

L'IMMIGRATION, UNE RICHESSE À PARTAGER

Plateforme sur les questions d'immigration de la CSN



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.

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 interculturelles, 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

ISBN : 978-2-89501-079-1

Octobre 2012

www.csn.qc.ca

AVANT-PROPOS

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) se préoccupe des questions reliées à l'immigration depuis de nombreuses années. Un comité confédéral a été créé en 1986 avec pour mandat de proposer des orientations au comité exécutif de la CSN sur ces questions et de recommander les moyens d'action appropriés.

À l'image de la société québécoise, plusieurs syndicats affiliés à la CSN ont vu leur composition se transformer au cours des dernières années. On y retrouve un nombre croissant de travailleuses et de travailleurs issus de diverses communautés culturelles ou récemment arrivés au Québec. Aujourd'hui, leur proportion se situe globalement entre 15 et 20 %. Ces personnes sont particulièrement présentes dans les syndicats de la santé et des services sociaux, de l'hôtellerie, de la construction et de la métallurgie. Dans la région de Montréal, elles sont majoritaires dans plusieurs de nos syndicats.

Au fil des ans, la CSN s'est prononcée à plusieurs reprises sur les questions d'immigration. Elle a participé à toutes les consultations gouvernementales sur les niveaux d'immigration, sur la politique contre le racisme, sur l'accès aux professions et métiers réglementés, etc. La CSN a alors, entre autres, fait valoir ses recommandations sur l'intégration et le maintien sur le marché du travail des personnes immigrantes et plus largement sur l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants et sur les difficultés que vivent les personnes des minorités visibles.

En 2007, la CSN a approfondi sa réflexion et adopté en conseil confédéral des recommandations pour l'amélioration de la situation des personnes réfugiées. En 2009, elle a participé activement aux consultations fédérale et québécoise sur la question des travailleuses et des travailleurs temporaires et adopté, également en conseil confédéral, des orientations en la matière.

En outre, la CSN travaille, sur ses propres bases, à la sensibilisation des organisations et des syndicats affiliés par différents moyens. Elle réalise régulièrement des événements à caractère formatif et social visant à sensibiliser ses militantes et ses militants sur l'importance de l'intégration en emploi des personnes issues de l'immigration. De plus, elle a publié un guide s'adressant aux comités exécutifs des syndicats pour qu'ils prennent en charge cette question dans leur milieu de travail.

Depuis 2008, le gouvernement du Québec a mis en place différentes mesures, notamment avec sa politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec : *La diversité, une valeur ajoutée*. Il a également augmenté de façon appréciable le nombre des immigrantes et des immigrants accueillis chaque année. C'est dans ce contexte que la CSN a souhaité mettre à jour et réunir, dans une même plateforme et de façon plus intégrée, ses positions sur les questions d'immigration. Cette plateforme se veut une proposition de ce que devrait être une réelle politique d'immigration pour le Québec.



Jean Lortie

Secrétaire général de la CSN

TABLE DES MATIÈRES

	Avant-propos	1
	Introduction	5
1	L'encadrement de l'immigration	7
2	Le portrait et l'évolution de l'immigration	11
	A. L'accroissement de l'immigration	12
	B. La diversification de l'immigration	13
	C. Les caractéristiques des personnes immigrantes	14
3	La situation particulière des réfugié-es	17
	A. La demande d'asile : première étape conduisant au statut de réfugié-e	19
	B. De profondes modifications depuis 2011	19
	C. Le tiers pays sûr	20
	D. Les ressortissants de pays visés par un moratoire	21
	E. Le projet de loi C-31	22
4	Le portrait de la situation des personnes immigrantes sur le marché du travail	23
5	L'intégration socioéconomique des personnes immigrantes	27
	A. Existence du racisme et de la discrimination	29
	B. Reconnaissance des diplômes, des acquis et des expériences professionnelles obtenus à l'étranger	31
	C. Régionaliser l'immigration	32
	D. Répondre aux besoins des femmes immigrantes	33
	E. Maîtrise de la langue française	34
6	Les travailleurs migrants comme réponse aux problèmes temporaires de main-d'œuvre	35
	A. Le recours à la main-d'œuvre temporaire	36
	B. Les conditions des travailleurs et travailleuses temporaires	38
7	Une plateforme CSN sur les conditions de l'immigration	43
	Conclusion	48
<hr/>		
Tableau 1	Immigrants admis au Québec et au Canada, 2006–2010	12
Tableau 2	Les principaux pays de naissance des personnes admises en 2010, Québec	14
Tableau 3	Évolution de la grille de sélection des travailleurs qualifiés de 1996 à 2009	15
Tableau 4	Immigrants admis au Québec selon la connaissance du français et de l'anglais, par catégorie, 2009	16
Tableau 5	Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des personnes nées au Canada et des immigrants en 2009	24
Tableau 6	Revenu moyen en dollars constants selon le plus haut certificat et le statut d'immigrant, Québec, 2000–2005	25
Tableau 7	Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des immigrants selon le sexe, Québec, 2008	26

INTRODUCTION

Le phénomène de l'immigration est loin d'être nouveau au Québec. Dès le XIX^e siècle, le Québec connaît plusieurs vagues migratoires, principalement d'Angleterre, d'Écosse et d'Irlande, mais aussi de loyalistes américains.

Au cours du XX^e siècle, les immigrantes et les immigrants proviennent essentiellement d'Europe. Outre les Irlandais, on dénombre des personnes originaires d'Allemagne et des pays d'Europe de l'Est. Au recensement de 1931, les communautés juive, italienne et portugaise comptent également plusieurs ressortissants. La Seconde Guerre mondiale et ses conséquences engendrent un nouveau mouvement migratoire vers l'Amérique.

Depuis 1970, le portrait démographique du Québec change rapidement et l'immigration s'y est grandement diversifiée. Elle est présentement constituée de plus d'une centaine de communautés culturelles¹.

Depuis plusieurs années, le gouvernement du Québec manifeste sa volonté d'accueillir plus d'immigrants. En 1990, il adoptait un énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration intitulé *Au Québec pour bâtir ensemble*. On y visait quatre objectifs fondamentaux, toujours actuels, soit la réponse au défi du redressement de la situation démographique, la prospérité, la pérennité du français et l'ouverture sur le monde.

La CSN partage ces quatre objectifs et reconnaît le rôle essentiel de l'immigration pour les atteindre. Elle considère toutefois que les résultats ne seront positifs que si l'intégration socioéconomique des nouveaux arrivants et des personnes issues de l'immigration se réalise. De plus, la CSN croit que l'immigration ne doit pas être perçue strictement comme un élément de réponse à nos problèmes économiques. Elle doit s'inscrire dans une vision plus large incluant nos valeurs sociales, humaines et humanitaires.

Dans les dernières années, le Québec a modifié sensiblement les critères d'évaluation des candidats à l'immigration dont il est responsable, ceux de l'immigration économique.

Ces nouveaux critères ont favorisé une immigration d'origine plus diversifiée, plus scolarisée, connaissant mieux la langue française et étant plus jeune que la population en général. Malgré ces caractéristiques qui devraient permettre une meilleure intégration, la situation des personnes immigrantes sur le marché du travail démontre des iniquités persistantes, encore plus marquées chez certains groupes ethnoculturels. On peut constater que la venue de ces personnes immigrantes ne se fait pas sans problème, particulièrement en ce qui concerne l'accès au travail.

À l'immigration choisie, s'ajoutent les réfugié-es ou demandeurs d'asile installés au Québec, dont le sort relève du gouvernement fédéral, mais dont l'intégration dépend en grande partie des mesures mises en place par la province. Les principaux obstacles auxquels sont confrontées toutes ces personnes sont l'existence de discrimination, consciente ou non, et parfois de racisme envers les membres de certaines communautés culturelles, les problèmes de reconnaissance des diplômes, des acquis et des expériences professionnelles obtenus ailleurs, la difficulté d'accéder à une première expérience de travail canadienne, le phénomène de la déqualification et la maîtrise inadéquate du français.

En 2008, le gouvernement du Québec a adopté une première politique pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec, *La diversité : une valeur ajoutée*. Elle a comme principal objectif de contrer les difficultés et les iniquités persistantes que subissent diverses communautés culturelles, notamment sur le marché du travail. Ses effets sont à évaluer dans les prochaines années.

La question des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires, qu'on fait venir pour répondre à des raretés de main-d'œuvre dans certains secteurs, nous interpelle également pour deux raisons. La première concerne les conditions qu'on impose à ces personnes. La seconde est en lien avec les efforts de formation de main-d'œuvre à consentir pour combler ces pénuries avec des travailleurs déjà sur place.

La plateforme de la CSN sur l'immigration est divisée en sept sections. Nous retrouvons l'encadrement de l'immigration, son portrait général, le cas particulier des réfugié-es, l'état de situation des personnes immigrantes sur le marché du travail, puis l'intégration socioéconomique des immigrants. La sixième section aborde le phénomène des travailleuses et des travailleurs migrants. Le document se termine avec ce que la CSN considère comme les éléments essentiels d'une bonne politique d'immigration.

La CSN, comme organisation syndicale, revendique qu'en tant que société d'accueil, nous ayons l'obligation de tout mettre en œuvre afin de surmonter les divers obstacles à l'intégration sociale, économique, linguistique et culturelle des nouveaux arrivants. Nous devons aussi défendre la qualité des conditions de travail et nous assurer du respect des mêmes droits pour tous et toutes, sans égard à l'origine, à la condition sociale ou à tout autre motif discriminatoire.

1. MICC, Survol historique, www.immigration-quebec.gouv.qc.ca.



1

• L'ENCADREMENT DE L'IMMIGRATION



La Constitution canadienne partage la juridiction sur l'immigration entre les gouvernements fédéral et provinciaux (art. 95 de la Loi constitutionnelle de 1867). À l'intérieur des frontières canadiennes, c'est la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés qui prescrit les règles et les droits qui s'appliquent aux personnes qui souhaitent vivre au Canada de manière permanente ou temporaire. Pour sa part, le Québec dispose de sa propre Loi sur l'immigration (L.R.Q., chapitre I-0.2) qui lui permet de déterminer ses politiques particulières en matière de sélection, d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants. Les revendications traditionnelles du Québec ont toujours porté sur la volonté de contrôler en amont et en aval les politiques d'immigration. C'est l'*Accord Canada-Québec* de 1991 qui est venu établir la dernière forme de partage des responsabilités en la matière².

En vertu de cet accord, le Québec a notamment la responsabilité de déterminer le nombre d'immigrantes et d'immigrants qu'il souhaite accueillir et de procéder à leur sélection.

De son côté, le gouvernement fédéral est responsable de la définition des diverses catégories d'immigrants. C'est aussi lui qui détermine qui est un réfugié. En tant que signataire de la *Convention des Nations Unies relative au statut de réfugiés* de 1951 et de son protocole de 1967 ainsi que de la *Convention contre la torture* de 1984, le Canada a des responsabilités et doit contribuer au plan international à la protection des personnes qui risquent la persécution dans leur pays d'origine.

Pour être admis au Canada, un ressortissant étranger doit satisfaire aux exigences de la réglementation canadienne en matière de conditions de santé, d'antécédents criminels et de sécurité de l'État. Enfin, le gouvernement fédéral a le pouvoir exclusif d'accorder le statut de résident permanent et la citoyenneté³ aux personnes immigrantes.

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

L'immigration économique

Elle est constituée de gens d'affaires (entrepreneurs, travailleurs autonomes et investisseurs), de travailleurs qualifiés et de professionnels. Le programme de sélection des travailleurs qualifiés vise à favoriser des candidates et des candidats dont le profil répond aux besoins du marché du travail. Il s'agit de personnes qui sont choisies en fonction de critères établis par le Québec et elles constituent l'essentiel du nombre d'immigrants admis au cours d'une année. Ce groupe constituait 65,2 % des personnes accueillies au Québec pour la période 2006–2010⁴.

Les regroupements familiaux

Il s'agit de conjoints ou de membres de la proche famille⁵ de citoyens canadiens ou de résidents permanents. La Loi canadienne sur l'immigration et la protection des réfugiés favorise cette réunion des familles. Québec détermine le nombre de personnes qui pourront être accueillies chaque année, mais ne procède à aucune sélection de candidats, cette responsabilité étant assumée par le fédéral. Tout citoyen canadien ou résident permanent âgé d'au moins 18 ans peut se porter garant d'un parent qu'il veut ainsi aider à immigrer. Ce groupe constituait 21,7 % des personnes accueillies au Québec pour la période 2006–2010⁶.

Les réfugié-es et les personnes à protéger

Il s'agit de personnes qui sont persécutées ou craignent de l'être pour des motifs liés à leur race, leur genre, leur religion, leur nationalité, leur appartenance à un groupe social,

leur orientation sexuelle ou en raison de leurs opinions politiques. Les personnes visées par la Convention contre la torture ou risquant des traitements ou des peines cruels ou inusités entrent également dans cette catégorie. Le traitement des demandes d'asile relève de la responsabilité des autorités fédérales. Il y a deux types de personnes qui entrent dans cette catégorie, celles qui se présentent aux frontières et celles sélectionnées à l'extérieur du pays, notamment dans des camps de réfugié-es. Dans ce dernier cas, le Québec émet des critères afin d'identifier les personnes qui ont une meilleure disposition à venir s'y établir. Le Québec s'engage tout de même à accepter une proportion équitable de ces personnes dans l'ensemble canadien. Ce groupe constituait 11 % des personnes accueillies au Québec pour la période 2006–2010⁷.

Les travailleurs étrangers temporaires

C'est une catégorie de 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.

2. Notons que les ententes en matière d'immigration diffèrent d'une province à l'autre.

3. Résidence permanente : statut octroyé à un immigrant accepté et aux personnes qui ont été acceptées comme réfugiées ; Citoyenneté : pour obtenir la citoyenneté, il faut être résident permanent et avoir vécu au Canada pendant au moins trois ans (1095 jours) au cours des quatre années qui précèdent immédiatement la date de la demande de citoyenneté. Il faut connaître le français ou l'anglais et passer un examen de connaissance du Canada.

4. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

5. Ceci peut comprendre des parents, des grands-parents et des enfants y compris ceux de l'adoption internationale.

6. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

7. Idem.



Ce ne sont pas des immigrants. Quatre programmes existent, pour les aides domestiques, les travailleurs agricoles, les travailleurs non qualifiés et les travailleurs qualifiés. C'est le Québec qui gère ces programmes pour son territoire. Le nombre de travailleuses et de travailleurs temporaires accueillis au Québec est passé de 20 244 en 2006 à 30 307 en 2010⁸.

Depuis l'arrivée au pouvoir du gouvernement conservateur de Stephen Harper, on assiste à un resserrement des règles en matière d'immigration et d'accueil des réfugié-es. Cette situation n'est pas unique au Canada, plusieurs pays industrialisés tentent de rendre leurs frontières de plus en plus étanches aux mouvements migratoires. Elle est par ailleurs paradoxale puisqu'en même temps, tous ces pays 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.

8. Citoyenneté et immigration Canada, Faits et chiffres 2010, www.cic.gc.ca/francais/pdf/recherche-stats/faits2010.pdf



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



A. L'accroissement de l'immigration

Le portrait de la population québécoise est en mutation, principalement en raison de la diversification des pays d'origine des personnes immigrantes et de l'évolution du poids relatif de l'immigration. Selon l'Institut de la statistique du Québec, après 2029, seule l'immigration assurera la croissance démographique de notre État⁹.

D'année en année, le Québec accroît le nombre d'immigrantes et d'immigrants accueillis (cela exclut les travailleurs temporaires), qui depuis 2004 atteint plus de 40 000 par année. L'objectif du gouvernement pour 2010 était de recevoir un minimum de 52 400 immigrants¹⁰. Il en a accueilli 53 981 excluant les réfugié-es, une hausse de 21 % par rapport à 2006¹¹ ; 86 % d'entre eux se sont installés à Montréal.

La proportion des personnes immigrantes est passée de 9,4 % de la population québécoise en 1996¹², à 11,5 % en 2006. Malgré cette croissance, cette proportion est beaucoup plus faible que dans l'ensemble du Canada où nous observons un taux de 19,8 %¹³ en 2006 (tableau 1).

Il n'en demeure pas moins que cet accroissement relativement rapide de l'immigration dans les dernières années ne se fait pas sans difficulté. Sans être dramatiques, les statistiques démontrent que l'intégration socioéconomique de ces personnes pose un certain nombre de défis à la société d'accueil auxquels il faut apporter des réponses afin que, d'une part, les objectifs du recours à l'immigration soient atteints et que, d'autre part, la cohésion sociale soit préservée.

Tableau 1

IMMIGRANTS ADMIS AU QUÉBEC ET AU CANADA, 2006–2010

Année	Québec	Canada	Part du Québec
2006	44 681	251 642	17,8 %
2007	45 201	236 754	19,1 %
2008	45 198	247 246	18,3 %
2009	49 489	252 124	19,6 %
2010	53 985	280 636	19,2 %
Moyenne annuelle totale	47 711	253 690	

Sources : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective et Citoyenneté et Immigration Canada, février 2010.

La CSN estime que, pour assurer une cohérence dans les exercices de planification d'immigration, tout en s'assurant que ceux-ci soient justes et efficaces, le gouvernement doit évaluer un ensemble de facteurs prédéterminés, dont les indicateurs reliés à l'intégration des personnes déjà admises ainsi que la capacité de la société à accueillir et à intégrer d'autres personnes issues de l'immigration.

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

Au cours des dernières décennies, la diversification de l'origine des immigrants a entraîné une augmentation significative des personnes de minorités visibles. Cette transformation découle de plusieurs modifications de la politique canadienne de l'immigration. Un grand changement ayant favorisé cette pluralité a été la création, dans les années 60, de la grille de sélection en fonction de critères tels que l'éducation et les qualifications qui a remplacé la méthode arbitraire du choix en fonction du pays d'origine. L'ajout de la catégorie des réfugié-es, dans les années 70, a également contribué à cette diversification.

Au Québec, le pointage accordé dans la grille de sélection à la connaissance du français a favorisé l'arrivée de personnes en provenance d'Afrique du Nord et de l'Ouest.

9. Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques du Québec et des régions 2006–2056*, édition 2009, p.15.

10. MICC, Direction de la recherche et de l'analyse prospective du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, en collaboration avec les secteurs et directions du ministère, *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008–2010*, 2007.

11. « Le Québec a connu une immigration record en 2010 », *Le Devoir*, 15 février 2011.

12. Statistique Canada, Immigration et Citoyenneté, *Faits saillants en tableaux, Recensement de 2006*, « Population selon le statut d'immigrant et la période d'immigration, chiffre de 2006, pour le Canada, les provinces et les territoires, et les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Données – Échantillons (20 %) » ; Statistique Canada, Recensement de 1996, Profils de secteurs électroniques, Québec-Québec « Profil des circonscriptions électorales fédérales (Ordonnance de représentation de 1996) recensement de 1996 ».

13. Office québécois de la langue française, *Rapport sur l'évolution de la situation linguistique au Québec pour la période de 2002 à 2007*, 2008, p.52.

Tableau 2

LES PRINCIPAUX PAYS DE NAISSANCE DES PERSONNES ADMISES EN 2010* AU QUÉBEC

Rang	Pays de naissance		
1	Maroc	5 664	10,5 %
2	Algérie	4 442	8,2 %
3	France	3 835	8,1 %
4	Haïti	3 614	6,7 %
5	Chine	3 353	6,2 %
6	Colombie	2 237	4,1 %
7	Liban	1 107	3,2 %
8	Moldavie	1 523	2,8 %
9	Égypte	1 404	2,6 %
10	Philippines	1 369	2,5 %
Total, 10 principaux pays		29 138	54,0 %
Total, tous les pays		53 985	100,0 %

*Données préliminaires pour 2010.

Source : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Le recensement de 2006 a permis de dénombrer 654 300 personnes des minorités visibles présentes au Québec, dont les trois principaux groupes sont les Noirs, les Arabes et les Latino-américains¹⁴. En 2006, les minorités visibles représentaient 8,8 % de la population du Québec, comparativement à 7 % en 2001. Ce sont les communautés arabe et latino-américaine qui progressent le plus rapidement. En 2010, la population immigrante au Québec provenait de divers pays, dont le Maroc, l'Algérie, la France, Haïti, la Chine et la Colombie¹⁵ (tableau 2).

C. Les caractéristiques des personnes immigrantes

Le Québec a instauré sa première grille de sélection, fortement inspirée de celle utilisée au fédéral, en 1979. Les critères de sélection ont grandement influencé les caractéristiques de la population immigrante et ont évolué dans le temps pour répondre aux prérogatives du Québec. C'est en 1996 que d'importants changements ont été apportés à la grille pour favoriser une immigration économique jeune, scolarisée et connaissant le français¹⁶. Le tableau 3 représente l'évolution de la grille de sélection des travailleuses et des travailleurs qualifiés de 1996 à 2009.

Le sexe

Depuis plusieurs années, le Québec accueille un nombre équivalent de femmes et d'hommes. Toutefois, plus de femmes sont admises dans la catégorie du regroupement familial que dans la catégorie économique. Pour ce qui est des réfugié-es, les deux sexes sont représentés équitablement.

L'âge

L'âge est un critère de sélection qui a pour objectif de freiner le déséquilibre de la pyramide des âges relié au faible taux de natalité et au vieillissement. Au cours des dernières années, la proportion de points attribués à l'âge dans la grille de sélection des personnes immigrantes de la catégorie économique a augmenté. Le pointage de la grille actuelle favorise celles qui sont en âge de travailler, soit de 18 à 35 ans.

14. Ces appellations sont celles utilisées dans le questionnaire du recensement canadien.

15. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective. Données préliminaires pour 2009.

16. B. Boudarbat et M. Boulet, « Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail », CIRANO, p. 20 (1-98), 2010.

Tableau 3

ÉVOLUTION DE LA GRILLE DE SÉLECTION DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS DE 1996 À 2009

Facteurs	1996 Total par critère	2006 Total par critère	2009 Total par critère
1. Formation	19	29	28
2. Emploi	15	–	–
3. Expérience	10	9	8
4. Adaptabilité	19	8	6
5. Âge	10	18	16
6. Connaissance linguistique	23	22	22
Points pour le français	17	16	16
Points pour l'anglais	6	6	6
7. Caractéristiques de l'époux ou du conjoint de fait	17	18	16
8. Enfants	8	8	8
9. Autonomie financière	1	1	1
10. Séjour et famille au Québec	–	9	8
Maximum de points :	122 points	122 points	113 points
Seuil (note) de passage lors de l'examen préliminaire			
Travailleur sans conjoint :	50	53	49
Travailleur avec conjoint :	58	60	57
Seuil (note) de passage lors de la sélection			
Travailleur sans conjoint :	60	59	55
Travailleur avec conjoint :	88	68	63

Source : Godin (2004); MICC (2008); MICC (2009b), cité dans B. Boudarba et M. Boulet, « Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail » CIRANO, 2010, p.22.

Niveau de scolarité

Les personnes qui arrivent de nos jours possèdent un niveau de scolarité relativement élevé. La grille de sélection des immigrants économiques accorde d'ailleurs beaucoup de points au critère de la formation. C'est une des modifications les plus importantes apportées à la grille entre 1996 et 2009. Parmi la population immigrante âgée de 15 ans et plus, admise en 2009, 65,4 % des gens possédaient 14 années et plus de scolarité¹⁷.

La maîtrise du français

Au Québec, la maîtrise du français constitue un outil d'intégration socioéconomique très important qui permet de mener les activités quotidiennes, notamment pour prendre part au débat social, comprendre le régime de droits et les recours qui s'y rattachent et se trouver du travail. C'est pourquoi le portrait linguistique des immigrants est important à des fins d'analyse et d'intervention.

Depuis les années 2000, le nombre d'immigrantes et d'immigrants qui arrivent au Québec et qui déclarent connaître le français est en constante croissance. Il n'en demeure pas moins qu'entre 2001 et 2006, le nombre d'entre eux ayant comme langue maternelle le français a diminué de 18,1 % à 17,6 %¹⁸ et qu'en 2009, 35,9 % ne connaissaient pas le français. De plus, on note que dans les catégories du regroupement familial et des réfugiés, le pourcentage des personnes ne connaissant pas le français est élevé (tableau 4).

Tableau 4

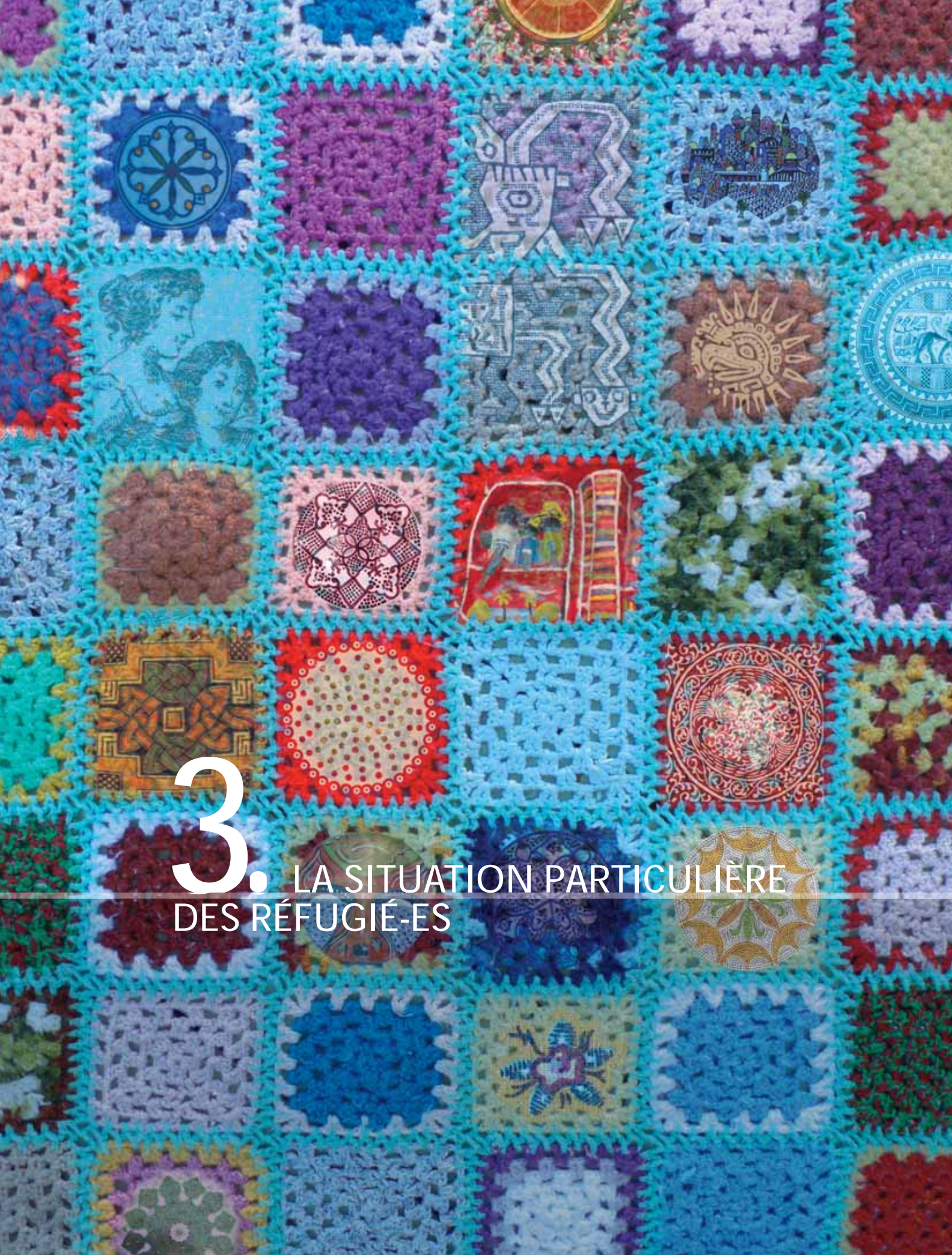
IMMIGRANTS ADMIS AU QUÉBEC SELON LA CONNAISSANCE DU FRANÇAIS ET DE L'ANGLAIS, PAR CATÉGORIE, 2009

Connaissance du français et de l'anglais	Immigration économique		Regroupement familial		Réfugiés		Autres immigrants		Total	
Français seulement	7 405	21,5 %	2 959	28,9 %	1 007	24,8 %	262	39,2 %	11 633	23,5 %
Français et anglais	17 674	51,2 %	2 040	19,9 %	309	7,6 %	56	8,4 %	20 079	40,6 %
Connaissance du français (total des rangées 1 et 2)	25 079	72,7 %	4 999	48,8 %	1 316	32,4 %	318	47,5 %	31 712	64,1 %
Anglais seulement	3 649	10,6 %	3 138	30,6 %	896	22,1 %	294	43,9 %	7 977	16,1 %
Aucune connaissance du français et de l'anglais	5 786	16,8 %	2 112	20,6 %	1 845	45,5 %	57	8,5 %	9 800	19,8 %
Total	34 514	100 %	10 249	100 %	4 057	100 %	669	100 %	49 489	100 %

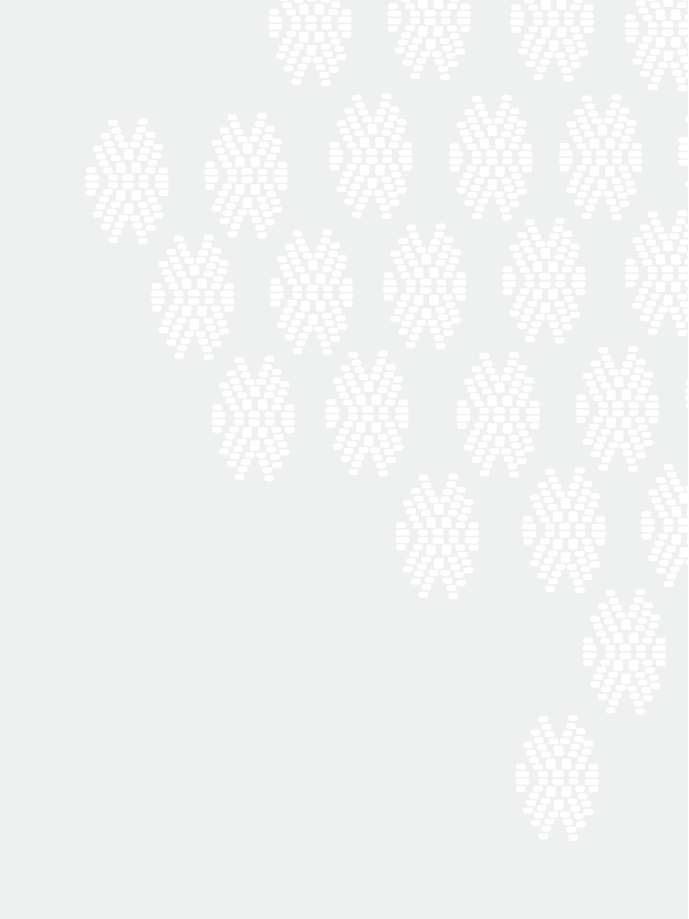
Source : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

17. MICC, Fiche synthèse sur l'immigration au Québec, 16 avril 2010.

18. Office québécois de la langue française. *Rapport sur l'évolution de la situation linguistique au Québec pour la période de 2002 à 2007*, 2008, p.55.



3. LA SITUATION PARTICULIÈRE DES RÉFUGIÉ-ES



En ce qui concerne les réfugié-es, plusieurs lois et conventions encadrent leur arrivée au Canada. Au plan international, le Canada est signataire de la *Convention des Nations Unies relative au statut des réfugiés* signée à Genève en 1951 et de son protocole de 1967. Il est aussi signataire de la *Convention contre la torture* signée à New York en décembre 1984. Ces conventions protègent les réfugié-es contre le renvoi dans un pays où ils risqueraient d'être persécutés.

Amendée dans les mois qui ont suivi le 11 septembre 2001, la Loi canadienne sur l'immigration et la protection des réfugiés a instauré des règles plus rigoureuses d'immigration. Cherchant à débusquer toute personne susceptible de représenter une menace pour la sécurité du pays et de ses citoyens, elle comporte aussi plusieurs effets pervers, particulièrement pour les demandeurs d'asile. D'autres mesures (les lois C-35, C-11 et le projet de loi C-31) mises en place, ou en préparation, par les gouvernements conservateurs successifs rendent plus compliquée la recherche de protection de la part du Canada. Le traitement qui leur est dorénavant fait aux diverses étapes du processus de sélection et d'admission est devenu une chasse aux criminels et aux faux réfugié-es.



Entre 2000 et 2010, le nombre de personnes ayant demandé l'asile au Canada tourne autour de 31 600 par année, soit une moyenne de 4 % des immigrants entrés. Au Québec, le nombre est d'environ 8 600 demandeurs par année. Mais depuis l'adoption en 2010 de la loi C-11, Loi sur des mesures de réforme équitables concernant les réfugiés, le volume de demandes d'asile reçues par Citoyenneté et Immigration Canada a diminué d'environ 10 000 par rapport à 2009. Cette baisse est principalement attribuable à la nouvelle obligation de visa de résident temporaire pour les ressortissants de certains pays (entre autres le Mexique et la République tchèque).

Pour l'année 2010, 24 800 personnes ont été admises, dont plus de 1 400 réfugié-es bhoutanais et plus de 4 000 Irakiens. De plus, un programme de mesures spéciales a été instauré pour faciliter l'immigration d'Afghans qui ont soutenu la mission canadienne à Kandahar.

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

La Loi canadienne sur l'immigration et la protection des réfugiés distingue différents statuts de réfugié selon le type de demande et l'endroit à partir duquel on la présente.

Les demandes à partir de l'étranger

Dans ce premier cas, les personnes font leur demande d'admission au Canada à titre de réfugié à partir d'un tiers pays, un « pays d'accueil », et non de leur pays d'origine. Leur dossier est transmis aux ambassades canadiennes par le Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés ou par tout autre organisme humanitaire reconnu par le Canada. Plusieurs de ces personnes sont dans des camps et elles ont déjà leur statut de réfugié quand elles arrivent.

Les demandes faites au Canada

D'autres personnes revendiquent le statut de réfugié alors qu'elles sont déjà en sol canadien. Arrivées à titre de touriste, d'étudiante, d'étudiant ou encore clandestinement, elles formulent leur demande à un point d'entrée du pays auprès de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) ou à un bureau de Citoyenneté et Immigration Canada, lesquels procèdent à une première évaluation de la recevabilité de la requête.

À cette étape, le revendicateur du statut de réfugié doit réussir à établir une présomption favorable selon laquelle il est personnellement menacé de sévices ou de mort par un retour dans son pays. Toute personne soupçonnée d'activités criminelles ou terroristes ou qui s'est déjà vue reconnaître le statut de réfugié par un autre pays ou qui a déjà essuyé un refus verra sa demande rejetée.

Dans un second temps, pour être acceptée à titre de réfugiée, la personne doit réussir à établir devant la Commission de l'immigration et du statut de réfugié que, dans son pays d'origine ou de résidence, sa sécurité et

sa vie sont menacées en raison de l'un ou l'autre des motifs prévus à la loi canadienne. Rappelons qu'il s'agit ici de motifs liés à la race, au genre, à la religion, à la nationalité, à l'appartenance à un groupe social, à l'orientation sexuelle, aux opinions politiques. Dans certains cas, la cause de violence conjugale peut constituer un motif d'accueil.

B. De profondes modifications depuis 2011

Depuis l'adoption des lois C-11 en 2010 et C-35 en 2011, le processus de traitement de la demande et de l'audition a été grandement accéléré, entre autres, avec la modification de certains recours (suppression du permis de séjour temporaire, interdiction de bénéficier de l'examen des risques avant renvoi pendant un an après la décision de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié). L'audition se déroule devant un fonctionnaire de la section de la protection des réfugiés qui examine la preuve et interroge le candidat¹⁹. Cette accélération de la procédure rend la situation difficile pour plusieurs qui éprouvent des difficultés à présenter leur dossier. En effet, ils ont souvent quitté leur pays en utilisant de faux papiers ou ont utilisé d'autres moyens qui, bien qu'utiles au voyage, compromettent leur capacité à s'identifier adéquatement. Cette situation contribue à l'augmentation du rejet des demandes d'admission et brime les droits des réfugié-es à une pleine représentation.

19. Avant 2001, l'audition se faisait devant un tribunal composé de trois commissaires.

C. Le tiers pays sûr

Depuis le 29 décembre 2004, le Canada a fermé ses frontières à un grand nombre de demandeurs du statut de réfugié qui se présentent à la frontière canado-américaine.

En raison d'un accord entre les deux pays, les États-Unis et le Canada se considèrent maintenant l'un pour l'autre « tiers pays sûr » pour les réfugié-es. Cela a pour conséquence de retourner aux États-Unis une personne qui fait une demande du statut de réfugié lorsqu'elle se présente à la frontière canado-américaine et vice-versa, sauf si cette demande est présentée dans un aéroport. Un certain nombre d'exceptions s'applique, entre autres, à des personnes qui ont de la famille au Canada ou à des mineurs non accompagnés. Il faut savoir que beaucoup plus de personnes se présentent à la frontière en provenance des États-Unis que l'inverse.

La Déclaration universelle des droits de l'homme prévoit que : « Devant la persécution, toute personne a le droit de chercher asile et de bénéficier de l'asile en d'autres pays »²⁰. En refoulant à la frontière américaine une personne qui désire la protection du Canada, on lui enlève le droit de demander le statut de réfugié dans le pays de son choix. Plusieurs organisations humanitaires, dont Amnistie internationale, le Conseil canadien pour les réfugiés et le Conseil canadien des Églises ont dénoncé le Canada pour cette pratique.

Pour la CSN, en agissant ainsi, le Canada cède, en quelque sorte, une partie de ses pouvoirs en matière de protection. Un demandeur d'asile ne peut plus choisir le Canada comme terre d'accueil s'il avait l'intention d'y entrer par la frontière américaine. À cause de la géographie de l'Amérique du Nord, il est

évident que les ressortissants du Mexique, d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud doivent passer par les États-Unis. Comme seuls ceux qui ont financièrement les moyens de se rendre au Canada par avion ou avec un visa sans faire d'arrêt aux États-Unis peuvent demander l'asile en vertu de l'entente, beaucoup de personnes qui ont besoin de protection sont exclues ou forcées de tenter leur chance en traversant clandestinement la frontière, mettant ainsi leur sécurité en péril.

De plus, les réfugié-es à qui on refuse à tort la protection aux États-Unis ne peuvent se présenter à la porte du Canada, même s'il est arrivé dans le passé que des personnes soient reconnues comme réfugiées au Canada malgré un refus aux États-Unis. Certaines politiques et pratiques des États-Unis sont discriminatoires envers des demandeurs d'asile ou des immigrants sur la base de leur nationalité, de leur ethnicité ou de leur religion. Par exemple, les revendicateurs haïtiens sont placés en détention sur la base de leur nationalité. Les personnes en provenance des pays majoritairement musulmans sont aussi particulièrement vulnérables aux risques de détention. Également, les demandes de femmes qui subissent des violences en raison de leur genre (sexe) sont très difficiles à défendre aux États-Unis en raison d'un manque de clarté dans les règles. Des milliers de demandeurs d'asile, y compris des enfants, sont détenus aux États-Unis pendant des mois, voire des années, souvent dans des prisons où ils côtoient des criminels et où il est difficile de rassembler les éléments d'une bonne défense.

Après 2001, le nombre de demandeurs d'asile avait chuté énormément à cause du resserrement dans les règles de sécurité. L'introduction de la règle du tiers pays sûr a occasionné une diminution encore plus importante de leur nombre au Canada. Ce constat fait dire à plusieurs que le réel objectif de cette entente était de fermer encore plus la porte aux personnes qui cherchent protection. Pour la CSN, le Canada doit remplir pleinement et ne pas sous-traiter ses obligations internationales envers les personnes qui ont besoin de protection.



D. Les ressortissants de pays visés par un moratoire

Il s'agit ici des personnes dont la demande d'asile a été refusée, mais pour lesquelles la procédure de renvoi dans leur pays a été suspendue, à cause des conditions existantes (guerre, violence). Elles sont donc légalement autorisées à demeurer au Canada. Cependant, ne pouvant obtenir le statut de résident permanent, elles vivent dans un vide juridique.

Les pays qui sont sur cette liste y sont depuis longtemps et il est difficile de prévoir s'ils en seront retirés et quand. Il s'agit de l'Afghanistan, la République démocratique du Congo, le Zimbabwe, l'Irak et Haïti. Les ressortissants cubains se trouvent dans la même situation, mais dans leur cas, c'est parce que Cuba refuse de les voir revenir.

L'absence de statut restreint les droits de ces personnes. En effet, bien qu'elles travaillent et paient les mêmes impôts que les Canadiens, elles n'ont droit qu'à des permis de travail temporaires, ne sont pas admissibles aux prestations fiscales, même si les enfants sont nés au Canada. Avec l'adoption du projet de loi budgétaire C-38 en 2012, elles avaient droit à la protection offerte par le Programme fédéral de santé intérimaire qui comprenait, outre les soins médicaux de base, un volet de soins de santé complémentaires, notamment les médicaments, les soins dentaires et de la vue ainsi que les appareils d'aide à la mobilité. Cette portion du programme a cessé le 30 juin 2012. De plus, elles font face à des obstacles insurmontables en matière d'accès à l'éducation supérieure, ne peuvent voyager à l'extérieur du pays et ne peuvent faire venir les membres de leur famille immédiate. Comme cette situation dure souvent de nombreuses années, elle devient insupportable et intolérable.

Pour la CSN, on ne peut laisser indéfiniment des personnes, bien que le statut de réfugié leur ait été refusé, dans une situation aussi précaire, où elles vivent avec des droits restreints, comme des personnes de moindre valeur. Plus le temps passe, plus elles s'intègrent et refont leur vie parmi nous ; par contre, elles vivent avec la menace constante qu'un jour leur pays ne fasse plus partie de la liste et d'y être retournées avec tous les nouveaux bouleversements que cela implique. Cette situation est cruelle.

20. Article 14.1.

E. Le projet de loi C-31

Avec le dépôt en 2012 du projet de loi C-31, le gouvernement fédéral a fait un pas de plus vers une répression plus grande envers les demandeurs d'asile. Les principaux amendements de ce projet de loi sont :

■ De courts échéanciers pour l'octroi du statut de réfugié, nuisant aux demandeurs pour présenter les preuves sur lesquelles est basée leur demande (15 jours pour fournir les raisons de leur demande, 15 jours pour en appeler d'une décision négative) ;

■ Le pouvoir donné au ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration de désigner des pays sûrs (pays d'origine désignés). Ce statut les définit comme pays habituellement non générateur de réfugiés ou offrant une protection de l'État et ayant des institutions permettant le respect des droits de la personne. Les demandeurs d'asile en provenance de ces pays subiraient un traitement accéléré de leur demande, l'interdiction de contester le rejet à la section d'appel des réfugiés et l'absence de sursis de renvoi même si le demandeur conteste la décision à la Cour fédérale. L'absence d'avis d'experts indépendants sur la désignation de ces pays laisse la place à des considérations politiques plutôt qu'humanitaires ;

■ Des pouvoirs accrus aux ministres de la Citoyenneté et de l'Immigration et de la Sécurité publique d'incarcérer pendant au moins un an des demandeurs arrivés irrégulièrement et d'empêcher la réunification de famille de réfugiés ;

■ Le pouvoir au ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration de retirer en tout temps le statut de résident permanent à tout individu et de le déporter dans son pays d'origine.

Par ces mesures, le gouvernement fédéral veut faire du Canada une terre inhospitalière aux immigrantes et aux immigrants, principalement aux demandeurs d'asile.

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.

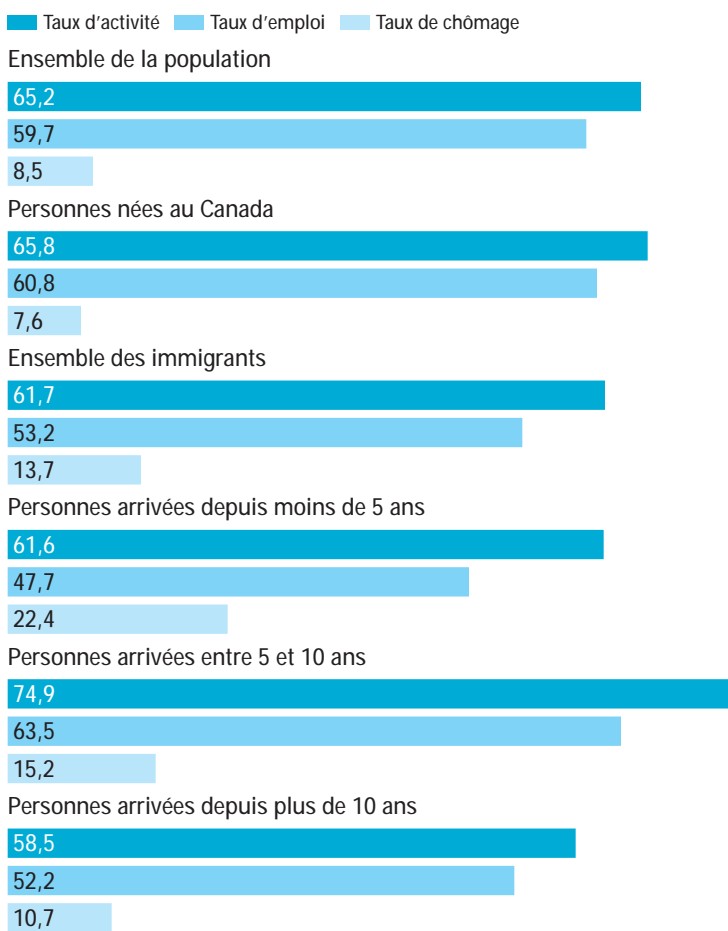
4

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



Tableau 5

TAUX D'ACTIVITÉ, TAUX D'EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE DES PERSONNES NÉES AU CANADA ET DES IMMIGRANTS EN 2009



Source : Institut de la statistique du Québec, Conditions de vie et bien-être, Tendances sociales du travail.

Malgré le haut taux de scolarisation des immigrantes et des immigrants, leur situation sur le marché du travail est défavorable comparativement à celle de la population totale, et ce, tant pour leur participation au marché du travail que pour le taux de chômage et le niveau de revenu. Au Québec, en 2009, on constate un taux de chômage plus élevé chez l'ensemble des personnes immigrantes, soit 13,7 % comparativement à 7,6 % pour la population née ici. Cet écart s'amoin-drit avec les années passées au Québec. Toujours en 2009, le taux de chômage des personnes ayant immigré depuis moins de 5 ans était de 22,4 %, et de 10,7 % pour celles qui sont arrivées au Québec depuis plus de 10 ans (tableau 5).

Il existe également un écart significatif entre le revenu des personnes immigrantes en emploi et celui de la population non immigrante. Et ce dernier a augmenté de façon inquiétante en 2005, comparativement à ce qu'il était en 2000, passant de 6,99 % à 13,17 % de moins en revenu. Cet écart est encore plus grand chez les immigrants ayant un baccalauréat et des études supérieures, ce qui corrobore l'existence d'un phénomène de déqualification (tableau 6).

L'inégalité est encore plus marquée dans certaines communautés dites de minorités visibles et chez les femmes. Au Québec, le taux de chômage de 2006 pour l'ensemble de la population, excluant les minorités visibles, était de 6,4 %, tandis qu'il atteignait 17,2 % pour les communautés arabe et asiatique occidentales, 14,9 % pour la communauté sud-asiatique et 13,5 % chez la communauté noire²¹.

Tableau 6

REVENU MOYEN EN DOLLARS CONSTANTS SELON LE PLUS HAUT CERTIFICAT ET LE STATUT D'IMMIGRANT, QUÉBEC, 2000 ET 2005

2000	Non-immigrants	Immigrants	Écarts	
Total	30 720 \$	28 573 \$	2 147 \$	6,99 %
Diplôme inférieur au baccalauréat	26 811 \$	23 668 \$	3 143 \$	11,72 %
Baccalauréat	50 002 \$	38 735 \$	11 267 \$	22,53 %
Diplôme ou grade universitaire supérieur au baccalauréat	68 295 \$	53 692 \$	14 603 \$	21,38 %

2005	Non-immigrants	Immigrants	Écarts	
Total	32 691 \$	28 387 \$	4 304 \$	13,17 %
Diplôme inférieur au baccalauréat	27 970 \$	23 418 \$	4 552 \$	16,27 %
Baccalauréat	52 343 \$	34 676 \$	17 667 \$	33,75 %
Diplôme ou grade universitaire supérieur au baccalauréat	71 791 \$	49 437 \$	22 354 \$	31,14 %

Source : Statistique Canada, Recensement 2006 : Produits de données, Tableaux thématiques. Selon Statistique Canada, le revenu moyen des particuliers désigne le montant en dollars obtenu en divisant le revenu total de tous les particuliers de 15 ans et plus ayant déclaré un revenu pour 2005 par le nombre de particuliers ayant un revenu.



21. Statistique Canada, Recensement de 2006 : Produits de données. Tableaux thématiques, Tableau : « Activité, groupes de minorités visibles, statut d'immigrant et période d'immigration, groupe d'âge et sexe pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, recensement de 1996 à 2006. Données – Échantillons (20 %) ».

Tableau 7

TAUX D'ACTIVITÉ, TAUX D'EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE
DES IMMIGRANTS SELON LE SEXE, QUÉBEC, 2008

■ Taux d'activité ■ Taux d'emploi ■ Taux de chômage

Hommes



Femmes



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale du MICC.

Le taux de chômage des femmes immigrantes est légèrement supérieur à celui des hommes. Elles ont un taux d'activité moins élevé que celui de l'ensemble des femmes et l'écart du taux d'activité entre les femmes et les hommes est plus élevé chez les personnes issues de l'immigration. En 2008, il était de 12,2 %, en comparaison à 9,3 % dans la population totale (tableau 7).

Il est déplorable de constater l'inégalité persistante que vivent les personnes issues de l'immigration, car elle 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 immigrants et des minorités ethniques et culturelles est le fruit d'un processus individuel, collectif et réciproque qui requiert de sensibiliser et d'informer les arrivants comme les accueillants. Le gouvernement doit à coup sûr mieux faire connaître aux personnes candidates à l'immigration et à celles nouvellement arrivées les 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.

L'ensemble de la population doit également être visé par des mesures de sensibilisation et d'information. Trois lieux d'intervention sont à privilégier : le réseau de l'éducation à tous les niveaux, l'espace médiatique et les milieux de travail, sur lesquels nous reviendrons.

La CSN croit que le milieu de l'éducation doit, dès les premières années de fréquentation scolaire, sensibiliser les enfants, et ce, peu importe le milieu où ils vivent. À cet égard, il faut soit former les enseignantes et les enseignants ou développer des programmes avec des organisations ou des organismes communautaires qui ont une expertise en relations interculturelles. Les médias et les producteurs devraient de leur côté faire plus de place aux différentes communautés dans la programmation et la publicité. Des reportages de type documentaire, idéalement non réservés aux communautés culturelles, pourraient mettre en valeur des réalisations de personnes ou de groupes de personnes dans différents secteurs d'activité ou des histoires qui témoignent d'une intégration interculturelle réussie. Des campagnes de sensibilisation à l'intention des nouveaux arrivants et de la société d'accueil devraient être plus nombreuses pour faire prendre conscience de l'apport positif de l'immigration dans notre société.

L'emploi est un puissant moteur d'intégration dans la société. Il procure l'autonomie financière, mais aussi un réseau de contacts qui permet de socialiser et d'apprendre les mœurs et la culture. Les personnes immigrantes de la catégorie économique sont relativement jeunes, qualifiées et, en théorie, prêtes à accéder au marché du travail. Pourtant, elles ont de la difficulté à trouver un emploi qui répond à leurs qualifications, étant confrontées à plusieurs obstacles en matière d'insertion au travail.

Les nouveaux arrivants éprouvent des difficultés à faire reconnaître leurs diplômes, leurs acquis et leurs expériences professionnelles obtenus à l'extérieur du pays en même temps qu'on exige d'eux, la plupart du temps à l'embauche, une expérience de travail canadienne. L'autre contrainte majeure à l'intégration tant sociale qu'économique est la maîtrise inadéquate du français et le fait qu'à Montréal de plus en plus d'employeurs exigent aussi l'anglais. Ces obstacles entraînent souvent la déqualification professionnelle.

Pour les personnes qui arrivent ici en tant que demandeurs d'asile, la situation est encore plus difficile. Elles vivent une longue période d'attente durant laquelle l'incertitude quant à leur éventuel statut s'ajoute aux autres obstacles souvent amplifiés par la difficulté de fournir des preuves de diplômes ou d'expérience.

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

L'immigration récente a changé, elle est plus visible. Des gestes discriminatoires et racistes se produisent. Nous devons prendre la mesure des conséquences d'une mauvaise intégration qui entraînent des phénomènes comme la ghettoïsation, le racisme à rebours²², le repli communautaire²³, desquels personne n'est complètement à l'abri.

Chacun d'entre nous a été témoin, un jour ou l'autre, d'un geste de racisme ou de discrimination envers certains individus ou groupes de personnes. Que ce soit volontaire ou non, il faut reconnaître le phénomène pour être en mesure d'apporter les correctifs nécessaires afin de rapprocher les gens, de lutter contre les préjugés de part et d'autre et d'améliorer la connaissance des mœurs et des cultures de tous.

Selon une étude réalisée en 2005 pour le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), « un Québécois des communautés culturelles sur cinq s'est dit visé par des actes discriminatoires au cours de l'année précédant le sondage »²⁴. De plus, un autre sondage mené en 2007 pour le compte de l'Association des études canadiennes montrait que « 76 % des Canadiens

croyaient en l'existence de discrimination envers les musulmans, 73 % dans le cas des Indo-Pakistanaïes, 47 % dans le cas des Chinois, 70 % dans le cas des Noirs, et 52 % dans le cas des Juifs »²⁵. D'ailleurs, certains chercheurs pensent que la discrimination est le premier obstacle à l'intégration des personnes immigrantes²⁶.

Plus particulièrement sur le marché du travail, les statistiques démontrent le traitement inéquitable réservé à certaines communautés et les problèmes de racisme et de discrimination dont elles sont victimes. « 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. »

Ce constat est celui révélé dans une étude publiée en mai 2012 par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse²⁷. Ces situations, dont les responsables ne sont pas toujours conscients, sont souvent engendrées par des procédures de recrutement et d'embauche et des pratiques de ressources humaines non adaptées à la diversité culturelle. Ce sont souvent les systèmes, les pratiques et les règles qui ont pour effet de maintenir des situations d'inégalité.

22. Racisme à rebours : racisme pratiqué par les victimes envers ceux qui les discriminent.

23. Repli communautaire : isolement par rapport aux personnes qui n'ont pas la même origine, la même religion ou la même culture, souvent en raison de conditions extérieures considérées comme difficiles.

24. *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, Document de consultation, 2006, p. 15-16.

25. *Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec, La diversité : une valeur ajoutée*, 2008, p. 19.

26. *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, Document de consultation, 2006, p. 15-16.

27. CDPDJ, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal*, mai 2012, p. 45.

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec affirme le droit à l'égalité pour tous, notamment dans les domaines du travail et de l'éducation. Elle encadre l'élaboration et l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises et les organisations québécoises et confie diverses responsabilités d'accompagnement à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. « Un programme d'accès à l'égalité permet à l'organisation qui l'implante d'identifier et de supprimer les règles et pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires²⁸. »

Ces programmes qui visent les femmes, les minorités ethniques et visibles, les Autochtones et les handicapés doivent être encouragés. Ils ne sont obligatoires que pour les entreprises d'une taille déterminée qui ont des contrats avec le gouvernement, pour les milieux qui ont fait l'objet d'une enquête de discrimination ainsi que pour la fonction publique et les organismes publics.

Toutefois, jusqu'à maintenant, il y a très peu de résultats concrets de ces programmes. Comme ils sont en grande partie volontaires, et qu'il y a peu ou pas de conséquences s'ils ne sont pas appliqués là où ils sont obligatoires, nous faisons face à une certaine indifférence en ce domaine. Le gouvernement lui-même ne cesse de réitérer son propre objectif d'augmenter « la représentativité des Québécois des communautés culturelles et des autres groupes cibles au sein de l'administration publique »²⁹. Il a une obligation de résultat, car il a une responsabilité d'exemplarité en cette matière.

Par ailleurs, la CSN croit qu'un travail important d'éducation et pour développer des outils doit être fait par le MICC afin de conscientiser et de soutenir les gestionnaires, tant dans le public que le privé, dans le but d'enrayer toutes les pratiques de ressources humaines qui peuvent engendrer de la discrimination. On vise ici notamment la révision des procédures d'embauche et l'implantation de programmes de gestion de la diversité, lesquels devraient être paritaires.



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.

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

Le phénomène de déqualification est défini par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) comme « le fait d'exercer un emploi moins bien qualifié ou moins bien rémunéré que le niveau d'instruction permettrait théoriquement de l'envisager »³⁰.

Les personnes immigrantes de la catégorie économique sont sélectionnées principalement sur la base de critères de formation et d'expérience de travail. Elles croient donc avoir une certaine reconnaissance au moment d'être admises. Et pourtant, elles se butent à de nombreuses difficultés pour joindre le marché du travail.

Dans le cas d'un emploi nécessitant un permis d'exercice, plusieurs acteurs sont impliqués dans le processus de reconnaissance des diplômes, dont les ordres professionnels qui ont un rôle déterminant.

La complexité et la durée des démarches, l'incertitude quant au résultat final, les frais souvent importants exigés ainsi que les délais de réponse découragent bon nombre de personnes immigrantes qui n'ont d'autre choix que de se diriger vers un emploi moins qualifié ne répondant pas à leurs aspirations professionnelles.

Des progrès ont été réalisés pour faciliter l'obtention du permis de travail, par certains ordres professionnels, ceux des ingénieurs et celui des infirmiers et infirmières. La CSN croit que le gouvernement doit accentuer la pression pour que les ordres professionnels favorisent l'accès à leur profession, et ce, à un coût et dans des délais raisonnables.

Une bonne façon de réduire les délais tout en respectant la protection du public serait d'offrir davantage de formation d'appoint. En coordination étroite avec les ministères et les organismes concernés, une offre flexible des

éléments de formation manquants devrait être développée afin d'éviter que la candidate ou le candidat ait à recommencer toute sa formation.

Par ailleurs, les processus d'embauche non adaptés à la clientèle immigrante, le manque de connaissance de la valeur des diplômes en provenance de l'étranger et la difficulté d'obtenir des références, notamment pour les réfugiés, sont autant de facteurs qui écartent des candidats des emplois qui ne nécessitent pas de permis d'exercice. Il est démontré que ces problèmes sont encore plus marqués chez les immigrants de minorités visibles en provenance de pays en voie de développement.

Le manque d'expérience de travail au Canada est aussi un obstacle majeur. Un sondage du Conseil du patronat du Québec, fait auprès de 350 dirigeants d'entreprises, révèle que 33 % d'entre eux ne sont pas favorables à embaucher des immigrants sans expérience au Québec³¹. Ce sont les petites entreprises qui y sont le plus défavorables, ce qui a un impact certain, puisque le Québec est majoritairement composé de PME. Paradoxalement, ces mêmes entreprises se plaignent de la rareté de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs.

28. CDPDJ, Programmes d'accès à l'égalité.

29. Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013, p.27

30. M.-T. Chicha et É. Charest, « L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal », *Politiques et enjeux*, Vol. 14, no 2, ISSN 0711-0685, 2008, p. 7.

31. Conseil du patronat du Québec, sondage, 2011, p. 10.

C. Régionaliser l'immigration

La CSN croit que le gouvernement doit assurer la pérennité des programmes d'insertion en emploi et multiplier les initiatives qui agissent efficacement sur l'embauche des immigrantes et des immigrants et contre la déqualification, tels l'accompagnement, le mentorat, les stages, les formations d'appoint et du soutien financier aux personnes ou aux employeurs dans certains cas.

La CSN reconnaît l'importance de travailler sur l'employabilité des personnes issues de l'immigration, mais considère qu'il est crucial d'agir en même temps sur l'offre de travail par les employeurs. Ces derniers ont également une responsabilité. Ils doivent être incités à accepter des stagiaires et soutenus dans cette démarche. Celle-ci peut être concrétisée par le travail en partenariat avec les organismes communautaires œuvrant à l'intégration des immigrants au marché du travail pour l'embauche durable de ces personnes.

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.

À leur arrivée, il est normal que les personnes qui ont tout laissé derrière elles pour venir s'installer ici aient tendance à chercher du soutien et de nouveaux repères en établissant contact avec d'autres personnes de même origine déjà ici. Et c'est évidemment à Montréal que ces contacts sont possibles. S'établir dans certaines régions signifie parfois s'y retrouver seul, rendant l'ensemble des démarches plus difficile dans un environnement peu habitué à l'immigration et où l'on devient un peu pionnier.

C'est pourquoi la très grande majorité des nouveaux arrivants se fixe dans la région métropolitaine. Pourtant, plusieurs autres régions sont confrontées à des raretés de main-d'œuvre bien réelles dans plusieurs secteurs. Il est donc nécessaire d'établir des passerelles entre les employeurs qui ont du travail à offrir dans ces régions et les immigrants en recherche d'emploi à Montréal.

Certaines régions ont commencé à se donner des politiques d'immigration dans le but d'attirer les nouvelles et les nouveaux arrivants chez elles. Ces politiques doivent inclure des mesures d'accompagnement de ces personnes dans leur recherche de logement, leur appropriation de l'environnement, des habitudes et de la culture. Elles doivent avoir pour objectif une intégration rapide des personnes qu'elles accueillent afin que ces dernières soient fortement encouragées et y demeurent à long terme.

Le jumelage est un excellent moyen d'offrir cet accompagnement. Il s'agit d'associer au nouvel arrivant une personne ressource disponible qui peut répondre à ses questions et le guider dans sa vie quotidienne. C'est le modèle qui a été utilisé avec succès quand le Québec a accueilli plusieurs dizaines de *boat people* vietnamiens dans les années 70. Malheureusement, le gouvernement a mis fin à ce programme malgré ses bons résultats.

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

Plusieurs facteurs peuvent expliquer les différences observées entre les femmes et les hommes immigrants dans l'accès au marché du travail, notamment les difficultés liées à la conciliation famille-travail ou aux approches culturelles différentes quant aux responsabilités familiales.

Les femmes immigrantes de la catégorie du regroupement familial ont un statut de dépendance envers leur conjoint ayant pour conséquence, entre autres, de reléguer au second rang leurs démarches d'intégration à l'emploi. De plus, puisqu'aucune connaissance des langues officielles n'est exigée des personnes admises dans cette catégorie, trouver du travail est plus difficile. Ces femmes se trouvent souvent isolées dans leurs familles et sont difficiles à joindre.

La méconnaissance des services de garde ou l'impossibilité d'y trouver une place retardent également la possibilité, pour les femmes immigrantes de toutes les catégories, de suivre des formations, des cours de langue ou de se trouver un emploi. Selon leur culture d'origine, les femmes subissent souvent des pressions familiales ou communautaires pour assumer l'ensemble des responsabilités familiales et hésitent donc à confier leurs enfants en bas âge à un service de garde.

S'ajoutant au poids de leurs obligations familiales, les lourdes procédures pour faire reconnaître leurs diplômes et leurs expériences professionnelles font en sorte que les femmes

sont particulièrement touchées par la déqualification en emploi. Elles sont d'ailleurs souvent orientées vers des emplois traditionnellement féminins sans égard à leur formation professionnelle.

Les femmes immigrantes font donc face à de nombreuses contraintes et peuvent subir de la discrimination croisée, c'est-à-dire reliée à plusieurs motifs : la condition sociale, la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, le sexe, la religion et l'état civil. De plus, cette discrimination peut être plus marquée pour celles qui exercent un emploi dans un secteur traditionnellement masculin.

Des mesures doivent être mises en place pour rejoindre les nouvelles arrivantes et les soutenir dans leur intégration. Une attention particulière doit être accordée aux femmes de la catégorie du regroupement familial afin d'éviter qu'elles se retrouvent complètement isolées de la société d'accueil.

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

La langue est le premier outil d'intégration tant sociale que professionnelle. À la suite de l'adoption en 1977 de la Charte de la langue française qui fait du français la langue officielle au Québec, la grille de sélection québécoise est modifiée en 1981 pour accorder plus de points à la connaissance de la langue française afin de favoriser l'immigration francophone³². Mais comme nous l'avons vu, ce ne sont pas tous les nouveaux arrivants qui ont une connaissance du français.

La CSN croit qu'il faut allouer des ressources financières plus importantes pour l'apprentissage de la langue française et améliorer l'accès aux cours de francisation de base qui doivent être d'une durée suffisante et offerts à tous les immigrants et à leur famille afin qu'ils puissent rapidement s'intégrer en français dans notre société. Les milieux de travail sont un endroit privilégié pour offrir cette formation, de même que des perfectionnements plus spécialisés en fonction du type de travail. Les syndicats doivent être mis à contribution dans l'organisation de tels cours, là où le besoin est identifié.

Malgré le fait que le français soit la seule langue officielle au Québec, la connaissance de l'anglais demeure une exigence d'emploi très fréquente. Dans une étude de l'Office québécois de la langue française (OQLF)³³ sur les exigences d'embauche dans les entreprises de moins de 50 employé-es, on constate qu'en 2008, la connaissance de l'anglais était exigée pour tous les postes dans 40 % des petites entreprises présentes sur l'île de Montréal. Un peu plus du tiers d'entre elles exigeaient l'anglais pour certains des postes affichés. Il y a donc seulement 25 % des petites entreprises présentes sur l'île de Montréal où il est possible de travailler sans devoir connaître l'anglais.

Lorsque nous savons que la population immigrante travaille souvent dans la petite entreprise et qu'elle s'établit à plus de 80 % dans la grande région de Montréal, cette situation la touche particulièrement. La CSN croit qu'il faut allouer les moyens nécessaires à l'OQLF afin que la Charte de la langue française soit respectée, et ce, principalement dans les milieux de travail.

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.

32. Eduardo Ramos, *Les politiques du gouvernement du Québec concernant l'intégration des minorités ethnoculturelles à la société québécoise (1978-1985)*, Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise, Université du Québec à Montréal, p. 59.

33. Pierre Bouchard, Office québécois de la langue française, *Les entreprises de 11 à 49 employé-es – Portrait de leur réalité linguistique*, 2008, p. 30.



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

Comme il a été mentionné précédemment, il existe quatre programmes qui permettent d'avoir recours à la main-d'œuvre temporaire. Dans ce qui suit, nous référerons à trois d'entre eux, celui pour les travailleuses domestiques, celui pour les travailleurs agricoles et les projets-pilotes pour les travailleurs peu qualifiés. Nous excluons les programmes de l'expérience canadienne ou québécoise à l'intention des travailleuses et des travailleurs qualifiés, qui sont très peu vulnérables. En effet, de façon générale, ils ne font pas face aux mêmes restrictions, notamment celles liées au logement, et ils ont également droit de demander la résidence permanente.

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

Phénomène international

La présence sur le marché du travail des travailleuses et des travailleurs migrants, c'est-à-dire de personnes en provenance de l'étranger à qui l'on accorde un permis de travail temporaire, est devenue une réalité tant au Québec qu'au Canada et ailleurs dans le monde. Les préoccupations autour de ce phénomène s'inscrivent dans un contexte beaucoup plus large au plan international.

L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) est une organisation intergouvernementale fondée en 1951 dont le Canada est membre. En collaboration avec le secteur privé et la Banque mondiale, elle s'est donné le rôle de faciliter la mise en concordance de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Elle travaille à renforcer la connaissance mondiale des tendances du marché du travail, du profil des populations actives et des tendances de la migration de main-d'œuvre au moyen de la recherche et de la création de bases de données. Elle collige également l'information sur les lois et les règlements régionaux et nationaux en matière migratoire, à l'usage des personnes, des entreprises et des pays, afin de faciliter les processus de migration et de recrutement.



La Confédération syndicale internationale (CSI), à laquelle la CSN est affiliée, surveille de près le travail de l'OIM, fondée essentiellement sur la bonne volonté des entreprises et des gouvernements pour le respect des droits de la personne et pour l'établissement de principes éthiques visant à respecter les besoins des pays où sont recrutés les travailleuses et les travailleurs migrants. Un des objectifs avoués de l'OIM est de faciliter la circulation de la main-d'œuvre par « des formules de migration temporaire et par l'encouragement de la migration circulatoire, laquelle permettrait un retour dans les pays d'origine des compétences et des ressources humaines susceptibles d'accélérer le développement de ces pays »³⁴. L'OIM ne réfère toutefois jamais aux différentes conventions internationales traitant des droits des travailleurs migrants. De plus, les organisations syndicales ne sont invitées à participer à ces travaux à aucun des niveaux de décision (international ou national).

Dans le contexte démographique et économique mondial actuel, les organisations syndicales considèrent que les mouvements de main-d'œuvre légaux ou illégaux sont des phénomènes incontournables. Elles revendiquent une prise en charge par l'ONU des discussions internationales sur les politiques de migration. Ces politiques doivent être fondées sur le respect des droits de toutes travailleuses et de tous les travailleurs, migrants ou non, et elles doivent permettre une pleine participation des syndicats et des organisations non gouvernementales.

Au Canada et au Québec

Le recours à la main-d'œuvre temporaire va en augmentant au Canada et au Québec et trouve sa légitimité dans un contexte de rareté de celle-ci. Il peut s'avérer nécessaire. Cependant, nous croyons qu'il doit être bien encadré. La prudence et la vigilance sont de mise, car les effets pervers de tels programmes sont réels.

C'est le cas dans les pays d'origine à cause des impacts parfois déstructurants dans les communautés et du fait qu'ils se trouvent souvent privés de leurs travailleurs les plus instruits. C'est aussi le cas dans les pays d'accueil où l'on peut craindre des pressions à la baisse sur les conditions de travail dans certains secteurs, surtout quand des employeurs utilisent ces programmes de façon malveillante.

Il ne faudrait pas qu'un recours trop facile à une main-d'œuvre étrangère encourage l'inéptie des gouvernements à assurer une formation qualifiante au plus grand nombre et celle des entreprises à investir dans la formation de leurs travailleuses et travailleurs.

À ces deux sujets, le Québec a encore beaucoup de travail à faire. La recherche de solutions aux pénuries ne devrait pas exclure la possibilité de rehausser les conditions salariales et l'examen du comportement des employeurs dans des secteurs boudés par la main-d'œuvre locale et qui sont souvent ceux où le travail est particulièrement dur.

Les syndicats sont absents de tous les processus encadrant le recours à la main-d'œuvre temporaire. Ils sont, entre autres, exclus de l'analyse qui mène à « l'avis relatif au marché du travail » qui permet ce recours. Cette analyse, faite actuellement conjointement par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) et le MICC, doit faire la démonstration que l'offre d'emploi à des travailleurs temporaires doit avoir un effet positif ou neutre sur le marché du travail.

34. Pierre Bouchard, Office québécois de la langue française, *Les entreprises de 11 à 49 employé-es – Portrait de leur réalité linguistique*, 2008, p. 30



Au Québec, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est une structure où les organisations syndicales, les employeurs, les organismes communautaires et le gouvernement siègent. Elle chapeaute les comités sectoriels de main-d'œuvre qui sont très au fait des besoins en main-d'œuvre dans leur secteur. Elle travaille déjà à trouver des solutions en matière de transfert de compétences d'une profession ou d'un métier à un autre, aux problèmes de pénurie, de reconnaissance des compétences, etc. Elle pourrait fort bien s'acquitter, en collaboration avec le MICC, de la coordination des programmes de travailleurs étrangers temporaires.

Les liens pourraient être ainsi plus directs entre les diverses mesures et les différents programmes mis en place pour l'emploi de la main-d'œuvre locale, incluant les immigrantes et les immigrants déjà sur place qui trouvent difficilement un emploi.

Le MICC devrait également envisager de revoir les critères d'admission des immigrants, qui ne favorisent actuellement que les travailleuses et les travailleurs qualifiés, encourageant ainsi le recours à une main-d'œuvre temporaire pour les emplois qui requièrent moins de compétences.

B. Les conditions des travailleurs et des travailleuses temporaires

Les travailleurs migrants se trouvent majoritairement dans des secteurs d'activité qui ne trouvent pas preneurs dans la population locale en raison de la pénibilité du travail ou de conditions de travail inadéquates. On les retrouve notamment sur les fermes du Québec, dans le secteur de la foresterie, des mines, de l'industrie de la transformation alimentaire, comme aide domestique, etc.

Pour ces travailleurs, la principale raison de venir ici est de nature économique. En provenance de pays frappés par la pauvreté et le chômage, ils voient une opportunité d'améliorer leur sort et celui de leur famille.

En effet, le salaire gagné au Québec peut permettre l'achat d'un terrain ou d'une maison, de payer l'éducation des enfants, de soigner un membre de la famille et de répondre à d'autres nécessités dans leur pays d'origine.

Malheureusement pour certains de ces travailleurs et de ces travailleuses, le rêve se transforme en cauchemar en raison des diverses difficultés auxquelles ils sont confrontés tels l'obligation de travailler pour un seul employeur et de résider dans ses installations, le manque de formation en santé et en sécurité pour l'accomplissement du travail et les problèmes qui en découlent, la pénibilité du travail, la difficulté à exercer des recours, la non-maîtrise du français et l'isolement.

De plus, ces travailleurs ignorent souvent leurs droits ainsi que les services et les recours qui sont offerts par nos institutions. Les subventions aux associations et aux organismes communautaires qui ont pour mission d'informer et d'aider ces personnes sont presque inexistantes et les recours presque impossibles à mener à terme.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a publié en février 2012 un avis intitulé « La discrimination systémique à l'égard des travailleuses

et travailleurs migrants » dans lequel elle réclame que le gouvernement du Québec modifie sa loi et ses programmes en matière d'immigration pour mettre fin à la discrimination systémique de ces personnes.

Après l'analyse des conditions de recrutement et de travail de ces travailleurs, elle conclut « que les aides familiales résidentes, les travailleurs agricoles saisonniers et les autres travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés sont victimes de discrimination systémique en raison de leur origine ethnique ou nationale, de leur race, de leur condition sociale, de leur langue et, dans le cas des aides familiales résidentes, de leur sexe »³⁵.

Cet avis constitue une confirmation juridique de la discrimination et des abus constatés par les organisations syndicales et de défense de droits depuis de nombreuses années. Il renforce les revendications portées par ces groupes.

Droit international

Les pays membres de l'Organisation des Nations unies (ONU) et de l'Organisation internationale du travail (OIT) ont adopté des conventions sur les droits des travailleurs migrants. Le Canada n'a cependant pas encore ratifié la convention de l'ONU sur la protection de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (conjoint, enfants), qui reconnaît des droits supérieurs à ceux qu'il offre actuellement :

- Droit à la protection de la vie privée ;
- Interdiction de confisquer, de détruire ou de tenter de détruire des documents d'identité ou d'autorisation de séjour sur le territoire ;
- Droit de recours en cas d'expulsion ou de menace d'expulsion ;
- Droit à des conditions de travail comparables aux personnes citoyennes du pays d'accueil ;
- Droit à l'égalité de traitement dans les prestations ;
- Droit à l'éducation pour ses enfants ;
- Droit au libre-choix de la résidence ;
- Droit de recours en cas de non-respect du contrat de travail ;
- Interdiction de limiter le permis de travail à un seul employeur.

Le Canada 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).

La CSN croit qu'il est important d'interpeller les deux paliers de gouvernement afin que le gouvernement fédéral signe et applique ces conventions et que le gouvernement provincial adopte un décret pour se déclarer lié par elles.

35. CDPDJ, Communiqué du 20 février 2012.

Conditions de travail

L'EMPLOYEUR UNIQUE

Les travailleuses et les travailleurs migrants sont placés en situation de vulnérabilité de par la nature même du contrat d'embauche qu'ils doivent signer. En effet, il s'agit d'un contrat avec un employeur unique pour la durée du séjour, dans lequel il n'est prévu aucune procédure d'appel en cas de congédiement, lequel mène automatiquement au rapatriement. À elle seule, la crainte d'être expulsé ou de ne pas pouvoir revenir travailler l'année suivante décourage toutes formes de plaintes de la part de ces travailleurs, qui préfèrent subir des préjudices qui ne sont, par ailleurs, généralement pas tolérés dans notre société.

Les travailleurs évitent donc de dénoncer des pratiques déloyales, arbitraires, contraires aux lois d'ordre public en raison de ce lien de subordination atypique et du manque de ressources pour se défendre. Certains parlent d'une forme d'esclavage moderne.



Alfredo (nom fictif) espère que les démarches qu'il vient d'entamer aux normes du travail lui permettront de récupérer son dû. Pendant trois ans et demi, il a été boucher pour un petit entrepreneur montréalais, 11 heures par jour. Il n'a connu ni week-end, ni vacances, ni jour férié. De pareilles conditions, il en est certain, aucun Canadien ne les aurait acceptées.

Mais pour ce Mexicain proche de la quarantaine, qui venait de passer près de deux décennies à cheval entre le Mexique et les États-Unis, à passer et repasser la frontière dans le coffre d'un « coyote » (passeur, NDLR), un permis de travail en bonne et due forme était une aubaine : la promesse d'un avenir meilleur.

Il laisse à son patron son passeport, pour qu'il règle les formulaires administratifs. « Je lui étais reconnaissant », dit-il. Alfredo a payé cher son permis de travail : il n'a pu récupérer ses papiers et sa carte de guichet qu'après avoir rendu son tablier. À la banque, il découvre que son compte ne contient que quelques milliers de dollars, 10 fois moins que ce à quoi il s'attendait.

« Je n'aurais jamais cru que ce genre de chose arrivait au Canada », fulmine-t-il. Pour la première fois de sa vie, il ne sait pas comment il va pouvoir manger. Il n'a plus d'emploi et n'a pas le droit de travailler pour une autre personne que son ancien patron.

« Les gens viennent ici, ils travaillent comme des ânes et, en plus, ils doivent se taire, soupire-t-il. On peut perdre son travail, mais pas en plus sa dignité³⁶. »

L'OBLIGATION DE RÉSIDENCE CHEZ L'EMPLOYEUR

L'obligation de résidence chez l'employeur dans le cas des travailleuses et des travailleurs domestiques et agricoles constitue une autre condition inacceptable, d'autant que des mesures de vérification des conditions d'hébergement ne sont prévues que pour le programme des travailleurs agricoles saisonniers.

Il peut être pratique et correct, dans certains cas, que ces personnes résident quelque temps chez l'employeur, mais l'obligation de le faire compromet le droit à la vie privée. Elle favorise non seulement le confinement de ces personnes sur leur lieu de travail, mais elle peut mener à des situations d'abus (logement non convenable, dépendance pour les déplacements, exploitations de toutes sortes, etc.).

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les travailleuses et les travailleurs migrants ne sont pas à l'abri de problèmes de santé et de sécurité au travail. Une recherche effectuée en 2006 par l'Institut Nord-Sud auprès de travailleurs agricoles étrangers qui œuvrent temporairement au Canada révèle que ceux-ci subissent des blessures aux vertèbres et aux genoux, des affections cutanées, des infections des voies respiratoires, de l'hypertension, des allergies et des problèmes de dépression surtout chez les travailleurs plus âgés.

D'une part, l'étude constate qu'« entre la moitié et le tiers des travailleuses et des travailleurs ont tendance de continuer à travailler plutôt que de risquer de perdre leur salaire ou bien d'être jugés comme n'étant pas aptes au point où ils pourraient être renvoyés chez eux »³⁷.

D'autre part, ceux qui se blessent ou deviennent malades à cause du travail peuvent avoir des soins tant qu'ils sont ici, mais le retour dans leur pays signifie la plupart du temps l'interruption de ces soins. Bien qu'ils soient couverts par la CSST, s'il y a contestation, leur recours tombe quand ils retournent dans leur pays. Notons que les travailleuses domestiques ne sont pas encore couvertes par la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

LA CONNAISSANCE DU FRANÇAIS

Seuls les employeurs des aides familiales ont l'obligation de faciliter l'accès à des cours de français à leurs employées. Le manque de connaissance de la langue française conjugué à l'obligation de résidence chez l'employeur isolent de la société d'accueil les travailleurs migrants.

LA RÉSIDENCE PERMANENTE

À l'exception des aides familiales et des travailleurs qualifiés, il est impossible pour les autres travailleuses et travailleurs migrants de demander la résidence permanente. Il est aussi difficile d'obtenir un permis de travail ou d'études temporaire pour les membres de leurs familles, malgré une durée de séjour qui peut s'étendre jusqu'à 24 mois. Il est anormal que ces travailleurs qui reviennent année après année, qui s'intègrent progressivement à notre société et qui comblent vraisemblablement un besoin sur le marché du travail, n'aient pas la possibilité de faire une demande de résidence permanente.


De plus, il s'avère injuste que ceux-ci ne puissent bénéficier d'un processus simplifié pour l'obtention d'un permis de travail ou d'études temporaire pour leur conjoint et les enfants, comme peuvent le faire les travailleurs qualifiés qui viennent aussi travailler ici temporairement.

36. « L'exploitation tranquille des travailleurs étrangers », *La Presse.ca*, 18 mars 2012.

37. Max Brem, *Les travailleurs migrants au Canada : Une revue du Programme des travailleurs saisonniers agricoles du Canada*, Institut Nord-Sud, 2006.

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

L'immigration est une réalité mondiale, qui s'est accentuée dans les dernières décennies dans le contexte global de mondialisation et de circulation rapide de l'information, des biens et des personnes. D'une part, les changements climatiques, la crise économique et financière, qui ont des conséquences terribles sur la vie de millions de personnes, pousseront encore plus de gens à chercher ailleurs que dans leur pays, de meilleures conditions de vie pour eux et leurs enfants.

D'autre part, les pays industrialisés aux prises avec des déficits démographiques sont à la recherche de travailleurs et de travailleuses pour maintenir leur stabilité et leur croissance économiques.

Une politique d'immigration doit tenir compte du contexte global et être assez ouverte pour ne pas se limiter à ce qu'on pourrait qualifier d'importation de travailleurs. Elle doit également assurer l'intégration harmonieuse des personnes accueillies, et ce, dans une société francophone et moderne où l'égalité de toutes et de tous est garantie légalement. C'est un exercice complexe qui doit être guidé par des balises claires et qui doit prévoir dans son application, une évaluation régulière de la situation et des réajustements des mesures et des objectifs au besoin.

Sous le chapeau des responsabilités québécoises relatives à l'intégration, cette politique doit mobiliser tous les acteurs et les intervenants concernés, ministères, ordres professionnels, employeurs, syndicats et organismes communautaires.

Comme nous l'avons vu, les responsabilités sont partagées entre les gouvernements canadien et québécois. Le gouvernement fédéral a le dernier mot sur l'octroi du statut de résident permanent. Pour les immigrants économiques sélectionnés, le Québec a une influence, mais pour les demandeurs d'asile et le regroupement familial, la responsabilité et le processus d'acceptation relèvent entièrement du palier fédéral. Une politique d'immigration devrait être basée sur des principes fondamentaux et contenir des orientations et des pistes d'action en fonction des responsabilités de chacun.

À la lumière du portrait et de l'analyse contenus dans ce document, voici ce que la CSN revendique

comme éléments essentiels d'une politique d'immigration respectueuse des droits et favorisant la pleine intégration et la participation de tous et de toutes à la société québécoise.

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 de retenir de nouvelles et de nouveaux arrivants ;

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

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

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

Le français

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

Les besoins temporaires de main-d'œuvre

12. 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 et les conditions de respect de la vie privée.

17. La couverture de tous les travailleurs temporaires par la Loi sur la santé et la sécurité du travail ;

18. Un mécanisme qui permette à la travailleuse ou au travailleur de poursuivre ses recours jusqu'au bout, même après le retour dans son pays ;

19. Une formation par les employeurs sur l'utilisation sécuritaire des équipements et du matériel.

20. Un mécanisme permettant aux travailleuses et aux travailleurs qui ont besoin de suivre un traitement en cas d'accident ou de maladie au travail de continuer d'être couverts une fois de retour chez eux.

21. L'obligation aux employeurs de permettre l'accès à des cours de français aux travailleuses et aux travailleurs migrants temporaires.

22. La possibilité pour les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires de demander le statut de résident permanent au Canada dès la première année.

23. Un processus simplifié pour l'obtention d'un permis de travail ou d'études temporaire pour les conjoints et les enfants des travailleurs et des travailleuses temporaires.

Évaluation des actions

24. Une vérification régulière des impacts de la politique et des plans d'action s'y rattachant, au moyen d'indicateurs d'intégration 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

