de leurs familles, ce qui est préjudiciable tant pour ces personnes que pour l'image du Québec. Tout porte à croire que ces réformes ont également contribué à la croissance de la population des sans-papiers, formée de personnes ayant perdu leur statut migratoire à l'échéance d'un permis temporaire de travail ou d'études, ce qui devrait être corrigé par un programme de régularisation inclusif.

Par conséquent, la CSN est d'avis qu'il faut aussi réduire drastiquement le volume du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) pour qu'il ne réponde qu'à des besoins temporaires de main-d'œuvre à court terme ainsi que faciliter l'accès à la sélection québécoise en continu de toutes les personnes détenant un permis temporaire, non seulement après l'obtention d'un diplôme québécois, mais également à la suite d'une période d'emploi temporaire de plus d'un an. De plus, les difficultés d'intégration en milieu de travail des personnes détenant un permis de travail temporaire plaident pour que les employeurs soient tenus de limiter leur recrutement international à des personnes parlant déjà le français ou à s'engager à assurer leur francisation dès leur arrivée en sol québécois. Enfin, le gouvernement du Québec devrait adopter une approche ADS+ dans l'ensemble des politiques et des programmes d'immigration.

Introduction

Fondée en 1921, la CSN est la première grande centrale syndicale québécoise. Composée de près de 1 600 syndicats, elle défend plus de 330 000 travailleuses et travailleurs de tous les secteurs d'activité sur l'ensemble du territoire. Elle prend part à plusieurs débats de fond de la société québécoise pour une société plus solidaire, plus démocratique, plus équitable et plus durable.

La CSN se préoccupe des questions reliées à l'immigration depuis très longtemps. Au fil des ans, la CSN a participé à plusieurs consultations gouvernementales sur la loi, sur les niveaux et les programmes de l'immigration, sur l'adéquation entre la formation et l'emploi, sur l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel, sur l'accueil, sur la francisation et l'intégration des nouvelles et des nouveaux arrivants et sur l'insertion et le maintien au travail des personnes immigrantes et des personnes racisées.

La CSN remercie aujourd'hui la Commission des relations avec les citoyens de lui permettre de contribuer à la réflexion menée dans le cadre de la Planification pluriannuelle de l'immigration au Québec pour la période de 2024-2027. Nos commentaires s'inscrivent dans la continuité de nos précédents mémoires, c'est-à-dire dans une vision humaniste de l'immigration qui se veut un processus bilatéral où la nouvelle ou le nouvel arrivant vient enrichir la société québécoise tant sur le plan culturel qu'économique, et où la société d'accueil doit lui permettre de s'épanouir et de participer pleinement à la vie collective, selon ses compétences et ses aspirations.

L'inclusion sociale, l'intégration en emploi et le droit à l'égalité sont au cœur de la vision de la CSN et constituent pour elle des conditions essentielles à toute politique d'immigration. De prime abord, la CSN est assez favorable aux orientations proposées par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Inclusion (MIFI) dans son cahier de consultation publique, mais elle est également inquiète de ce qui n'y est pas. Le Québec doit mettre en place des politiques et des mesures qui soutiennent mieux l'intégration et les droits des nouvelles et des nouveaux arrivants, incluant les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires. Leur insertion au travail et dans la société québécoise passe, certes, par l'apprentissage et l'usage du français, mais aussi par un ensemble d'autres stratégies dont la mise en œuvre tarde à prendre forme¹.

La CSN préconise que la planification des volumes d'admission soit fondée sur l'évaluation des résultats en matière d'intégration des personnes immigrantes², incluant l'immigration temporaire, sur l'évolution démographique et du marché du travail ainsi que sur d'autres facteurs liés à la capacité d'accueil du Québec et à son potentiel de renforcement. L'immigration temporaire a des impacts majeurs sur le marché du travail, l'usage du français, le droit à l'égalité en matière de services publics, de droits sociaux et du travail, sur la pauvreté et la discrimination croisée ainsi que sur la réalité des femmes et des familles immigrantes. C'est pourquoi la CSN croit qu'il faut favoriser l'immigration permanente et partage donc ici ses réflexions sur les orientations proposées par le gouvernement.

¹ CSN, *Mémoires sur la planification de l'immigration au Québec pour les périodes 2017-2019 et 2020-2022*.

² OCDE, *Politiques et indicateurs des immigrés*,
[\[www.oecd.org/fr/migrations/politiquesetindicateursdelintegration.htm\]](http://www.oecd.org/fr/migrations/politiquesetindicateursdelintegration.htm).

Orientation 1 : Rehaussement de la part de l'immigration francophone

- A. Tendre vers une sélection composée entièrement de personnes immigrantes adultes connaissant le français dans les programmes d'immigration économique
- B. Augmenter la proportion de personnes adultes déclarant connaître le français à l'admission

Pour la CSN, le droit de travailler en français au Québec est vital. La CSN appuie donc l'orientation 1 à certaines conditions. Vu les défis actuels, le gouvernement doit d'abord miser sur la sélection des personnes déjà présentes sur le territoire afin de combattre la précarisation de l'immigration et de stabiliser la main-d'œuvre. À ces fins, toutes ces personnes doivent être considérées, accompagnées et, au besoin, francisées.

Recommandations – Le gouvernement du Québec devrait :

- 1.1 Établir des critères de sélection qui reflètent sa volonté d'accueil, d'intégration et d'établissement à long terme, favorisant prioritairement les personnes immigrantes déjà présentes sur le territoire québécois, qui sont déjà sur le marché du travail ou aux études, logées et francisées – ou en bonne voie de l'être.
- 1.2 Privilégier la connaissance du français et, conséquemment, bonifier les services de francisation. Cette préférence ne doit toutefois pas mener à une réduction des niveaux d'accueil familial et humanitaire.

Orientation 2 : Mise en œuvre de Francisation Québec et accroissement de la connaissance du français chez les personnes immigrantes

- A. Soutenir l'apprentissage du français chez les personnes immigrantes résidant au Québec
- B. Accroître l'offre de services d'apprentissage du français pour les personnes immigrantes avant leur arrivée au Québec
- C. Augmenter la connaissance du français chez les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires
- D. Augmenter la francisation en milieu de travail en collaboration avec le milieu entrepreneurial

La création de Francisation Québec est bien accueillie par la CSN, qui appuie les quatre objectifs cités plus haut. La CSN est toutefois inquiète du peu d'informations disponibles sur les mesures qui seront mises en place pour leur réalisation, particulièrement en ce qui concerne la francisation au travail, dont les avantages (intégration, apprentissage, santé-sécurité du travail) sont bien connus. Il faut donc accélérer, financer et renforcer l'offre de francisation au travail, durant la semaine normale de travail et sans perte de rémunération pour les personnes salariées.

L’une des préoccupations de la CSN concerne la mise en place de l’organisme Francisation Québec et l’offre à venir en entreprise³ « en collaboration avec le milieu entrepreneurial ». Cela doit plutôt se faire avec *les milieux de travail*, qu’ils soient privés ou publics, en incluant tous les acteurs. Les syndicats doivent aussi être impliqués dans ce processus, à tout le moins autant que les représentants patronaux. La francisation, en concertation, est essentielle à l’intégration des travailleuses et des travailleurs migrants et du personnel immigrant des agences de placement. Elle permet d’assurer la réalisation du droit de travailler en français de toute la population.

Le processus d’approbation des études d’impact sur le marché du travail (EIMT)⁴ et l’émission des certificats d’acceptation du Québec (CAQ) devraient être rendus conditionnels à un engagement de la part des employeurs à assurer la francisation des travailleurs étrangers temporaires (TET) qu’ils recrutent, si ceux-ci ne sont pas francophones. Cette mesure contribuerait à accroître la part des résidentes et des résidents temporaires maîtrisant le français⁵ et leur accès à la résidence permanente.

Outre la bonification de l’offre en entreprise, on doit aussi améliorer l’offre pour les personnes réfugiées ou en situation de détresse, et celles de la catégorie du regroupement familial qui sont souvent des conjointes de travailleurs qualifiés à statut temporaire.

Recommandations – Le gouvernement du Québec devrait :

- 2.1 Accélérer, financer et renforcer la mise en œuvre des programmes d’apprentissage du français en milieu de travail, durant la semaine normale de travail et sans perte de rémunération pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs.
- 2.2 Clarifier le rôle et les moyens de Francisation Québec et s’assurer de la participation du mouvement syndical à la planification et à la bonification de l’offre de cours de français en milieu de travail.
- 2.3 Rendre conditionnelle l’acceptation des candidatures au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) à un engagement de francisation de la part des employeurs dès l’arrivée des personnes immigrantes en sol québécois lorsque les personnes recrutées proviennent de pays non francophones.
- 2.4 Clarifier les obligations des employeurs en matière de francisation lorsqu’ils accueillent des travailleuses et des travailleurs d’agences de placement et s’assurer que ces derniers sont inclus dans le calcul du nombre de personnes en emploi dans l’entreprise, conformément aux nouvelles dispositions de la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*.
- 2.5 Fournir, dans une perspective d’ADS+⁶, une offre de cours qui tienne compte de la réalité des femmes non francophones, souvent isolées à la maison avec leurs enfants.

³ CSN, *Mémoire sur la consultation pour alimenter la réflexion sur l’avenir de la langue française*, 28 avril 2023.

⁴ Étude d’impact sur le marché du travail (EIMT), exigée par les gouvernements du Québec et du Canada auprès des employeurs désireux de recruter des travailleurs étrangers temporaires (TET).

⁵ Catherine TUEY et Nicolas BASTIEN, *Résidents non permanents au Canada : un portrait d’une population croissante à partir du Recensement de 2021*, Statistique Canada, 20 juin 2023 (N° 75-006-X).

⁶ L’analyse différenciée selon le sexe (ADS) est qualifiée d’ADS+ lorsqu’elle considère la discrimination sexiste, mais aussi la discrimination croisée qui est vécue par des femmes en vertu d’autres facteurs (âge, couleur, classe, religion, etc.).

Orientation 3 : Sélection québécoise

Scénario 1 : Augmenter la part des personnes sélectionnées par le Québec

Scénario 2 : Maintenir la part des personnes sélectionnées par le Québec à 72 % sur l'ensemble de la période

La CSN est d'avis qu'il faut accroître le nombre de personnes sélectionnées par le Québec, mais pas nécessairement leur part dans l'ensemble des personnes admises. Les catégories du regroupement familial et de l'accueil humanitaire, qui ne sont pas sélectionnées par le Québec, répondent à plusieurs objectifs cruciaux.

Le regroupement familial contribue à mieux ancrer les nouvelles et les nouveaux arrivants au Québec et à réduire les risques de migration vers d'autres provinces. Les effets de l'absence des membres de leur famille, pour nombre de travailleuses et de travailleurs représentés par des syndicats CSN, sont dévastateurs et contraires aux valeurs de la centrale, qui revendique la conciliation travail-famille depuis fort longtemps. Il en va de la santé globale des parents et des enfants trop souvent séparés durant des années, affectant durement la santé mentale des femmes immigrantes, surtout les travailleuses migrantes temporaires. Le Québec ne doit donc ni réduire ni ralentir l'accueil des personnes du regroupement familial. La centrale n'est d'ailleurs pas d'accord avec toutes les modifications aux règles sur l'immigration proposées par le MIFI (voir annexe B). Enfin, le volume du regroupement familial des immigrants économiques doit non seulement être maintenu, mais également proportionnellement accru, puisqu'actuellement, les conjoints et les enfants arrivent souvent après l'admission du demandeur principal.

Recommandations – Le gouvernement du Québec devrait :

- 3.1 Augmenter le volume de personnes sélectionnées. Pour ce faire, le MIFI doit reporter l'édiction des projets de règlements modifiant le Règlement sur l'immigration (2181) ainsi que diverses dispositions sur l'immigration (2178) afin de les réviser à la lumière de la présente consultation et des résultats de ce processus parlementaire.
- 3.2 Éviter d'introduire un âge limite pour se qualifier à la sélection au nouveau programme, la discrimination selon l'âge étant interdite au Québec et l'expérience ayant démontré que des personnes de tout âge peuvent contribuer à la société et à l'économie québécoise.
- 3.3 Veiller à ce que tout éventuel engagement par les garantes et les garants envers l'accueil et l'intégration des personnes du regroupement familial ne constitue pas d'entrave bureaucratique à la réunification des familles et que l'accès à tous les services requis leur soit accordé.
- 3.4 Flexibiliser les conditions permettant l'accompagnement familial des travailleuses et des travailleurs migrants temporaires, des étudiantes et des étudiants étrangers, en vertu du droit à l'égalité des chances et de traitement, de l'ADS+ et de la Convention internationale (Nations Unies) sur la protection des droits de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

3.5 Augmenter le nombre de personnes sélectionnées par le Québec dans tous les nouveaux volets de la catégorie de l'immigration économique, sans exigence d'expérience de travail préalable au Québec, mais également dans celle du regroupement familial et réduire les délais de cette catégorie.

Orientation 4 : Importance de l'immigration économique

Scénario 1 : Augmenter la part de l'immigration économique dans l'ensemble de l'immigration

Scénario 2 : Maintenir la part de l'immigration économique dans l'ensemble de l'immigration sur l'ensemble de la période

Tel que la CSN l'affirmait plus haut et déjà lors de la dernière consultation pluriannuelle, il est nécessaire de rehausser les seuils d'admission prévus pour toutes les catégories de l'immigration permanente, incluant bien sûr l'immigration économique. Pour un ensemble de raisons qui relèvent de l'inclusion et de l'intégration, des chartes et des droits du travail, la CSN croit qu'il faut non seulement rehausser les volumes de l'immigration permanente, mais également réduire ceux de l'immigration temporaire⁷. Le travail migrant en particulier induit une précarité juridique et socio-économique bien documentée⁸ et mène plus souvent à la perte de statut qu'à la résidence permanente.

Bien que l'immigration temporaire et les permis de travail soient des prérogatives du gouvernement fédéral, le gouvernement du Québec a fait la preuve qu'il est en mesure de négocier toutes sortes d'aménagements dans le cadre de l'Accord Canada-Québec de 1991. L'entente conclue le 4 août 2022 par le Québec, visant certains « assouplissements » et l'élargissement du traitement simplifié pour les employeurs faisant appel aux TET, est un bon exemple. Le Québec est d'ailleurs la province qui a la plus grande part de TET (17 %) et la seule à bénéficier du traitement simplifié, qui n'impose plus de plafond aux embauches de TET dans de très nombreuses professions, ni même l'obligation de faire la preuve d'avoir cherché à recruter d'abord au Québec.

⁷ Selon IRCC (30 avril 2023), de 2015 à 2022, les entrées annuelles au Québec des personnes à statut temporaire, en tant que demandeuses et demandeurs d'asile, étudiantes et étudiants internationaux et travailleuses et travailleurs migrants, ont presque triplé, passant de 74 135 à 211 395, incluant les entrées à travers le PTET qui sont passées de 11 500 à 38 410.

⁸ Lyndsay LARIOS, « Les immigrants à statut précaire et les personnes sans statut », *Nouvelles dynamiques de l'immigration au Québec*, sous la direction de Mireille Paquet, PUM, 2022.

Recommandations – Le gouvernement du Québec devrait :

- 4.1 Rehausser les seuils de sélection pour l'immigration économique de travailleuses et de travailleurs qualifiés, mais aussi réduire les volumes de la migration temporaire sélectionnée par les employeurs, et ces volumes doivent être soumis à des seuils réévalués annuellement, tout comme l'immigration permanente.
- 4.2 Faciliter l'accès à la résidence permanente en permettant à toutes les personnes immigrantes occupant des emplois peu qualifiés et à bas salaire dans le cadre du PTET de se qualifier à la sélection du Québec à travers le Programme de l'expérience québécoise (PEQ), comme c'est le cas pour les professions plus qualifiées et à haut salaire.
- 4.3 Œuvrer pour abolir les permis de travail fermés et accroître les mesures facilitant la sélection et l'admission permanente de ces migrantes et migrants.

Orientation 5 : Immigration jeune

Encourager l'immigration permanente de personnes jeunes afin de contribuer, à moyen terme, à limiter les effets du vieillissement de la population du Québec

La CSN est en faveur du maintien de cet objectif visant une immigration jeune dans la catégorie économique, mais il ne saurait être question de limiter l'immigration de personnes plus âgées lorsqu'elles offrent d'autres avantages. La CSN est surprise d'apprendre que 78 % des personnes invitées à travers Arrima en décembre dernier sont âgées de 18 à 35 ans⁹. De très nombreux adultes, plus âgés, qui ont des enfants d'âge mineur, sont aptes au travail et peuvent jouer un rôle important dans les régions du Québec, tant sur les plans économique, démographique que culturel. Ce choix indique aussi une préférence pour les personnes seules ou sans enfant. Tout ceci s'apparente à une pratique discriminatoire et ne correspond à aucun critère public.

Tel que nous en convenions en 2019, il est indéniable que la sélection de personnes jeunes dans la catégorie de l'immigration économique favorise l'insertion en emploi, l'apprentissage du français, la participation sociale et une intégration réussie dans son ensemble. Avec l'élimination de la grille de sélection, la réforme réglementaire en cours a toutefois fait disparaître le profil professionnel des couples et la présence d'enfants.

Recommandation – Le gouvernement du Québec devrait :

- 5.1 Poursuivre la sélection visant l'établissement d'une immigration jeune dans la catégorie économique, mais ne doit pas exclure les travailleuses et les travailleurs plus âgés, ni ceux ayant des enfants ou dont le profil offre d'autres avantages.

⁹ MIFI, *Consultation publique 2023*, Cahier de consultation, p. 28.

Orientation 6 : Inventaires et délais d'obtention de la résidence permanente

Veiller, avec la collaboration du gouvernement fédéral, à traiter les demandes de sélection et de résidence permanente des travailleuses et des travailleurs qualifiés dans un délai de 12 mois

La CSN accueille positivement la volonté de collaboration du gouvernement du Québec avec celui du Canada. Il est néanmoins difficile de se réjouir compte tenu des engagements passés sans résultat. Malgré les contraintes posées par la fermeture des frontières durant la COVID, la pénurie et le travail à distance des fonctionnaires ainsi que les changements informatiques, force est de constater que le système a été en mesure d'agir très rapidement dans certains cas et semble complètement paralysé dans d'autres. À preuve, la prompte émission de permis de travail et de visas pour les travailleuses et les travailleurs ukrainiens, alors que les demandes des ressortissantes et des ressortissants africains francophones admis par des universités, recrutés par des employeurs ou invités par des organisations québécoises, sont sans réponse.

Est-il possible d'accélérer le processus pour les personnes déjà présentes au Québec? Et pourquoi le test médical et le contrôle de sécurité ne peuvent-ils être faits par le Québec afin d'accélérer le processus? La réforme du PEQ visant les diplômés devrait également ramener à 12 mois la période d'emploi requise au Québec des travailleuses et des travailleurs migrants temporaires, plutôt que de prolonger la durée des permis et la séparation des familles.

Par ailleurs, les frais exigés par les deux gouvernements pour soumettre les demandes de sélection et d'admission représentent une somme considérable pour les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires, sans compter les gages financiers exigés par le Québec comme preuve de capacité à soutenir leur famille. Dans certains cas, ces montants, qui s'additionnent aux frais de transport, prennent de nombreuses années à épargner par les bas salarié-es. La marche est parfois si haute qu'elle explique sans doute en partie le peu de succès des programmes pilotes d'immigration permanente des préposé-es aux bénéficiaires et des travailleuses et des travailleurs de l'agroalimentaire, deux groupes représentés par nos syndicats dont nous connaissons bien les revenus d'emploi.

Enfin, depuis « le 22 juin dernier, les délais pour le parrainage d'un conjoint à partir du Québec se sont allongés de 8 à 10 mois. Ils atteignent maintenant 24 mois pour un partenaire à l'étranger qui veut s'installer dans la province, ce qui représente 10 mois de plus que dans le reste du Canada¹⁰. »

¹⁰ Sara R. CHAMPAGNE, « C'est des enfants qui grandissent à travers des écrans de téléphone », *Le Devoir*, 8 juillet 2023.

Recommandations – Le gouvernement du Québec devrait :

- 6.1 Améliorer les processus, rendre plus accessibles les frais exigés aux candidates et aux candidats, mettre en place des canaux de discussion et collaborer pour une mise en œuvre efficace de l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains, de concert avec le gouvernement canadien.
- 6.2 Ramener à 12 mois la période minimale d'emploi au Québec pour que les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires puissent demander la sélection du Québec dans le cadre du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) et traiter leurs demandes en continu comme il est proposé pour le volet Diplômés.
- 6.3 Mettre en place un processus rapide et simplifié pour les permis de travail ou d'études temporaires en faveur des conjoints et des enfants des résidents temporaires et réduire les barrières financières et tarifaires à la sélection des travailleuses et des travailleurs immigrants et de leur famille.
- 6.4 Ramener les délais du regroupement familial à des niveaux plus humains pour les proches des demandeurs.

Orientation 7 : Besoins du marché du travail

Favoriser l'intégration sur le marché du travail des personnes issues de toutes les catégories d'immigration, afin de répondre aux besoins diversifiés de main-d'œuvre du Québec, incluant les secteurs prioritaires dans toutes les régions

La CSN est en faveur de l'orientation 7. Les personnes immigrantes nouvellement arrivées sur le marché du travail proviennent de parcours divers. L'un des groupes les plus difficiles à intégrer est formé de personnes du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Le PTET est le seul programme qui n'attribue que des permis de travail fermés, liés à un seul employeur. Tous les autres programmes de travail temporaire permettent de travailler librement où que ce soit, au même titre que tous les citoyens et les résidents permanents. Selon le Bureau international du Travail (BIT) :

« Certains textes législatifs qui régissent l'emploi de travailleurs à tous les niveaux de qualification peuvent aussi aboutir à une discrimination contre les travailleurs migrants, par exemple en instituant des systèmes de permis de travail et de parrainage qui restreignent fortement la possibilité pour ces travailleurs de changer de lieu de travail, d'employeur ou de parrain. De telles restrictions placent les travailleurs dans une situation particulièrement vulnérable et offrent aux employeurs la possibilité d'exercer un pouvoir disproportionné à leur encontre. De plus, une telle législation peut inciter des employeurs à préférer les travailleurs migrants aux travailleurs nationaux, et faciliter ainsi le "dumping social" et le nivellement par le bas¹¹. »

Ce type de permis précarise les travailleuses et les travailleurs et fait obstacle à leur intégration au sein même de l'entreprise qui les emploie. Le permis fermé a pour effet qu'ils n'osent peu ou pas demander de l'assistance, de l'information, des services de francisation,

¹¹ Bureau international du Travail, *Migrations de main-d'œuvre : nouvelle donne et enjeux de gouvernance*, 2017.

de la traduction ou de l'aide, de crainte d'indisposer leurs collègues et leur employeur, voire de courir le risque d'un renvoi prématuré dans leur pays d'origine. Que ce soit fondé ou non, cela induit un comportement de réserve souvent perçu comme un refus de s'intégrer. Par conséquent, les permis de travail fermés doivent disparaître et des mesures doivent être adoptées pour faciliter la sélection et l'admission permanente des TET. L'actuelle révision de la réglementation doit aller en ce sens plutôt qu'en les excluant¹². Par exemple, le Programme de mobilité internationale plus (PMI+) qui permet l'obtention de permis ouverts doit viser les trois programmes pilotes et non un seul¹³.

Outre les personnes du PTET, du PMI et du PÉÉ¹⁴, le marché du travail accueille aussi les personnes sélectionnées à l'étranger et celles du regroupement familial et des programmes humanitaires. L'offre de services pour l'intégration en emploi doit donc être élargie à toutes et à tous.

En tant qu'employeur, l'État québécois bénéficie d'aide au recrutement international. Afin de faciliter l'intégration au travail des nombreuses personnes immigrantes employées par les secteurs public et parapublic, l'État doit voir au respect de leurs droits, notamment à l'égalité en emploi, à l'équité salariale, à la prévention de la violence et du harcèlement et à la santé-sécurité au travail. En tant que prestataire de services aux personnes immigrantes sur le marché du travail, l'État a progressé : la CNESST a révisé son offre de services aux employeurs ainsi qu'aux travailleuses et aux travailleurs migrants, Emploi Québec a ouvert plusieurs bureaux régionaux, le MIFI lance Francisation Québec et des outils ont été créés à l'intention des employeurs.

Les autres partenaires du marché du travail doivent aussi pouvoir compter sur un appui gouvernemental. Les syndicats et d'autres organisations offrent des activités de formation, de conseil et de soutien psychosocial visant une meilleure intégration dans les milieux de travail qui méritent d'être appuyées. La CSN s'est elle-même engagée dans cette voie¹⁵. Des organismes tels que le Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTTI), le Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ) et d'autres sont également très actifs, auprès des non-syndiqués, en matière de normes et de santé-sécurité du travail. Les services uniques de ces organisations doivent être soutenus.

¹² Que se passera-t-il, par exemple, avec les aides familiales ne répondant pas à l'ensemble des critères proposés dans la réforme réglementaire, et ce, même si elles ont vécu au Québec et sans leur famille pendant de nombreuses années?

¹³ En vertu du PMI+, seules les candidatures du *Programme pilote d'immigration permanente des travailleurs des secteurs de l'intelligence artificielle, des technologies de l'information et des effets visuels* peuvent bénéficier d'un permis de travail ouvert de trois ans, ce qui est discriminatoire envers les candidatures du programme des préposé-es aux bénéficiaires et de celui de la transformation alimentaire. De plus, ce programme pilote en intelligence artificielle bénéficie d'une mesure d'exception qui permet d'y admettre un nombre indéterminé de personnes non-francophones, ce qui devrait être corrigé.

¹⁴ Programme des travailleurs étrangers temporaires, Programme de mobilité internationale, Programme des étudiants étrangers.

¹⁵ Confédération des syndicats nationaux (CSN), *Pour un syndicalisme inclusif : trousse d'information sur les relations interculturelles*, 2021, [www.csn.qc.ca/inclusif].

Le secteur communautaire plus largement est extrêmement sollicité par les entreprises et par les personnes immigrantes pour ses nombreux services¹⁶. Son financement a très peu progressé malgré l'explosion du nombre de demandeurs d'asile et de travailleuses et de travailleurs migrants temporaires dans toutes les régions¹⁷. Ce financement doit être rehaussé et accordé à la mission afin d'assurer la pérennité du secteur, son élargissement à toutes les catégories de personnes immigrantes et à la rétention de son personnel très qualifié.

Recommandations – Le gouvernement du Québec devrait :

- 7.1 Mettre fin au permis de travail lié à un seul employeur, qui s'apparente au travail forcé et génère des difficultés d'intégration en emploi, de la précarité, de nouveaux sans-papiers, du travail au noir et de l'exclusion sociale, et il devrait mettre en place des permis semi-fermés sectoriels ou régionaux et des mesures compensatoires entre employeurs.
- 7.2 Accroître le financement de la CNESST pour offrir davantage de formations informant les personnes immigrantes de leurs droits, pour leur offrir des services adaptés en cas de réclamations ou de plaintes et pour mener davantage d'inspections non annoncées dans les milieux employant des TET et du personnel d'agences de placement.
- 7.3 Intervenir pour que les partenaires du marché du travail prennent en compte la réalité des personnes immigrantes, particulièrement celles arrivées depuis 5 ans ou moins, et pour soutenir leurs efforts (par exemple : information destinée aux nouveaux arrivants, sensibilisation des employeurs, soutien accru en santé et sécurité du travail, implantation de programmes d'accès à l'égalité, création de comités et de programmes paritaires d'accueil et d'intégration, prévention de la violence et du harcèlement discriminatoire, francisation en entreprise).
- 7.4 Mettre en place un programme d'accueil et d'intégration visant spécifiquement les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires afin d'assurer leur insertion sociale, leur inclusion dans les milieux de travail, leur installation et leur rétention dans les régions, et ce, en étroite collaboration avec les syndicats, les associations œuvrant auprès des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires et les organismes communautaires en immigration.
- 7.5 Accroître et assurer un financement adéquat des organisations d'accueil et de soutien, de francisation, de régionalisation et d'employabilité dédiées aux personnes immigrantes permanentes et temporaires, aux réfugié-es et aux demandeurs d'asile, et ce, dans toutes les régions.

¹⁶ Employabilité, régionalisation, jumelage, installation, appui aux femmes immigrantes, formation à la communication interculturelle, francisation, recherche de logements et de services de garde, interprétariat, concertation, etc.

¹⁷ Le document de consultation fait état, au 31 décembre 2022, de 108 400 travailleuses et travailleurs migrants, dont 90 % sont employés hors de la région administrative de Montréal (page 27), et de 58 995 nouveaux demandeurs d'asile ayant déposé une demande au Québec au cours de l'année 2022.

Orientation 8 : Reconnaissance des compétences

Bonifier les actions visant la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes afin qu'elles puissent s'intégrer rapidement au marché du travail québécois, en occupant un emploi à la hauteur de leurs compétences

La CSN est en faveur de cette orientation et souhaite souligner la qualité des travaux entrepris par Qualifications Québec. Cependant, la centrale déplore la lenteur à atteindre des résultats à la hauteur des besoins. La réforme du PEQ facilitant la sélection des étudiantes et des étudiants étrangers diplômés au Québec est une bonne chose. Toutefois, elle ne peut se faire aux dépens de la reconnaissance des compétences et des diplômes obtenus à l'étranger.

Les femmes immigrantes, en particulier, subissent de nombreux effets négatifs de la non-reconnaissance des diplômes qu'elles ont acquis à l'étranger, comme le démontre fort bien une récente étude. Les autrices proposent qu'un mécanisme officiel de reconnaissance des diplômes universitaires étrangers soit mis en place, que soient créés des moyens de recueillir les plaintes, d'exercer des recours et d'assurer la protection des personnes immigrantes en processus de reconnaissance des diplômes, que cesse l'orientation de ces personnes vers des formations déqualifiantes visant à répondre à des besoins à court terme, que l'aide financière pendant les formations, les études ou les stages soit bonifiée, et enfin que le gouvernement et les ministères « appliquent l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) et, ou l'analyse croisée dans les différentes politiques publiques relatives à l'immigration et l'intégration socio-économique des personnes immigrantes¹⁸. »

Le recrutement international de professionnels, dans la santé ou les services de garde éducatifs par exemple, ne peut se faire sans que tout ait été mis en œuvre pour reconnaître les compétences acquises à l'étranger des personnes déjà présentes dans le réseau ou ailleurs sur le territoire, et pour faciliter leur accès à des formations complémentaires qualifiantes, si nécessaire. Contrairement aux diplômes d'études collégiales (DEC), d'études secondaires (DES) et d'études professionnelles (DEP), les attestations d'études secondaires et collégiales sont de qualité fort variable et leur équivalence internationale est difficile à évaluer.

Recommandations – Le gouvernement du Québec devrait :

- | |
|---|
| <p>8.1 Accélérer l'adoption et la mise en œuvre de mesures visant la bonification de la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger, surtout des femmes détenant des diplômes étrangers, afin qu'elles puissent rapidement s'intégrer au marché du travail québécois dans un emploi à la hauteur de leurs compétences et de leurs aspirations.</p> <p>8.2 Assurer que les formations complémentaires soient qualifiantes et que la réglementation en immigration fonde les critères de sélection du nouveau programme de sélection des travailleuses et des travailleurs qualifiés sur les diplômes sanctionnés par l'État et leur équivalence.</p> |
|---|

¹⁸ Goualier, Nina, Goudet, Anna, Hamel-Roy, Laurence, Meango, Zranwieu Koye Rebecca Nabrisa, *La reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes au Québec en contexte de pénurie de main-d'œuvre : un rendez-vous manqué?* Action travail des femmes, 2023, Montréal, 52 p.

Orientation 9 : Régionalisation de l'immigration

Assurer un établissement durable et une intégration réussie en français des personnes immigrantes sur tout le territoire québécois, pour répondre plus efficacement aux besoins régionaux du marché du travail, en collaboration avec les acteurs régionaux

La CSN est en faveur de cette orientation qui peut favoriser l'atteinte des objectifs de l'orientation 5 visant une immigration jeune et de l'orientation 7 cherchant à répondre aux besoins du marché du travail. Néanmoins, malgré les efforts importants déployés depuis plusieurs années dans le but de « régionaliser l'immigration », il faut admettre que les résultats sont encore modestes¹⁹. L'établissement de personnes jeunes et de leurs familles suppose l'adoption de mesures d'attraction, mais aussi d'inclusion et de rétention.

Selon la CSN, la régionalisation de l'immigration ne sera viable à moyen et à long terme qu'à la condition que le gouvernement du Québec se remette au service des régions et non seulement des employeurs en région.

L'un des enjeux de l'heure concerne l'habitation en région²⁰, où vive la majorité des résidents non permanents. Il faut tenter d'éviter le développement immobilier ciblant les personnes immigrantes. L'histoire démontre que, partout dans le monde, la construction d'immeubles ou de quartiers spécifiquement dédiés à loger les familles immigrantes est une erreur (exemples : en France et aux É.-U.). C'est hélas le seul modèle envisagé par les entreprises. Une planification interministérielle permettrait que le parc immobilier résidentiel réponde mieux à la croissance et à la transformation de la demande. L'aide gouvernementale, historiquement axée sur le soutien du marché des maisons individuelles à travers les prêts hypothécaires, doit s'adapter aux transformations sociales, qu'elles soient liées à la hausse des divorces, au maintien à domicile des aîné-es, à l'immigration temporaire ou à la natalité. De façon générale, les centres urbains régionaux gagneraient à être densifiés pour répondre aux nouveaux besoins, en favorisant la mixité sociale par un maximum de composantes non spéculatives (OSBL, coop, fiducie foncière). Il vaut mieux construire, acheter et convertir des édifices de 3 ou 4 étages près des services que de construire des tours loin des centres-villes.

¹⁹ Michel RACINE et Sara TAPIA, *L'offre de services de soutien à l'emploi destinés aux personnes immigrantes au Québec : la différenciation selon les régions, du découplage à l'appariement*, Alterstice, Revue internationale de la recherche interculturelle, vol. 9, n° 1, 2020, pp. 19-38, [www.doi.org/10.7202/1075248ar]

²⁰ Selon un sondage Léger réalisé en 2021: « une personne immigrante sur deux (52 %) estimait que le coût de son logement dépassait sa capacité de payer, dans une proportion largement supérieure par rapport aux personnes natives (33 %). » Sandy Torres et Chantal Asselin (2022). *Les personnes moins nanties issues de l'immigration pendant la pandémie : répercussions, besoins et perspectives*, Montréal, Observatoire des inégalités.

Recommandations – Le gouvernement du Québec devrait :

- 9.1 Recréer des structures régionales de concertation pour le développement socio-économique des régions, soutenir adéquatement les programmes municipaux d'inclusion des personnes et des familles immigrantes ainsi que financer les infrastructures et les services publics sur l'ensemble du territoire québécois, de concert avec le gouvernement fédéral.
- 9.2 Favoriser l'émergence d'un nouveau marché résidentiel non spéculatif dans toutes les régions à travers des partenariats, des prêts et des garanties gouvernementales propres au secteur communautaire, des mesures fiscales (taxes progressives sur le potentiel du terrain), juridiques (contre la spéculation et le blanchiment d'argent) et réglementaires (registre des loyers, zonage favorisant l'entrepreneuriat collectif), des programmes ambitieux visant l'acquisition municipale et communautaire de parcs immobiliers privés existants et de l'aide aux ménages à revenu moyen ou faible, incluant les familles d'immigration récente.
- 9.3 Prendre en considération le genre dans les politiques et les programmes de régionalisation et d'habitation, particulièrement pour les femmes qui s'installent en région. Ceci inclut l'accès à l'emploi, au logement, à la santé, à la formation, à la francisation, aux services de garde éducatifs, à la protection contre la violence conjugale, aux commerces de proximité, au transport collectif et plus encore.

Orientation 10 : Coordination gouvernementale des services d'intégration des personnes immigrantes

- A. Favoriser l'accueil, l'intégration et la rétention des personnes immigrantes dans toutes les régions, en misant sur les services d'accueil et de soutien aux personnes immigrantes
- B. Assurer un leadership gouvernemental afin de documenter notre capacité d'accueil

Le document de consultation ne propose rien de très nouveau en ce qui concerne cette orientation pourtant fort importante. Beaucoup d'espoirs ont été fondés sur la création d'Accompagnement Québec et des bureaux régionaux du MIFI, mais il existe certains problèmes. Les agents sont peu formés, peu accessibles aux intervenants communautaires et des milieux de travail et peu habilités à répondre aux principales préoccupations des personnes immigrantes nouvellement arrivées, vu leur statut migratoire, leur inéligibilité aux services ou la rareté de ce qu'elles recherchent (exemples : règles fédérales, logements, places en CPE, cours de français). De plus, le référencement des personnes immigrantes aux services dispensés par le secteur communautaire exige que ceux-ci soient suffisamment accessibles à toutes les catégories de l'immigration, sans quoi les effets sont limités.

En ce qui concerne l'accueil, l'emploi, la francisation et la lutte contre les discriminations, la CSN est d'avis que plus d'efforts de concertation doivent être déployés hors des grands centres, non seulement avec les entreprises et les institutions, mais aussi avec les syndicats représentant les personnes qui travaillent et vivent dans ces localités. C'est pourquoi les organisations syndicales doivent être considérées par le MIFI comme partenaires à part entière. Elles souhaitent, par exemple, une concertation de la part de Francisation Québec.

Heureusement, bien que les treize bureaux régionaux de la CSN n'aient pas été invités lors de la tournée de consultation régionale du MIFI au printemps, le dialogue est enfin engagé.

Enfin, la CSN soutient pleinement l'objectif du MIFI visant à mieux documenter la capacité d'accueil du Québec, l'efficacité des actions prises et la hauteur des investissements requis pour rehausser cette capacité nécessaire (exemples : profils, régions, francisation, logements) pour relever les défis démographiques, linguistiques et socio-économiques de l'heure.

Recommandations – Le gouvernement du Québec devrait :

- 10.1 Poursuivre ses efforts de coordination interministérielle et intergouvernementale, inviter la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale à joindre le Groupe d'action pour l'avenir de la langue française et s'assurer d'inclure tous les groupes représentés par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), y compris les organisations syndicales, en toute matière concernant les services de francisation et d'intégration.
- 10.2 Mettre en place un programme d'accueil et d'intégration visant spécifiquement les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires afin d'assurer leur insertion sociale, leur inclusion dans les milieux de travail et leur rétention dans les régions, et ce, en étroite collaboration avec les syndicats, les associations œuvrant auprès des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires et les organismes communautaires en immigration.
- 10.3 Se doter d'indicateurs précis et complets, notamment sur les travailleuses et les travailleurs migrants et leurs familles, pour mesurer les besoins et les effets relatifs à l'immigration afin de planifier les programmes et les mesures nécessaires et rendre ces données publiques.

Orientation 11 : Engagement humanitaire

Poursuivre l'engagement humanitaire du Québec par l'accueil de personnes réfugiées et d'autres personnes ayant besoin de protection, ainsi que des demandeurs d'asile

L'accueil humanitaire aide à positionner le Québec sur la scène mondiale en signifiant notre adhésion au principe de solidarité humaine et en remplissant nos obligations internationales. Outre l'accueil de personnes réfugiées selon la convention de Genève, provenant de l'étranger ou dont le statut de réfugié est reconnu à la suite d'une demande présentée sur le territoire, le Québec accueille des personnes sélectionnées pour des considérations humanitaires, par exemple, des personnes à protéger de la violence en raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, comme les femmes et les personnes homosexuelles, trans et non binaires. Cette ouverture est une caractéristique unique de notre système et doit être préservée. Par ailleurs, des personnes demandeuses d'asile ont aussi été admises pour des raisons humanitaires lorsqu'elles pouvaient démontrer qu'elles avaient travaillé auprès des bénéficiaires dans le réseau de la santé pendant la COVID.

À travers la catégorie humanitaire, le marché du travail bénéficie d'une main-d'œuvre diversifiée, accueillie et graduellement intégrée. Toutefois, tout n'est pas rose, comme plusieurs enquêtes l'ont montré.

Les personnes sans statut migratoire constituent actuellement un vaste réservoir de main-d'œuvre précaire et vulnérable à l'exploitation²¹. La CSN est donc d'avis qu'elles devraient bénéficier d'un programme de régularisation inclusif, pour des motifs humanitaires²², comme le recommande aux États le Rapporteur spécial de l'ONU sur les droits des migrants dans un récent rapport²³. Les quatre grandes centrales syndicales québécoises et de nombreuses autres organisations demandent qu'on régularise les personnes sans statut. Bien entendu, il est difficile de prévoir les volumes d'admission que cela implique et donc de les inclure à la planification régulière de l'immigration.

La CSN est toutefois persuadée que le processus menant au programme de régularisation suit son cours et qu'il sera bientôt conclu. Après tout, le taux d'emploi des personnes immigrantes, incluant celui des demandeurs d'asile et autres résidents non permanents²⁴, a augmenté considérablement dans les dernières années et les obstacles qui subsistent relèvent moins de leurs profils que du temps requis pour mettre en place des mesures et des règles favorisant leur établissement permanent.

La régularisation contribue à assurer un travail décent pour toutes et tous, qui est l'un des Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies²⁵. Les syndicats se butent au défi de réaliser le sous-objectif 8.8 qui vise à : « Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire », dans les milieux qui emploient des migrants à statut précaire, et ce, même en présence d'un syndicat²⁶.

Les personnes réfugiées du programme de parrainage collectif éprouvent également des difficultés sur le marché du travail, selon le degré de préparation des garants (parrains), et devraient recevoir une aide financière gouvernementale pendant la durée de leur francisation. Quant aux demandeurs d'asile, l'aide et les services qui leur sont offerts sont encore moindres. En somme, s'il faut applaudir les mesures d'accueil du Québec, la CSN juge impératif que celles-ci soient plus équitables envers toutes les personnes cherchant refuge au Québec.

²¹ Manuel SALAMANCA CARDONA, *Être sans statut : un passeport pour l'exploitation*, Relations, n° 819, hiver 2022-2023, pp. 20-23, [www.id.erudit.org/iderudit/100443ac].

²² Voir en annexe C - lettre de la CSN à la ministre Fréchette du 31 octobre 2022 au sujet de la régularisation.

²³ Felipe GONZÁLEZ MORALES, *Comment élargir et diversifier les mécanismes et programmes de régularisation pour renforcer la protection des droits humains des migrants*, Rapport du Rapporteur spécial sur les droits humains des migrants, ONU, p. 19, [documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G23/075/41/PDF/G2307541.pdf].

²⁴ Catherine TUEY et Nicolas BASTIEN, *Résidents non permanents au Canada : un portrait d'une population croissante à partir du Recensement de 2021*, Statistique Canada, 20 juin 2023, n° 75-006-X, Tableau 7.

²⁵ L'objectif 8 des ODD, *Travail décent et croissance économique*, est de « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ».

²⁶ ONU. *Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, A/RES/70/1, 2015, p 21. [documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/90/PDF/N1529190.pdf].

Recommandations – Le gouvernement du Québec devrait :

- 11.1 Rehausser les cibles de l'immigration pour les personnes réfugiées, notamment le nombre accepté dans le cadre du parrainage privé et y inclure tous les demandeurs d'asile établis au Québec dont la demande sera acceptée.
- 11.2 Augmenter et pérenniser le financement nécessaire aux organismes communautaires et au Programme régional d'accueil et d'intégration des demandeurs d'asile (PRAIDA) – au-delà des 3,5 millions en aide d'urgence accordés l'hiver dernier – pour assurer une capacité d'accueil digne et respectueuse des droits de la personne des personnes demandeuses d'asile et des autres personnes immigrantes vulnérables.
- 11.3 Faciliter le retour au Québec des personnes demandeuses d'asile francophones arrivées par le chemin Roxham qui ont été déplacées vers d'autres provinces depuis juin 2022 et qui souhaitent s'établir au Québec.
- 11.4 Faciliter la mise en place rapide d'un programme de régularisation inclusif, en collaboration avec la société civile, pour les personnes immigrantes sans statut du Québec.

Orientation 12 : Niveaux d'immigration

Scénario 1 :

- A. Augmenter graduellement les cibles totales pour atteindre 60 000 admissions en 2027
- B. Admettre en continu les personnes qui déposent une demande de résidence permanente à la suite de l'obtention d'un CSQ du PEQ, volet Diplômés du Québec

Scénario 2 :

Maintenir les cibles d'immigration à 50 000 admissions annuelles sur la période

Fort astucieusement, le MIFI soumet à la consultation publique des scénarios qui, en apparence, sont très semblables et invite les parties consultées à faire un choix entre deux options qui varient seulement sur le plan des volumes de l'immigration économique. Dans les deux cas, l'accent est mis sur la maîtrise du français pour être sélectionné, ce qui convient très bien à la CSN.

La spectaculaire croissance de l'immigration de travailleuses et de travailleurs migrants ainsi que d'étudiantes et d'étudiants étrangers temporaires, qui s'opère sans aucune exigence linguistique, est néanmoins exclue des deux scénarios proposés. Or, Québec peut et a l'intention de modifier les règles du PEQ de façon à favoriser la sélection et l'établissement des étudiantes et des étudiants étrangers diplômés au Québec. Pourquoi ne pas faire de même pour les travailleuses et les travailleurs étrangers embauchés au Québec? Sans doute parce que, malgré la loi qui fait du français la langue officielle, commune et de travail, bon nombre d'eux ne le parlent pas. Contrairement aux cégeps et aux universités francophones où il est impossible pour un étranger d'étudier sans connaître le français, nos milieux de travail recrutent et accueillent des personnes qui peuvent y travailler sans parler un mot français.

Cet état de fait rend presque impossibles le vivre-ensemble, l'inclusion et l'intégration dans de nombreux milieux de travail. Dans un tel contexte, il ne peut être question de choisir si les admissions devraient s'établir à 50 000 ou à 60 000 personnes par année, quand 130 000 résidentes et résidents temporaires arrivent annuellement au Québec, dont un

grand nombre ne peuvent communiquer en français et vivent dans le précariat. Il faut que ces travailleuses et travailleurs migrants, à qui l'on fait miroiter la promesse qu'ils auront *peut-être un jour* le droit de rester, puissent effectivement devenir des résidentes et des résidents permanents rapidement s'ils le souhaitent, comme les étudiantes et les étudiants étrangers diplômés. Ils doivent aussi avoir accès à la francisation en entreprise s'ils ne sont pas francophones.

Recommandation – Le gouvernement du Québec devrait :

<p>12.1 Rehausser les seuils de l'immigration économique, familiale et humanitaire, accorder la sélection du Québec en continu à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs migrants qui souhaitent s'y établir ou réduire drastiquement cette immigration temporaire et précaire, et exiger des employeurs qu'ils choisissent entre le recrutement international de francophones ou la mise en place de mesures permettant aux personnes recrutées d'apprendre le français en milieu de travail, durant la semaine normale de travail et sans perte de rémunération pour les travailleuses et les travailleurs.</p>

Conclusion

Le gouvernement a mis en œuvre plusieurs réformes en matière d'immigration. La CSN est heureuse que certaines de ses recommandations antérieures (voir annexe D) aient été retenues. Par exemple, une connaissance du français comme critère de sélection de l'immigration économique, une affirmation accrue du caractère français du Québec, ici et à l'étranger, et des moyens pour le faire respecter, notamment dans les milieux de travail.

La CSN s'est aussi parfois opposée à certaines réformes qui facilitent l'accès à toujours plus de résidentes et de résidents temporaires et de précarité. Le système d'immigration québécois ne peut être réduit à l'arrimage mécanique de candidatures avec les besoins immédiats de main-d'œuvre. Il doit s'inscrire dans une vision plus large qui tient compte des valeurs sociales, humaines, démocratiques, égalitaires et humanitaires de la société québécoise. Rappelons que le processus d'immigration implique autant le nouvel arrivant que sa société d'accueil.

En matière d'immigration, malheureusement, la société québécoise semble souvent fracturée en deux principaux camps qui s'opposent depuis quelques années :

« D'un côté du débat se trouvent les défenseurs du désir de réduire le seuil annuel d'immigrants pour s'assurer d'une meilleure intégration, notamment au niveau de la maîtrise du français (Schué, 2018). De l'autre côté, on défend l'idée que l'immigration devrait être favorisée et considérée comme faisant partie de la solution à l'importante pénurie de main-d'œuvre qui sévit dans la province et menace la pérennité des entreprises et des emplois (LeBlanc, 2018)²⁷. »

L'introduction de mesures favorisant le français et la francisation est donc la bienvenue du point de vue de l'intégration. Le volume de l'immigration permanente selon l'un ou l'autre des seuils proposés est désormais un faux débat. L'éléphant dans la pièce est l'immigration temporaire. Les membres des syndicats CSN côtoient quotidiennement des travailleuses et des travailleurs migrants temporaires. Leur présence ne peut plus être ignorée. Ces personnes travaillent ou étudient au Québec, mais sans égards à leur langue ni au besoin de stabilité qui les autoriseraient à s'installer avec leur famille et à s'intégrer réellement. Il faut franciser l'immigration temporaire ou la limiter aux francophones, et elle doit être intégrée par son admission rapide à la résidence permanente ou réduite drastiquement.

Au-delà du français, plusieurs obstacles empêchent les personnes issues de l'immigration d'accéder à un emploi de qualité, de le conserver ou d'avancer dans leur carrière. La CSN souhaite réaffirmer que l'intégration et le vivre-ensemble exigent aussi la mise en place de politiques et de programmes visant à enrayer le racisme et les discriminations croisées, c'est-à-dire liées à plusieurs motifs, à commencer par le sexe, le statut migratoire, l'état civil, la condition sociale, la race et l'origine ethnique ou nationale. Une approche et des mesures fondées sur l'ADS+ sont donc essentielles et urgentes.

²⁷ Maude ARSENAULT et Bob WHITE et Jessica DUBÉ, *Quelles sont les stratégies mobilisées par les organismes pour le mandat de l'immigration dans les régions hors des grands centres?*, Alterstice, 2022, vol. 11, n° 1, pp. 5-18, [www.doi.org/10.7202/1091891ar].

Annexe A – Recommandations 2024-2027

Orientation 1 : Rehaussement de la part de l’immigration francophone

- 1.1 Établir des critères de sélection qui reflètent sa volonté d’accueil, d’intégration et d’établissement à long terme, favorisant prioritairement les personnes immigrantes déjà présentes sur le territoire québécois, qui sont déjà sur le marché du travail ou aux études, logées et francisées – ou en bonne voie de l’être.
- 1.2 Privilégier la connaissance du français et, conséquemment, bonifier les services de francisation. Cette préférence ne doit toutefois pas mener à une réduction des niveaux d’accueil familial et humanitaire.

Orientation 2 : Mise en œuvre de Francisation Québec et accroissement de la connaissance du français chez les personnes immigrantes

- 2.1 Accélérer, financer et renforcer la mise en œuvre des programmes d’apprentissage du français en milieu de travail, durant la semaine normale de travail et sans perte de rémunération pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs.
- 2.2 Clarifier le rôle et les moyens de Francisation Québec et s’assurer de la participation du mouvement syndical à la planification et à la bonification de l’offre de cours de français en milieu de travail.
- 2.3 Rendre conditionnelle l’acceptation des candidatures au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) à un engagement de francisation de la part des employeurs dès l’arrivée des personnes immigrantes en sol québécois lorsque les personnes recrutées proviennent de pays non francophones.
- 2.4 Clarifier les obligations des employeurs en matière de francisation lorsqu’ils accueillent des travailleuses et des travailleurs d’agences de placement et s’assurer que ces derniers sont inclus dans le calcul du nombre de personnes en emploi dans l’entreprise, conformément aux nouvelles dispositions de la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*.
- 2.5 Fournir, dans une perspective d’ADS+, une offre de cours qui tienne compte de la réalité des femmes non francophones, souvent isolées à la maison avec leurs enfants.

Orientation 3 : Sélection québécoise

- 3.1 Augmenter le volume de personnes sélectionnées. Pour ce faire, le MIFI doit reporter l’édiction des projets de règlements modifiant le Règlement sur l’immigration (2181) ainsi que diverses dispositions sur l’immigration (2178) afin de les réviser à la lumière de la présente consultation et des résultats de ce processus parlementaire.

- 3.2 Éviter d'introduire un âge limite pour se qualifier à la sélection au nouveau programme, la discrimination selon l'âge étant interdite au Québec et l'expérience ayant démontré que des personnes de tout âge peuvent contribuer à la société et à l'économie québécoise.
- 3.3 Veiller à ce que tout éventuel engagement par les garantes et garants envers l'accueil et l'intégration des personnes du regroupement familial ne constitue pas d'entrave bureaucratique à la réunification des familles et que l'accès à tous les services requis leur soit accordé.
- 3.4 Flexibiliser les conditions permettant l'accompagnement familial des travailleuses et des travailleurs migrants temporaires et des étudiantes et des étudiants étrangers, en vertu du droit à l'égalité des chances et de traitement, de l'ADS+ et de la Convention internationale (des Nations Unies) sur la protection des droits de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.
- 3.5 Augmenter le nombre de personnes sélectionnées par le Québec dans tous les nouveaux volets de la catégorie de l'immigration économique, sans exigence d'expérience de travail préalable au Québec, mais également dans celle du regroupement familial et réduire les délais de cette catégorie.

Orientation 4 : Importance de l'immigration économique

- 4.1 Rehausser les seuils de sélection pour l'immigration économique de travailleuses et de travailleurs qualifiés, mais aussi réduire les volumes de la migration temporaire sélectionnée par les employeurs, et ces volumes doivent être soumis à des seuils réévalués annuellement, tout comme l'immigration permanente.
- 4.2 Faciliter l'accès à la résidence permanente en permettant à toutes les personnes immigrantes occupant des emplois peu qualifiés et à bas salaire dans le cadre du PTET de se qualifier à la sélection du Québec à travers le Programme de l'expérience québécoise (PEQ), comme c'est le cas pour les professions plus qualifiées et à haut salaire.
- 4.3 Œuvrer pour abolir les permis de travail fermés et accroître les mesures facilitant la sélection et l'admission permanente de ces migrantes et migrants.

Orientation 5 : Immigration jeune

- 5.1 Poursuivre la sélection visant l'établissement d'une immigration jeune dans la catégorie économique, mais ne doit pas exclure les travailleuses et les travailleurs plus âgés, ni ceux ayant des enfants ou dont le profil offre d'autres avantages.

Orientation 6 : Inventaires et délais d'obtention de la résidence permanente

- 6.1 Améliorer les processus, rendre plus accessibles les frais exigés aux candidates et aux candidats, mettre en place des canaux de discussion et collaborer pour une mise en œuvre efficace de l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains, de concert avec le gouvernement canadien.

- 6.2 Ramener à 12 mois la période minimale d'emploi au Québec pour que les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires puissent demander la sélection du Québec dans le cadre du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) et traiter leurs demandes en continu comme il est proposé pour le volet Diplômés.
- 6.3 Mettre en place un processus rapide et simplifié pour les permis de travail ou d'études temporaires en faveur des conjoints et des enfants des résidents temporaires et réduire les barrières financières et tarifaires à la sélection des travailleuses et des travailleurs immigrants et de leur famille.
- 6.4 Ramener les délais du regroupement familial à des niveaux plus humains pour les proches des demandeurs.

Orientation 7 : Besoins du marché du travail

- 7.1 Mettre fin au permis de travail lié à un seul employeur, qui s'apparente au travail forcé et génère des difficultés d'intégration en emploi, de la précarité, de nouveaux sans-papiers, du travail au noir et de l'exclusion sociale, et il devrait mettre en place des permis semi-fermés sectoriels ou régionaux et des mesures compensatoires entre employeurs.
- 7.2 Accroître le financement de la CNESST pour offrir davantage de formations informant les personnes immigrantes de leurs droits, pour leur offrir des services adaptés en cas de réclamations ou de plaintes et pour mener davantage d'inspections non annoncées dans les milieux employant des TET et du personnel d'agences de placement.
- 7.3 Intervenir pour que les partenaires du marché du travail prennent en compte la réalité des personnes immigrantes, particulièrement celles arrivées depuis 5 ans ou moins, et pour soutenir leurs efforts (par exemple : information destinée aux nouveaux arrivants, sensibilisation des employeurs, soutien accru en santé et sécurité du travail, implantation de programmes d'accès à l'égalité, création de comités et de programmes paritaires d'accueil et d'intégration, prévention de la violence et du harcèlement discriminatoire, francisation en entreprise).
- 7.4 Mettre en place un programme d'accueil et d'intégration visant spécifiquement les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires afin d'assurer leur insertion sociale, leur inclusion dans les milieux de travail, leur installation et leur rétention dans les régions, et ce, en étroite collaboration avec les syndicats, les associations œuvrant auprès des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires et les organismes communautaires en immigration.
- 7.5 Accroître et assurer un financement adéquat des organisations d'accueil et de soutien, de francisation, de régionalisation et d'employabilité dédiées aux personnes immigrantes permanentes et temporaires, aux réfugié-es et aux demandeurs d'asile, et ce, dans toutes les régions.

Orientation 8 : Reconnaissance des compétences

- 8.1 Accélérer l'adoption et la mise en œuvre de mesures visant la bonification de la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger, surtout des femmes détenant des diplômes étrangers, afin qu'elles puissent rapidement s'intégrer au marché du travail québécois dans un emploi à la hauteur de leurs compétences et de leurs aspirations.
- 8.2 Assurer que les formations complémentaires soient qualifiantes et que la réglementation en immigration fonde les critères de sélection du nouveau programme de sélection des travailleuses et des travailleurs qualifiés sur les diplômes sanctionnés par l'État et leur équivalence.

Orientation 9 : Régionalisation de l'immigration

- 9.1 Recréer des structures régionales de concertation pour le développement socio-économique des régions, soutenir adéquatement les programmes municipaux d'inclusion des personnes et des familles immigrantes ainsi que financer les infrastructures et les services publics sur l'ensemble du territoire québécois, de concert avec le gouvernement fédéral.
- 9.2 Favoriser l'émergence d'un nouveau marché résidentiel non spéculatif dans toutes les régions à travers des partenariats, des prêts et des garanties gouvernementales propres au secteur communautaire, des mesures fiscales (taxes progressives sur le potentiel du terrain), juridiques (contre la spéculation et le blanchiment d'argent) et réglementaires (registre des loyers, zonage favorisant l'entrepreneuriat collectif), des programmes ambitieux visant l'acquisition municipale et communautaire de parcs immobiliers privés existants, et de l'aide aux ménages à revenu moyen ou faible, incluant les familles d'immigration récente.
- 9.3 Prendre en considération le genre dans les politiques et programmes de régionalisation et d'habitation, particulièrement pour les femmes qui s'installent en région. Ceci inclut l'accès à l'emploi, au logement, à la santé, à la formation, à la francisation, aux services de garde éducatifs, à la protection contre la violence conjugale, aux commerces de proximité, au transport collectif et plus encore.

Orientation 10 : Coordination gouvernementale des services d'intégration des personnes immigrantes

- 10.1 Poursuivre ses efforts de coordination interministérielle et intergouvernementale, inviter la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale à joindre le Groupe d'action pour l'avenir de la langue française et s'assurer d'inclure tous les groupes représentés par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), y compris les organisations syndicales, en toute matière concernant les services de francisation et d'intégration.

- 10.2 Mettre en place un programme d'accueil et d'intégration visant spécifiquement les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires afin d'assurer leur insertion sociale, leur inclusion dans les milieux de travail et leur rétention dans les régions, et ce, en étroite collaboration avec les syndicats, les associations œuvrant auprès des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires et les organismes communautaires en immigration.
- 10.3 Se doter d'indicateurs précis et complets, notamment sur les travailleuses et les travailleurs migrants et leurs familles, pour mesurer les besoins et les effets relatifs à l'immigration afin de planifier les programmes et les mesures nécessaires et rendre ces données publiques.

Orientation 11 : Engagement humanitaire

- 11.1 Rehausser les cibles de l'immigration pour les personnes réfugiées, notamment le nombre accepté dans le cadre du parrainage privé et y inclure tous les demandeurs d'asile établis au Québec dont la demande sera acceptée.
- 11.2 Augmenter et pérenniser le financement nécessaire aux organismes communautaires et au PRAIDA (au-delà des 3.5 millions en aide d'urgence accordés l'hiver dernier) pour assurer une capacité d'accueil digne et respectueuse des droits de la personne des personnes demandeuses d'asile et des autres personnes immigrantes vulnérables.
- 11.3 Faciliter le retour au Québec des personnes demandeuses d'asile francophones arrivées par le chemin Roxham qui ont été déplacées vers d'autres provinces depuis juin 2022 et qui souhaitent s'établir au Québec.
- 11.4 Faciliter la mise en place rapide d'un programme de régularisation inclusif, en collaboration avec la société civile, pour les personnes immigrantes sans statut du Québec.

Orientation 12 : Niveaux d'immigration

- 12.1 Rehausser les seuils de l'immigration économique, familiale et humanitaire, accorder la sélection du Québec en continu à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs migrants qui souhaitent s'y établir ou réduire drastiquement cette immigration temporaire et précaire, et exiger des employeurs qu'ils choisissent entre le recrutement international de francophones ou la mise en place de mesures permettant aux personnes recrutées d'apprendre le français en milieu de travail, durant la semaine normale de travail et sans perte de rémunération pour les travailleuses et les travailleurs.

Annexe B – Lettre sur les modifications réglementaires



**Confédération
des syndicats
nationaux**

Comité exécutif
Vice-présidence

Le 13 juillet 2023

Madame Claire Malbouires
Directrice des politiques d'immigration
permanente Ministère de l'Immigration, de la
Francisation et de l'Intégration

Objet : Projets de règlements en matière d'immigration

Madame,

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) souhaite vous faire part de ses préoccupations concernant les deux projets de règlements publiés dans *La Gazette officielle du Québec* le 7 juin dernier. Tout d'abord, nous déplorons que ces projets ne soient pas le fruit du processus de consultation entrepris sur la Planification pluriannuelle de l'immigration au Québec (2024-2027), qui tiendra ses audiences en septembre prochain. Cela donne une malheureuse impression quant au bien-fondé de cette consultation publique si les règlements peuvent être édictés bien avant. C'est pourquoi nous prions instamment la ministre de bien vouloir surseoir à ces changements et attendre l'adoption de la planification, eût égard au processus de consultation parlementaire par la Commission des relations avec les citoyens.

De façon générale, la CSN est en accord avec les modifications visant à transformer le Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) dorénavant nommé le Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ). L'introduction d'exigences en regard de la connaissance du français répond aux attentes de la centrale, qui souhaitait que cette connaissance soit modulée selon le niveau de compétences et le statut de demandeur principal ou de conjoint.

Toutefois, l'abolition de la grille de sélection et son remplacement par des critères insérés dans la réglementation créent quelques problèmes. Tout d'abord, la plupart des candidatures étant celles d'hommes, la disparition des caractéristiques de la conjointe

(seulement la langue est requise) nous préoccupe et semble indiquer que le fait d'être une famille n'est plus un critère favorisant la sélection. De plus, alors que plusieurs régions du Québec vivent une pénurie de main-d'œuvre, la CSN s'oppose à l'introduction d'une limite d'âge de 55 ans pour se qualifier à la sélection au nouveau programme, la discrimination selon l'âge étant interdite au Québec.

La CSN ne s'oppose pas à la subdivision du PSTQ selon les quatre volets proposés (haute qualification et compétences spécialisées, compétences intermédiaires et manuelles, professions réglementées et talents d'exception). Nous ne comprenons toutefois pas pourquoi une expérience de travail d'un an au Québec est exigée dans le volet 2 de ce nouveau programme. Comme son nom l'indique, l'expérience québécoise relève du Programme de l'expérience québécoise (PEQ). En ce qui concerne les équivalences de diplômes admissibles pour se qualifier dans les volets 1 et 2, au lieu d'en faire une longue énumération, le règlement pourrait simplement faire référence aux diplômes sanctionnés par l'État québécois, dont la durée et la qualité font autorité, pour les études secondaires, collégiales et universitaires.

Dans le cadre du regroupement familial, la CSN appuie l'introduction d'un engagement par les garantes et les garants à prévoir l'accueil et l'intégration des personnes de 18 à 54 ans, plutôt qu'à en restreindre le nombre. Ceci devra toutefois être réalisé de façon simple, sans constituer une entrave bureaucratique additionnelle à la réunification des familles moins aisées, et l'accès à tous les services requis devra être assuré par le Québec (francisation, employabilité, services publics, etc.).

Cette réforme réglementaire doit aussi permettre de flexibiliser l'accompagnement familial des travailleuses et des travailleurs du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), en simplifiant les conditions d'entrée et en facilitant l'obtention de permis de travail et d'études des conjointes ou des conjoints, afin d'assurer la conciliation travail-famille équitablement entre toutes les personnes qui travaillent au Québec, natives ou immigrantes, et leurs enfants.

La réforme prévoit réintroduire au PEQ la sélection des étudiantes et étudiants étrangers diplômés par des institutions québécoises, sans exigence d'emploi préalable. La réforme doit aussi viser les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires, en ramenant à 12 mois la période minimale d'emploi requise au Québec avant de soumettre une demande de sélection via le PEQ, même avec un permis de travail plus long.

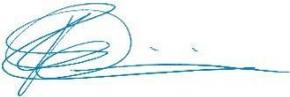
En ce qui concerne les études d'impact sur le marché du travail (EIMT), la CSN est très déçue que rien ne soit prévu aux projets de règlements établissant les exigences du Québec à l'endroit des employeurs en matière de recrutement de francophones ou de francisation des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires. De plus, le projet modifie le sens de l'exigence d'une offre d'emploi validée, qui était conçue pour sélectionner les candidatures à l'étranger, et non pour forcer les travailleuses et travailleurs migrants à rester à l'emploi du même employeur, ce à quoi la CSN s'oppose tout autant qu'aux permis fermés.

Sur le plan financier, le projet de réforme du Règlement sur l'immigration envisage maintenant d'exiger de la ressortissante ou du ressortissant un engagement, envers le Québec, de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille pour une période de 3 mois après son admission à la résidence permanente, par le Canada, ce qui est très difficile à saisir. Le projet de règlement prévoit aussi l'allègement des droits payables par l'employeur pour les demandes multiples d'EIMT en secteur agricole. Pour leur part, les frais exigés pour les demandes des travailleuses et des travailleurs qualifiés ne sont pas allégés et doivent provenir d'un emploi dans la profession indiquée comme profession principale dans la déclaration d'intérêt, faite possiblement jusqu'à deux ans plus tôt! Ceci est fort inéquitable et difficile à réaliser pour les personnes à bas salaire.

La CSN s'oppose par ailleurs à la modification du règlement concernant les conséquences de violation du droit du travail par les employeurs. Les sanctions envers les employeurs coupables d'infractions seraient considérablement réduites. En effet, une EIMT pouvait être refusée par le ministre à un employeur si celui-ci était trouvé coupable d'une infraction à la loi, mais cela ne serait plus le cas lorsque remontant désormais à plus de deux ans, ce qui est nettement insuffisant.

En terminant, nous souhaitons réitérer auprès du MIFI la demande d'abolition du permis fermé et souligner que le Programme de mobilité internationale plus (PMI+), qui permet l'obtention de permis ouverts, doit viser toutes les travailleuses migrantes et tous les travailleurs migrants.

Veillez recevoir, madame Malbouires, nos salutations respectueuses,



Katia Lelièvre
Vice-présidente

Annexe C - Lettre sur la régularisation



Montréal, le 31 octobre 2022

PAR COURRIEL :
cabinet@mifi.gouv.qc.ca

Mme Christine Fréchette

Ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
1200, boulevard Saint-Laurent, 7^e étage
Montréal (Québec) H2X 0C9

Objet: Urgence de créer un programme de régularisation inclusif

Madame la Ministre,

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) vous offre ses plus sincères félicitations pour votre élection et votre nomination au poste de ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. Votre parcours est prometteur de grandes réalisations. Soyez assurée de notre entière collaboration en ce qui concerne les grands dossiers de l'heure, dans lesquels la CSN est profondément engagée¹.

Nous avons su que le gouvernement fédéral s'apprête à consulter les provinces, d'ici le 15 novembre, sur la création d'un programme de régularisation des « sans statut ». Vu ce bref délai, nous souhaitons vous faire part dès maintenant de notre point de vue sur la pertinence d'un tel programme, qui se doit d'être inclusif, simple et complet pour **répondre aux engagements humanitaires et aux besoins du Québec**.

Depuis plus de 100 ans, la CSN fédère de nombreuses organisations syndicales présentes au Québec, mais également ailleurs au pays. Nous représentons aujourd'hui plus de 330 000 travailleuses et travailleurs des secteurs privé et public, dans toutes les industries et tous les services. Parmi nos membres, nous comptons de très nombreuses personnes immigrantes, certaines de deuxième voire de troisième génération, d'autres détenant la résidence permanente depuis peu ou plusieurs années, d'autres encore travaillant avec nous à titre de migrants temporaires ou d'étudiants internationaux. Nous comptons également un nombre grandissant de sans-papiers dans nos milieux de travail. Nos membres dans toutes les régions rapportent maintenant les cas de travailleuses et travailleurs qui, **faute d'un statut de résidence permanente**, sont séparés de leur famille pendant des années, sont

¹ Nos travaux portent notamment sur la sensibilisation des travailleuses et des travailleurs du Québec à l'importance de l'immigration et à sa régionalisation, ainsi que sur l'accueil et l'accompagnement des nouveaux arrivants dans leurs milieux de vie et de travail, l'accès aux services publics et aux programmes de francisation, la santé-sécurité au travail des personnes immigrantes, la reconnaissance et l'insertion socioprofessionnelle, le droit à l'égalité relativement au statut migratoire, la lutte contre le racisme et la discrimination, ainsi que l'inclusion citoyenne et syndicale.

privés d'un logement décent et d'accès aux services publics, sont souvent payés au noir, sous le salaire minimum et sans avantages sociaux, se retrouvent infectés ou blessés au travail, mais non compensés, se voient surchargés d'heures de travail bien au-delà des limites autorisées par la loi, n'ont aucune stabilité d'emploi et ni preuve de leurs expériences antérieures pour retrouver du travail ou réclamer de l'assurance-emploi. Cette triste description traduit une situation qui n'est certes pas nouvelle, mais ces injustices se multiplient désormais de façon inadmissible.

C'est donc avec beaucoup d'espoir que nous avons appris qu'un plan est actuellement en élaboration, en vue de « régulariser » les personnes immigrantes sans statut permanent valide au Canada. Un tel plan permettrait aux travailleuses et aux travailleurs de tous les niveaux de compétence d'obtenir la résidence permanente, ce qui pourrait mettre fin aux disparités de droits qui existent actuellement. Compte tenu de l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains (1991), ***il est nécessaire et urgent que le Québec fasse siens les objectifs fort louables et opportuns d'un vaste programme de régularisation.***

Nous croyons que le moment est propice pour agir en ce sens. Les effets de la pénurie de main d'œuvre et de la pandémie de COVID ont été de puissants révélateurs de ces inégalités pour les membres des syndicats et la population entière. En mars 2021, nous demandions aux ministres responsables de l'immigration, du Québec et du Canada, d'élargir les mesures de régularisation du *Programme spécial des demandeurs d'asile en période de COVID-19*², à toutes les personnes migrantes sans statut (ou à statut précaire) œuvrant dans les industries et services essentiels.

Malheureusement, vu ses multiples exclusions, ce programme a laissé intacts tous les problèmes posés par l'emploi d'une main-d'œuvre précaire, vulnérable aux abus de toutes sortes de la part d'agences et d'employeurs sans scrupules.

Nos syndicats écrivent maintenant des lettres pour ***sauver de la déportation*** des travailleurs exclus du programme, dont certains, comme Mamadou Konaté, ont pourtant risqué leur vie à nettoyer les hôpitaux et les CHSLD dès les débuts de la pandémie, ***à travers des contrats conclus entre des services publics québécois et des agences de placement.*** Les critères d'admissibilité du Programme spécial des demandeurs d'asile en période de COVID-19 étaient bien trop complexes et restrictifs.

Il est devenu urgent de mettre en place un programme ***inclusif et simple sur le plan administratif.*** Non seulement cela permettrait de respecter nos obligations internationales en matière de droits de la personne, mais également d'assurer que la société québécoise fasse dignement face à la pénurie de main-d'œuvre, sans recourir à tous ces gens privés de protection et de droits.

Nos services de santé et d'éducation croulent, les commerces vivent et, plusieurs jours par semaine, ceux-ci restent fermés dans de nombreuses villes, faute de main-d'œuvre. En tablant sur ***des personnes immigrantes déjà présentes au Québec, intégrées au marché du travail et maîtrisant les pratiques et la langue de travail, ou en voie de le faire,*** nous pourrions nous rendre service, toutes et tous, citoyennes et citoyens, travailleuses et travailleurs, entreprises et institutions, et ce,

2 Le programme spécial excluait toutes les personnes ayant travaillé après la première vague, de nombreuses autres personnes œuvrant dans la santé et celles des autres secteurs. Pourtant, les personnes migrantes sont très souvent les piliers d'activités essentielles à la société, qu'elles travaillent dans la santé et les services sociaux, la production, transformation et distribution alimentaire, les entrepôts et les commerces de proximité, les agences de sécurité ou le nettoyage et l'entretien. Ce programme excluait également les personnes dont le permis de travail ou de résidence temporaire est échu, ainsi que le nombre de demandeurs d'asile.

sans miner les droits du travail et l'équilibre du marché de l'emploi. De plus, en accordant la résidence permanente à toutes les personnes sans statut, incluant les plus démunies et les moins qualifiées, nous pourrions assurer la protection de leurs droits égaux au regard des chartes québécoise et canadienne, ainsi que de la Charte onusienne des droits de l'homme, sans détériorer l'évolution des salaires et des conditions de travail de toute la population.

Nos membres nous le disent : il faut favoriser l'immigration permanente plutôt que la précarisation de l'immigration à laquelle nous assistons depuis plusieurs années. C'est une question d'égalité et de justice sociale, mais aussi un enjeu de préservation des acquis sociaux pour lesquels plusieurs générations de travailleuses et de travailleurs se sont battus.

Pour toutes ces raisons, nous vous demandons donc de ***favoriser la création d'un programme de régularisation inclusif et simple, et ce, de façon urgente.***

Nous sommes disponibles pour échanger sur la mise en œuvre du programme et d'autres questions concernant l'immigration, la francisation et l'intégration, au moment qui vous conviendra.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de notre haute considération.



Caroline Senneville
Présidente

Annexe D – Recommandations antérieures

La CSN a revendiqué, dans sa plateforme sur l'immigration (2012, rév. 2022) et dans de précédents mémoires et documents, que la politique d'immigration comprenne les éléments suivants :

L'accueil

1. Une sélection juste, équitable et exempte de discrimination, notamment en fonction du lieu d'origine.
2. Une information complète et pertinente aux candidates et aux candidats à l'immigration avant leur arrivée :
 - Ce qu'est le Québec : la langue, la culture et les valeurs communes;
 - Les exigences demandées pour certains métiers et certaines professions.
3. Des mesures permettant aux candidates et candidats sélectionnés de démarrer certaines démarches avant leur arrivée (reconnaissance de diplômes, apprentissage du français, etc.).
4. Un accompagnement avant et après l'arrivée pour faciliter les démarches.
5. La mise en place rapide d'un programme de régularisation inclusif, en collaboration avec la société civile, pour les personnes immigrantes sans statut du Québec.
6. Le rétablissement de cibles d'immigration humanitaire à la hauteur des engagements historiques du Québec, en ce qui concerne le nombre de personnes acceptées dans le cadre du programme de réinstallation de réfugiés pris en charge par le gouvernement du Canada et du programme de parrainage collectif privé.
7. La garantie d'accès des personnes ayant demandé l'asile aux services publics essentiels, tels que la santé ou les services de garde à la petite enfance subventionnés.

Le français

8. Des examens de français, lorsque conditionnels à l'obtention du Certificat de sélection du Québec (CSQ), qui soient conçus au Québec, qui évaluent le français parlé au Québec et qui soient corrigés au Québec.
9. Des cours de français de base accessibles rapidement, dans la communauté ou en milieu de travail, aux candidates et candidats et à leur famille, et le soutien nécessaire pour y assister.
10. Des cours de français pour les personnes immigrantes en milieu de travail, durant la semaine normale de travail et sans perte de rémunération pour les travailleuses et les travailleurs, dont le financement et la mise en œuvre sont renforcés.

11. Des cours de français de niveau avancé, en milieu de travail dans le domaine de travail de la personne, et les ressources nécessaires pour les soutenir.
12. Une clarification des obligations des employeurs qui accueillent des travailleurs d'agences de placement en matière de francisation, en vertu des nouvelles dispositions de la Loi sur la langue officielle et commune du Québec.
13. Une affirmation accrue du caractère français du Québec, ici et à l'étranger, et les moyens nécessaires pour le faire respecter, notamment dans les milieux de travail.
14. Une nouvelle politique nationale d'éducation des adultes et de formation continue qui intègre les efforts de francisation des personnes immigrantes au Québec.

L'intégration socio-économique

15. Un financement adéquat par tous les paliers de gouvernement des programmes municipaux d'inclusion des personnes et des familles immigrantes, particulièrement hors des grands centres, ainsi que des infrastructures et services publics sur l'ensemble du territoire québécois : logement, transport, services publics, garderie, etc.
16. La mise en place par tous les paliers de gouvernement d'un programme d'accueil et d'intégration visant spécifiquement les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, en étroite collaboration avec les syndicats, les principales associations qui œuvrent auprès des travailleurs étrangers temporaires et les organisations impliquées dans l'accueil et l'accompagnement des personnes immigrantes.
17. Un financement adéquat par tous les paliers de gouvernement visant les organisations d'accueil, de soutien, de francisation et d'employabilité des personnes immigrantes, incluant les organismes au services des TET et des demandeurs d'asile.
18. Des activités de sensibilisation, d'éducation et de lutte aux préjugés et d'éducation aux droits auprès de la société en général et des nouveaux arrivants eux-mêmes, notamment dans le système d'éducation, les médias et les milieux de travail.
19. Un encouragement aux régions à se doter de politiques d'immigration afin de recruter et retenir de nouveaux arrivants.
20. Un programme de jumelage de nouveaux arrivants avec des résidents de la région.
21. Des mesures d'accompagnement et de soutien spécifiques à l'endroit des femmes de la catégorie du regroupement familial afin de briser leur isolement et de favoriser leur intégration à la société d'accueil.

Stratégie en emploi

22. Une responsabilité accrue des partenaires du marché du travail afin qu'ils prennent en compte la réalité des personnes immigrantes, particulièrement celles arrivées depuis 5 ans ou moins, par ex. : sensibilisation des employeurs, mise en place de procédures

d'embauche exemptes de biais discriminatoires, soutien accru en santé et sécurité du travail, implantation de programmes d'accès à l'égalité, création de comités et programmes paritaires d'accueil, d'intégration et de maintien en emploi, prévention de la violence et du harcèlement discriminatoire.

23. Une stratégie d'intégration en emploi de la main-d'œuvre issue de l'immigration comprenant :

- De la formation et des outils pour les employeurs afin de s'assurer que les procédures d'embauche soient exemptes de biais discriminatoires, qu'ils mettent en place des programmes d'égalité en emploi et qu'ils œuvrent, de façon paritaire, à une intégration et à un maintien en emploi harmonieux des personnes issues de l'immigration et des minorités visibles;
- Un renforcement des programmes d'accès à l'égalité et de leur surveillance;
- Une meilleure coordination et efficacité des mesures de reconnaissance des diplômes, de l'expérience et des compétences acquises à l'étranger incluant de l'information, de l'orientation, du soutien, de l'accompagnement, de la formation d'appoint et un meilleur accès à la formation continue ainsi qu'à la requalification professionnelle;
- Des programmes suffisants, efficaces et éprouvés pour permettre l'acquisition d'une première expérience de travail québécoise, incluant un financement stable des organismes communautaires d'insertion en emploi et des mesures de soutien à l'intention des personnes et des employeurs;
- Des mesures spécifiques pour les personnes n'ayant pas fait l'objet de la sélection, notamment les réfugié-es et les personnes admises par le regroupement familial;
- Un système efficace pour mettre en lien les travailleuses et travailleurs à la recherche d'emploi et les donneurs d'ouvrage partout au Québec;
- Un encadrement plus strict des agences de placement afin de mettre fin aux abus et à l'exploitation des personnes immigrantes, les modifications obtenues aux normes du travail étant nettement insuffisantes;
- Des mesures spécifiques pour les femmes immigrantes telles que du soutien à leurs responsabilités familiales et de l'accompagnement pour leur permettre l'accès à des cours de français et la possibilité de poursuivre leurs démarches de reconnaissance de diplômes et d'expérience afin d'éviter l'isolement et les ghettos d'emploi.

Le travail migrant temporaire

24. L'adoption d'un décret par lequel le gouvernement du Québec se déclare lié par la convention internationale de l'ONU ainsi que par les conventions de l'OIT concernant les travailleuses et travailleurs migrants et les travailleuses domestiques.

25. La possibilité pour les travailleuses et les travailleurs migrants de changer d'employeur, par l'abolition du permis de travail nominatif du PTET (ou permis de travail fermé) et son remplacement par un permis ouvert ou semi-ouvert.

26. La possibilité pour les travailleuses et travailleurs migrants temporaires de demander le statut de résident permanent au Canada dès la première année.
27. Un processus simplifié pour l'obtention d'un permis de travail ou d'études temporaire pour les conjoints et les enfants des travailleurs et des travailleuses temporaires.
28. La possibilité pour les travailleuses et les travailleurs migrants de choisir leur lieu de résidence.
29. Un système d'inspection des logements fournis par les employeurs pour en vérifier la qualité et les conditions de respect de la vie privée, et l'inclusion de ces lieux d'hébergement dans les mesures prévues en cas d'accidents du travail, de lésions professionnelles ou de maladies.
30. La couverture de tous les travailleurs et travailleuses temporaires par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
31. La bonification du financement de la CNESST pour offrir davantage de formations informant les personnes immigrantes de leurs droits, pour leur offrir des services adaptés en cas de réclamations ou de plaintes, et pour mener davantage d'inspections non annoncées dans les milieux employant des TET et du personnel d'agences de placement.
32. Des formations par les employeurs, sur l'utilisation sécuritaire des équipements et du matériel ainsi que sur la violence et le harcèlement, qui tiennent compte des enjeux liés à l'immigration.
33. Un mécanisme permettant aux travailleuses et aux travailleurs qui ont besoin de suivre un traitement en cas d'accident ou de maladie au travail de continuer d'être couverts une fois de retour chez eux.
34. Un mécanisme qui permette à la travailleuse ou au travailleur de poursuivre ses recours jusqu'au bout, même après le retour dans son pays.
35. La publication de la liste de tous les employeurs interdits de réaliser une Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) pour des raisons de non-conformité.
36. L'acceptation par le Québec des candidatures au PTET provenant de pays non francophones rendue conditionnelle à un engagement de francisation de la part des employeurs dès l'arrivée des travailleuses et aux travailleurs migrants temporaires en sol québécois.
37. La possibilité de prolonger le séjour des travailleuses et aux travailleurs migrants temporaires afin que ces derniers aient le temps nécessaire pour convenablement se franciser et atteindre le niveau de maîtrise du français exigé par le PEQ, en vue d'obtenir le CSQ.

38. L'amélioration de l'accessibilité financière au processus d'immigration pour les personnes immigrantes, particulièrement les TET.
39. L'amélioration substantielle de la défense des droits du travail et de l'accessibilité à la justice pour les personnes migrantes, pour les informer de leurs droits et de leurs recours dans leur langue, les protéger et les soutenir pour porter une plainte, garantir leur droit à la syndicalisation, assurer à tous et toutes les résident-e-s temporaires une couverture par les différentes lois du travail (LSST, LATMP, LNS, LES) dès lors qu'ils et elles travaillent au Québec, offrir des voies alternatives d'accès et d'administration de la justice pour les personnes immigrantes temporaires.

La gouvernance et l'évaluation des actions

40. Une amélioration des processus migratoires du Québec et du Canada, par la mise en place de canaux de discussion entre les gouvernements québécois et canadien et par leur collaboration pour une mise en œuvre efficace de l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains.
41. Une bonne évaluation des besoins d'immigration en réalisant :
 - Le portrait de la situation démographique;
 - Un état de situation de l'emploi et des besoins de main-d'œuvre par région et par secteur;
 - Une prise en compte des apports autres que ceux à dimension strictement socio-économique.
42. Des seuils d'immigration économique qui tiennent réellement compte du nombre important de personnes immigrantes susceptibles d'obtenir leur Certificat de sélection du Québec (CSQ) par le biais du programme de l'expérience québécoise (PEQ).
43. La production d'indicateurs précis et complets pour mesurer les besoins et les effets relatifs à l'immigration, afin de planifier les programmes et les mesures nécessaires, et de rendre publiques les données sur lesquelles les choix sont fondés.
44. Une vérification régulière des effets de la politique et des plans d'action s'y rattachant, au moyen d'indicateurs permettant l'évaluation de l'intégration socio-économique des personnes déjà admises et par la consultation des acteurs concernés.
45. Le développement par le gouvernement du Québec d'une politique globale et intégrée d'immigration qui inclut le rapatriement des pouvoirs nécessaires à l'adaptation et à la gestion du programme des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires. Cette gestion devrait être confiée au ministère québécois de l'immigration en collaboration avec la CPMT, qui devrait jouer un rôle accru en matière d'immigration économique et de francisation.