

# L'IMMIGRATION, UNE RICHESSE À PARTAGER

Plateforme sur les questions d'immigration de la CSN

RÉSUMÉ



Le texte intégral de la plateforme *L'immigration, une richesse à partager* et son résumé sont disponibles sur le site internet de la CSN : [www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca).

**Publié par la Confédération des syndicats nationaux**



#### Recherche et rédaction

Claude Bégin et Julie Marquis,  
Service des relations du travail de la CSN  
Josée Roy, collectif du comité exécutif  
de la CSN

#### Contribution

Le comité confédéral sur les relations inter-culturelles, sous la responsabilité de Jean Lortie, secrétaire général de la CSN, composé de : Abraham Lara, Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Hôtel Omni, Fédération du commerce ; Gabriella Nedelcu, Syndicat des professionnels en soins infirmiers et cardio-respiratoires du CSSS de Bordeaux-Cartierville-Saint-Laurent, Fédération de la santé et des services sociaux ; Voltaire Juin, Syndicat des ouvriers et ouvrières du Fer et du Titane, Fédération de l'industrie manufacturière ; Oscar Cardona, Syndicat des travailleurs et travailleuses de Partagec, Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches ; Louise Carrier Corriveau, Syndicat des travailleurs et travailleuses, Service d'aide aux Néo-Canadiens, Conseil central de l'Estrie ; Nejia Chehidi, Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'hôtel Reine Élisabeth

#### Correction

Nicole Cousineau, collectif  
du comité exécutif de la CSN

#### Révision et édition

Lyne Beaulieu, Service des  
communications de la CSN

#### Production

Service des communications  
de la CSN

#### Graphisme et illustrations

France Tardif

#### Impression

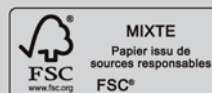
Opale impressions

#### Dépôts légaux

Bibliothèque et Archives  
nationales du Québec 2012  
Bibliothèque et Archives  
Canada 2012

Octobre 2012

[www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)



## INTRODUCTION

La CSN se préoccupe des questions reliées à l'immigration depuis de nombreuses années. Dès 1986, un comité confédéral a été créé afin de proposer des orientations au comité exécutif de la centrale et de recommander les moyens d'action appropriés. Elle s'est prononcée à plusieurs reprises sur ces questions et a participé à toutes les consultations gouvernementales. En outre, elle travaille, sur ses propres bases, à la sensibilisation des organisations et des syndicats affiliés par différents moyens.

Au cours des dernières années, de nombreux travailleurs et travailleuses issus de diverses communautés culturelles ou récemment arrivés au Québec se sont joints aux syndicats de la CSN. Leur proportion varie de 15 à 20 %. Ils sont particulièrement présents dans les secteurs de la santé, des services sociaux, de l'hôtellerie, de la construction et de la métallurgie. Dans la région de Montréal, ils sont majoritaires dans plusieurs syndicats.

Le Québec est une terre d'immigration depuis très longtemps. La CSN reconnaît le rôle de l'immigration et partage les quatre objectifs définis politiquement depuis 1990 : la réponse au défi du redressement de la situation démographique, la prospérité, la pérennité du français et l'ouverture sur le monde.


Pour atteindre ces objectifs, l'intégration doit être harmonieuse, et les moyens pour ce faire mis en place. La CSN croit que l'immigration ne doit pas être qu'un élément de réponse à nos problèmes économiques ; elle doit s'inscrire dans une vision plus large incluant nos valeurs sociales, humaines et humanitaires.

## TABLE DES MATIÈRES

	Introduction	1
<b>1</b>	L'encadrement de l'immigration	3
<b>2</b>	Le portrait et l'évolution de l'immigration	7
<b>3</b>	La situation particulière des réfugié-es	11
<b>4</b>	Le portrait de la situation des personnes immigrantes sur le marché du travail	15
<b>5</b>	L'intégration socioéconomique des personnes immigrantes	17
<b>6</b>	Les travailleurs migrants comme réponse aux problèmes temporaires de main-d'œuvre	25
<b>7</b>	Une plateforme CSN sur les conditions de l'immigration	39
	Conclusion	35



# 1 ● L'ENCADREMENT DE L'IMMIGRATION



## **La juridiction de l'immigration est partagée entre le Québec et le Canada.**

Le Canada est responsable de définir les diverses catégories d'immigrants, de déterminer qui est un réfugié et d'octroyer la résidence permanente et la citoyenneté.

Le Québec, pour sa part, est responsable de décider du nombre d'immigrantes et d'immigrants qu'il souhaite accueillir, de procéder à leur sélection et de définir les politiques en matière de sélection, d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants.

En fonction des lois et des programmes en vigueur au Canada et au Québec, nous accueillons des personnes que l'on regroupe sous quatre catégories :



**L'immigration économique** comprend les gens d'affaires, les travailleuses et les travailleurs qualifiés et les professionnel·les qui sont choisis en fonction de critères établis par le Québec. Elle représente 65,2 % des personnes accueillies au Québec pour la période 2006–2010.

**Les regroupements familiaux** comprennent les conjointes, conjoints ou membres de la proche famille de citoyens canadiens ou de résidents permanents qui s'en portent garants. Ces personnes sont sélectionnées par le fédéral, mais le Québec décide du nombre qu'il veut recevoir. Elles représentent 21,7 % des personnes accueillies au Québec pour la période 2006–2010.

**Les réfugié·es et les personnes à protéger** sont ceux qui sont persécutés ou torturés ou qui craignent de l'être en vertu de différents motifs reconnus. Certains d'entre eux sont sélectionnés à l'extérieur du pays, souvent dans des camps, alors que les autres se présentent à la frontière. Pour la période 2006–2010, 11% des personnes accueillies au Québec étaient des réfugiés.

**Les travailleurs étrangers temporaires** sont des personnes que le Canada et le Québec accueillent de façon temporaire pour des besoins spécifiques de main-d'œuvre qui ne trouvent pas de réponse ici. Ils ne sont pas des immigrants. Quatre programmes existent, pour les aides domestiques, les travailleurs agricoles, les travailleurs non qualifiés et les travailleurs qualifiés. Québec gère ces programmes canadiens pour son territoire. Le nombre de travailleuses et de travailleurs temporaires accueillis au Québec est passé de 20 244 à 30 307 entre 2006 et 2010.

Le gouvernement Harper procède actuellement à un resserrement sévère des règles de l'immigration et de l'accueil des personnes à protéger. Plusieurs autres pays le font également. Cette situation est paradoxale alors qu'ils font face à des baisses de la croissance démographique importantes qui posent des défis socioéconomiques de taille.

La CSN croit que certains principes fondamentaux devraient guider les politiques d'immigration des gouvernements canadien et québécois au-delà des règles législatives et constitutionnelles.

**1.** Le respect des règles démocratiques, du droit international, des droits et de l'égalité des personnes ;

**2.** L'ouverture à la diversité et la reconnaissance de l'apport de l'immigration et des nouveaux arrivants à la société d'accueil ;

**3.** La reconnaissance par les gouvernements de l'importance d'une politique d'immigration et de leur rôle de modèle, de leader, de coordonnateur et de rassembleur des acteurs impliqués.





2 ● LE PORTRAIT ET L'ÉVOLUTION  
DE L'IMMIGRATION



## A. L'accroissement de l'immigration

D'année en année, le Québec accroît le nombre d'immigrants accueillis (excluant réfugié-es et travailleurs temporaires). Nous en recevons plus de 40 000 par année depuis 2004, ils étaient 53 981 en 2010. Selon l'Institut de la statistique du Québec, après 2029, seule l'immigration assurera la croissance démographique du Québec.

Les statistiques démontrent que l'intégration socioéconomique de ces personnes pose un certain nombre de défis, auxquels il faut apporter des réponses afin d'atteindre les objectifs du recours à l'immigration tout en préservant la cohésion sociale.



La CSN revendique une politique d'immigration qui intègre les éléments suivants relevant des compétences du Québec :

- 1.** Une bonne évaluation des besoins d'immigration par :
  - a. le portrait de la situation démographique ;
  - b. l'état de situation de l'emploi et des besoins de main-d'œuvre par région et par secteur ;
- 2.** L'état de situation de l'intégration socioéconomique des personnes déjà admises.
- 3.** Une sélection juste, équitable et exempte de discrimination, notamment en fonction du lieu d'origine.

## B. La diversification de l'immigration

Dans les années 60, nous avons assisté au passage du choix des immigrantes et des immigrants en fonction du pays d'origine (procédure discriminatoire) à la création d'une grille de sélection en fonction de critères tels l'éducation, les qualifications, l'âge, la connaissance du français, etc. Cette façon de faire a favorisé une immigration plus diversifiée, dont plus de gens de minorités visibles.

## C. Les caractéristiques des personnes immigrantes



### **Le sexe**

Le Québec accueille un nombre équivalent de femmes et d'hommes, mais ces dernières arrivent davantage par le regroupement familial.

### **L'âge**

Le pointage de la grille de sélection actuelle favorise les personnes immigrantes qui sont en âge de travailler, soit de 18 à 35 ans.

### **Le niveau de scolarité**

La grille de sélection des immigrants économiques accorde beaucoup de points au critère de la formation. En 2009, 65,4 % des personnes âgées de 15 ans et plus, avaient 14 années et plus de scolarité.

### **La maîtrise du français**

Depuis les années 2000, le nombre d'arrivants qui déclarent connaître le français est en constante croissance. Par contre, le nombre d'immigrants ayant comme langue maternelle le français a diminué. En 2009, 35,9 % ne connaissaient pas le français.



3. LA SITUATION PARTICULIÈRE  
DES RÉFUGIÉ-ES

## Le Canada est signataire des conventions internationales s'appliquant aux demandeurs d'asile.



### A. La demande d'asile : première étape conduisant au statut de réfugié-e

Les demandes à partir de l'étranger sont faites à partir d'un pays autre que le pays d'origine de la personne, qui est souvent dans un camp. Ces personnes transitent par le Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés et, quand elles arrivent, elles sont déjà acceptées.

Les demandes faites au Canada le sont à la frontière ou à un bureau de Citoyenneté et Immigration Canada par des touristes, des étudiantes, des étudiants ou des clandestins.

### B. De profondes modifications depuis 2011

Depuis septembre 2001, on assiste à une accélération des procédures, entre autres, par la suppression de certains recours, causant de grandes difficultés aux demandeurs d'asile qui manquent de temps pour amasser leur preuve documentaire ou autre.

## C. Le tiers pays sûr

Malgré que certaines politiques et pratiques états-uniennes soient discriminatoires envers des demandeurs d'asile ou des immigrants sur la base de leur nationalité, ethnicité ou religion, les États-Unis et le Canada se reconnaissent mutuellement comme des pays sûrs. Les demandes d'asile de personnes se présentant à la frontière américano-canadienne sont donc refusées.

## D. Les ressortissants de pays visés par un moratoire

Certaines personnes, dont la demande d'asile est refusée, sont légalement autorisées à demeurer au Canada. La procédure de renvoi dans leur pays est suspendue à cause de conditions existantes (guerre, violence). Ne pouvant obtenir le statut de résident permanent, elles vivent dans un vide juridique. Malgré qu'elles s'intègrent et paient des impôts, leurs droits sont grandement restreints et cela ne peut durer indéfiniment.

Les pays faisant actuellement l'objet d'un moratoire sont l'Afghanistan, la République démocratique du Congo, le Zimbabwe, l'Irak et Haïti, auxquels s'ajoute Cuba qui n'accepte pas que ses citoyens qui ont demandé refuge ailleurs reviennent.

## E. Le projet de loi C-31

Le projet de loi C-31, récemment adopté, prévoit entre autres :

- Des délais encore plus courts nuisant aux demandeurs pour présenter les preuves sur lesquelles est basée leur demande ;
- Le pouvoir donné au ministre de désigner des pays sûrs (pays d'origine désignés) ;
- Des pouvoirs accrus aux ministres de la Citoyenneté et de l'Immigration et de la Sécurité publique d'incarcérer des demandeurs arrivés irrégulièrement et d'empêcher la réunification de famille de réfugié-es.

La CSN revendique une politique d'immigration qui intègre les éléments suivants relevant des compétences du gouvernement fédéral :

**1.** Le respect des engagements internationaux du Canada en matière de protection des personnes ;

**2.** La fin de l'entente Canada–États-Unis sur le tiers pays sûr ;

**3.** L'octroi de la résidence permanente, après trois ans de la décision, aux personnes dont la demande d'asile a été refusée pour des raisons autres que sécuritaires et qui n'ont pas été retournées dans leur pays, puisque ce dernier est considéré comme dangereux et fait l'objet d'un moratoire ;

**4.** La limitation au minimum de la durée de détention des demandeurs d'asile pour des fins de vérification d'identité ;

**5.** Le retrait du projet de loi C-31.



# 4

## ● LE PORTRAIT DE LA SITUATION DES PERSONNES IMMIGRANTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL





Malgré le haut taux de scolarisation des personnes immigrantes, en 2009, leur taux de chômage est de 13,7%, comparativement à 7,6% pour la population née ici et c'est pire pour les personnes des minorités visibles. De plus, l'écart de revenus augmente entre les immigrants et les personnes nées ici.

L'inégalité persistante que vivent les personnes issues de l'immigration a une influence directe sur une intégration réussie, tant sur le plan économique que social.



**5. L'INTÉGRATION SOCIOÉCONOMIQUE  
DES PERSONNES IMMIGRANTES**



L'intégration des immigrantes, des immigrants et des personnes des minorités ethniques et culturelles est un processus individuel, collectif et réciproque qui requiert une sensibilisation et une information des arrivants comme des accueillants. La CSN considère que les milieux de l'éducation, des médias et du travail sont des lieux privilégiés pour ce faire.

Le gouvernement doit mieux informer les personnes candidates à l'immigration et celles nouvellement arrivées des réalités politiques et sociales québécoises, dont les exigences et les pratiques du marché du travail, les codes et les façons de faire, la langue, la culture et les valeurs communes.



La CSN revendique une politique d'immigration qui intègre les éléments suivants relevant des compétences du Québec :

**1.** 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 ;

**2.** Des mesures permettant aux candidats sélectionnés de démarrer certaines démarches avant leur arrivée (reconnaissance de diplômes, apprentissage du français, etc.) ;

**3.** Un accompagnement avant et après l'arrivée pour faciliter les démarches.

## A. Existence du racisme et de la discrimination

« À profil et à qualifications égales, un Tremblay ou un Bélanger a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'un Sanchez, un Ben Saïd ou un Traore, et environ une fois sur trois (35 %), ces derniers risquent d'avoir été ignorés par l'employeur sur une base discriminatoire<sup>1</sup>. »

On constate que, souvent, les procédures de recrutement et d'embauche et les pratiques de ressources humaines ne sont pas adaptées à la diversité culturelle. De plus, les programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises et les organisations québécoises sont inefficaces et mal suivis, y compris au gouvernement.

**La CSN revendique une politique d'immigration qui intègre les éléments suivants relevant des compétences du Québec :**

- 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.

**La CSN revendique également une politique d'immigration qui comprend les éléments suivants dans une stratégie d'intégration de la main-d'œuvre issue de l'immigration :**

- 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'équité 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.

1. CDPDJ, Programmes d'accès à l'égalité, <http://www.cdpcj.qc.ca/pae/Pages/default.aspx>.

## B. Reconnaissance des diplômes, des acquis et des expériences professionnelles obtenus à l'étranger

Pour accéder aux professions et aux métiers réglementés, les démarches sont longues, coûteuses et sans garantie de résultat, malgré que les personnes aient été choisies pour leurs qualifications. Pour les autres métiers, il y a méconnaissance des formations acquises à l'extérieur, manque de références, absence d'expérience canadienne, etc. Et tout est plus difficile pour les réfugié-es.

Les employeurs ont un rôle important à jouer dans l'intégration en emploi des personnes immigrantes. Ils doivent être incités à collaborer et soutenus dans leur démarche.

La CSN revendique une politique d'immigration qui comprend les éléments suivants dans une stratégie d'intégration de la main-d'œuvre issue de l'immigration :

- Des mesures efficaces de reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger incluant du soutien, de l'accompagnement, de la formation d'appoint, etc. ;
- Des programmes suffisants, efficaces et éprouvés pour permettre l'acquisition d'une première expérience de travail québécoise, incluant le 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.



## C. Régionaliser l'immigration

Plusieurs autres régions sont confrontées à des raretés de main-d'œuvre bien réelles dans plusieurs secteurs. Il faut favoriser la régionalisation de l'immigration.

La CSN revendique une politique d'immigration qui comprend les éléments suivants dans une stratégie d'intégration de la main-d'œuvre issue de l'immigration :

- Un système efficace pour mettre en lien les travailleurs à la recherche d'emploi et les donneurs d'ouvrage partout au Québec ;
- Un encouragement aux régions à se doter de politique d'immigration afin de recruter et retenir de nouvelles et de nouveaux arrivants ;
- Un programme de jumelage des nouveaux arrivants avec des résidents de la région.



## D. Répondre aux besoins des femmes immigrantes

Les femmes rencontrent des difficultés particulières. Celles qui arrivent par le regroupement familial sont souvent dépendantes de leur conjoint. Dans certains cas, des pressions familiales et communautaires sont exercées sur elles quant aux responsabilités familiales. On constate aussi une méconnaissance des services de garde et des difficultés pour y avoir accès. Devant les problèmes de reconnaissance de diplômes, elles sont souvent orientées vers des métiers féminins.

La CSN revendique une politique d'immigration qui intègre les éléments suivants relevant des compétences du Québec :

- 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.

La CSN revendique une politique d'immigration qui comprend les éléments suivants dans une stratégie d'intégration de la main-d'œuvre issue de l'immigration :

- 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.

## E. Maîtrise de la langue française

Tous les nouveaux arrivants ne connaissent pas le français et beaucoup d'emplois à Montréal requièrent l'anglais.

La CSN revendique une politique d'immigration qui intègre les éléments suivants relevant des compétences du Québec :

- 1.** Des cours de français de base accessibles rapidement, dans la communauté ou en milieu de travail, aux candidats et à leur famille et le soutien nécessaire pour y assister ;
- 2.** 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 ;
- 3.** 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.



**6. LES TRAVAILLEURS MIGRANTS  
COMME RÉPONSE AUX PROBLÈMES  
TEMPORAIRES DE MAIN-D'ŒUVRE**



## A. Le recours à la main-d'œuvre temporaire

Il s'agit d'une situation observable à l'échelle internationale. La main-d'œuvre temporaire est en croissance partout. Le contrôle échappe aux organisations internationales comme l'OIT et les droits fondamentaux de ces personnes sont bafoués. Les syndicats doivent être impliqués dans l'ensemble de l'encadrement de ce phénomène.

Il faut mieux encadrer le recours à la main-d'œuvre temporaire, notamment afin de prévenir les pressions à la baisse sur les conditions de travail dans certains secteurs. Le Québec doit assurer une formation qualifiante au plus grand nombre et encourager les entreprises à investir dans la formation de leurs travailleuses et de leurs travailleurs pour combler les raretés de main-d'œuvre. Il y a certainement lieu également de rehausser les conditions salariales et d'examiner le comportement des employeurs dans des secteurs boudés par la main-d'œuvre locale.

La gestion de ces programmes pourrait être confiée à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), qui est un organisme paritaire. Les comités sectoriels qui en relèvent sont bien placés pour évaluer les besoins de main-d'œuvre et elle travaille déjà au développement de mécanismes de transfert de compétences. De plus, nous croyons qu'il serait nécessaire de revoir les critères de sélection des immigrantes et des immigrants pour accueillir aussi des travailleurs non qualifiés.

## B. Les conditions des travailleurs et des travailleuses temporaires

Le Canada n'a pas signé la convention de l'ONU sur la protection de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (conjoint, enfants). Il n'a pas ratifié non plus les trois conventions de l'OIT portant sur ce sujet : la Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée) (1949), la Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) (1975) et la toute nouvelle Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques (2011).

**Selon le programme en vertu duquel ils sont recrutés, les travailleurs temporaires sont soumis à des conditions de travail inacceptables :**

- L'employeur unique ;
- L'obligation de résidence chez l'employeur ;
- Des lacunes en santé et en sécurité au travail et des difficultés à exercer les recours ;
- La non-obligation pour l'employeur de donner accès à des cours de français ;
- L'impossibilité de demander la résidence permanente.

La CSN revendique une politique d'immigration qui intègre les éléments suivants concernant les travailleuses et travailleurs migrants :

- 1.** La signature par le gouvernement fédéral de la Convention internationale de l'ONU ainsi que des conventions de l'OIT concernant les travailleurs migrants et les travailleuses domestiques et l'adoption par le gouvernement du Québec d'un décret pour se déclarer lié par ces mêmes conventions ;
- 2.** 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 MICC en collaboration avec la CPMT ;
- 3.** La possibilité pour les travailleuses et les travailleurs migrants de changer d'employeur ;
- 4.** La possibilité pour les travailleuses et les travailleurs migrants de choisir leur lieu de résidence ;
- 5.** Un système d'inspection des logements fournis par les employeurs pour en vérifier la qualité et les conditions de respect de la vie privée ;
- 6.** La couverture de tous les travailleurs temporaires par la Loi sur la santé et la sécurité du travail ;
- 7.** Un mécanisme qui permette à la travailleuse ou au travailleur de poursuivre ses recours jusqu'au bout, même après le retour dans son pays ;
- 8.** Une formation par les employeurs sur l'utilisation sécuritaire des équipements et du matériel ;
- 9.** 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 ;
- 10.** L'obligation aux employeurs de permettre l'accès à des cours de français aux travailleuses et aux travailleurs migrants temporaires ;
- 11.** La possibilité pour les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires de demander le statut de résident permanent au Canada dès la première année ;
- 12.** Un processus simplifié pour l'obtention d'un permis de travail ou d'études temporaire pour les conjoints et les enfants des travailleurs et travailleuses temporaires.



**7** • UNE PLATEFORME CSN  
SUR LES CONDITIONS DE L'IMMIGRATION

## Principes fondamentaux

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

## Responsabilités fédérales

1. Le respect des engagements internationaux du Canada en matière de protection des personnes.
2. La fin de l'entente Canada–États-Unis sur le tiers pays sûr.
3. L'octroi de la résidence permanente, après trois ans de la décision, aux personnes dont la demande d'asile a été refusée pour des raisons autres que sécuritaires et qui n'ont pas été retournées dans leur pays, puisque ce dernier est considéré comme dangereux et fait l'objet d'un moratoire.
4. La limitation au minimum de la durée de détention des demandeurs d'asile pour des fins de vérification d'identité.
5. Le retrait du projet de loi C-31.



# Responsabilités québécoises

## L'accueil

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

## L'intégration socioéconomique

7. Des activités de sensibilisation, d'éducation et de lutte aux préjugés et d'éducation aux droits auprès de la société en général et des nouveaux arrivants eux-mêmes, notamment dans le système d'éducation, les médias et les milieux de travail.

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

- De la formation et des outils pour les employeurs afin de s'assurer que les procédures d'embauche soient exemptes de biais discriminatoires, qu'ils mettent en place des programmes d'égalité en emploi et qu'ils œuvrent, de façon paritaire, à une intégration et à un maintien en emploi harmonieux des personnes issues de l'immigration et des minorités visibles ;

- Un renforcement des programmes d'accès à l'égalité et de leur surveillance ;

- Des mesures efficaces de reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger incluant du soutien, de l'accompagnement, de la formation d'appoint, etc. ;

- Des programmes suffisants, efficaces et éprouvés pour permettre l'acquisition d'une première expérience de travail québécoise, incluant le financement stable des organismes communautaires d'insertion en emploi et des mesures de soutien à l'intention des personnes et des employeurs ;

- Des mesures spécifiques pour les personnes n'ayant pas fait l'objet de la sélection, notamment les réfugié-es et les personnes admises par le regroupement familial ;

- Un système efficace pour mettre en lien les travailleurs à la recherche d'emploi et les donneurs d'ouvrage partout au Québec ;

- Un encouragement aux régions à se doter de politique d'immigration afin de recruter et retenir de nouvelles et de nouveaux arrivants ;

- Un programme de jumelage des nouveaux arrivants avec des résidents de la région ;

- Des mesures d'accompagnement et de soutien spécifiques à l'endroit des femmes de la catégorie du regroupement familial afin de briser leur isolement et de favoriser leur intégration à la société d'accueil.

- Des mesures spécifiques pour les femmes immigrantes telles que du soutien à leurs responsabilités familiales et de l'accompagnement pour leur permettre l'accès à des cours de français et la possibilité de poursuivre leurs démarches de reconnaissance de diplôme et d'expérience afin d'éviter l'isolement et les ghettos d'emploi.

## **Le français**

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

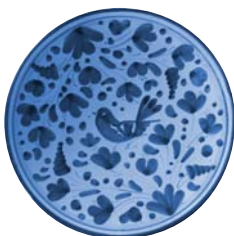
## **Les besoins temporaires de main-d'œuvre**

- 12.** La signature par le gouvernement fédéral de la Convention internationale de l'ONU ainsi que des conventions de l'OIT concernant les travailleurs migrants et les travailleuses domestiques et l'adoption par le gouvernement du Québec d'un décret pour se déclarer lié par ces mêmes conventions.
- 13.** Le développement par le gouvernement du Québec d'une politique globale et intégrée d'immigration qui inclut le rapatriement des pouvoirs nécessaires à l'adaptation et à la gestion du programme des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires. Cette gestion devrait être confiée au MICC en collaboration avec la CPMT.
- 14.** La possibilité pour les travailleuses et les travailleurs migrants de changer d'employeur.
- 15.** La possibilité pour les travailleuses et les travailleurs migrants de choisir leur lieu de résidence.
- 16.** Un système d'inspection des logements fournis par les employeurs pour en vérifier la qualité les conditions de respect de la vie privée.
- 17.** La couverture de tous les travailleurs temporaires par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

- 18.** Un mécanisme qui permette à la travailleuse ou au travailleur de poursuivre ses recours jusqu'au bout, même après le retour dans son pays.
- 19.** Une formation par les employeurs sur l'utilisation sécuritaire des équipements et du matériel.
- 20.** La possibilité pour les travailleuses et les travailleurs qui ont besoin de suivre un traitement en cas d'accident ou de maladie au travail de continuer d'être couverts une fois de retour chez eux.
- 21.** L'obligation aux employeurs de permettre l'accès à des cours de français aux travailleuses et aux travailleurs migrants temporaires.
- 22.** La possibilité pour les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires de demander le statut de résidence permanente au Canada dès la première année.
- 23.** Un processus simplifié pour l'obtention d'un permis de travail ou d'études temporaire pour les conjoints et les enfants des travailleurs et des travailleuses temporaires.

## Évaluation des actions

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



## CONCLUSION

Les sociétés canadienne et québécoise se sont construites avec l'arrivée et l'intégration, au fil de leur histoire, de vagues successives d'immigrantes et d'immigrants. Les dernières décennies ont vu la mise en place de politiques d'immigration et d'accueil de travailleurs temporaires de plus en plus fondées sur la réponse à des besoins démographiques ou de main-d'œuvre. Malheureusement, ces politiques manquent souvent de moyens nécessaires pour favoriser une intégration rapide et harmonieuse des personnes accueillies et comportent des lacunes sévères aux droits fondamentaux pour les travailleuses et les travailleurs temporaires peu qualifiés.

Concernant l'accueil par le Canada des personnes qui ont besoin de protection, le gouvernement conservateur, en place depuis 2006, ne cesse de le restreindre en multipliant les obstacles et en diminuant les recours. Ce gouvernement tend à donner une image de plus en plus négative des personnes qui viennent de l'extérieur.

Le Québec ne peut passer à côté de l'intégration des nouvelles et des nouveaux arrivants au sein de la société, compte tenu des énormes impacts humains et collectifs qu'un échec en la matière engendre, autant pour les nouveaux arrivants que pour la société d'accueil. Les données recueillies sont sans équivoque quant au traitement inéquitable qui est réservé aux personnes issues de l'immigration sur le marché du travail et confirment la présence d'obstacles quant à l'accès à l'emploi. La CSN croit qu'une intégration réussie au sein de notre société passe nécessairement par l'obtention d'un emploi, l'apprentissage du français et la lutte aux préjugés de part et d'autre. Elle entend poursuivre son implication en ce sens, entre autres, en travaillant en étroite collaboration avec ses syndicats dans les divers milieux de travail.



Le Québec ne peut non plus passer à côté des importants enjeux soulevés par les programmes de travailleurs temporaires non qualifiés, autant ceux liés aux conditions de travail qui se dégradent dans certains secteurs, que ceux concernant les conditions profondément injustes et discriminatoires imposées à ces travailleurs et à ces travailleuses. La CSN continuera son travail de dénonciation et de revendication en ce domaine.

Le Québec et le Canada ont besoin des immigrants, et ces derniers ont besoin d'une terre d'accueil ; c'est tout le défi d'une bonne politique d'immigration que de faire de cette équation une combinaison où toutes et tous y gagnent. La CSN revendique une telle politique dans laquelle elle entend jouer son rôle.



[www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)

