



**Confédération
des syndicats nationaux**

Mémoire présenté par la
Confédération des syndicats nationaux (CSN)
à la Commission des relations avec les citoyens
sur la planification de l'immigration au Québec
pour la période 2017-2019

Le 29 juillet 2016

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

Table des matières

Avant-propos	5
Introduction	7
1. La stabilisation des niveaux d'immigration	9
2. La croissance de la part de l'immigration économique et la recherche de l'adéquation avec les besoins du marché du travail	10
3. L'immigration temporaire.....	11
4. La connaissance du français à l'admission	12
5. La contribution à l'essor des régions du Québec par l'immigration permanente et temporaire.....	14
6. La réaffirmation de l'engagement humanitaire du Québec.....	14
Conclusion.....	17
Recommandations	19

Avant-propos

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 2 000 syndicats. Elle regroupe plus de 325 000 travailleuses et travailleurs réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, principalement situés sur le territoire du Québec. Depuis longtemps, la CSN s'intéresse aux questions relatives à l'immigration. En 1986, elle a d'ailleurs mis sur pied le comité confédéral sur les relations interculturelles afin de la conseiller en la matière.

La CSN, en tant qu'acteur incontournable de la société, a participé à de nombreuses consultations gouvernementales, notamment sur les niveaux d'immigration, la politique contre le racisme et l'accès aux professions et métiers réglementés. Nous nous intéressons de près aux travaux du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), notamment en ce qui concerne la volonté du gouvernement de réformer de manière importante le système d'immigration québécois pour instaurer une banque de déclarations d'intérêts. En janvier 2015, la CSN a ainsi déposé un mémoire¹ relativement au document intitulé *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*. Nous avons également commenté, par le biais d'un autre mémoire², le projet de loi n°77 visant à remplacer l'ancienne Loi sur l'immigration au Québec. La nouvelle loi a été adoptée par l'Assemblée nationale le 6 avril dernier.

La CSN remercie aujourd'hui la Commission des relations avec les citoyens de lui permettre de contribuer à la réflexion qui se fait dans le cadre de la planification pluriannuelle de l'immigration pour la période de 2017–2019. Il s'agit d'un exercice primordial qui s'inscrit dans le cadre de la nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, *Ensemble nous sommes le Québec*, et qui, à terme, déterminera les objectifs du Québec eu égard aux niveaux d'immigration ainsi qu'à sa composition pour les trois prochaines années.

¹ CRC — 013M C.P. — Nouvelle politique d'immigration.

² CRC — 022M C.P. — P.L. 77 L'immigration au Québec.

Introduction

Le Québec, comme la plupart des sociétés d'accueil, vit des réalités nouvelles en matière d'immigration : déplacements inégalés de populations à travers le monde depuis la Seconde Guerre mondiale et augmentation sans précédent du travail migrant temporaire. Il importe donc que l'actuelle réflexion sur la planification pluriannuelle de l'immigration prenne en compte le contexte international dans lequel elle s'inscrit. En ce sens, on ne peut passer sous silence la crise des réfugiés syriens fuyant la guerre, crise à laquelle le Canada et le Québec ont répondu en promettant d'accueillir, en 2015, plus de 25 000 personnes réfugiées, dont 7 300 sur le territoire québécois.

Au-delà des bouleversements politiques, nombre de facteurs économiques influencent de manière importante les flux migratoires, dont la recherche d'un emploi, d'un meilleur salaire et d'une vie meilleure pour les siens. Le rythme très inégal auquel se fait le développement socioéconomique des pays exacerbe d'ailleurs ce phénomène. Les travailleurs cherchent à migrer vers les pays offrant de l'emploi. Parallèlement, nombre de pays occidentaux sont aujourd'hui caractérisés par une population vieillissante. Il leur apparaît alors utile de se tourner vers l'immigration pour combler une partie des besoins de main-d'œuvre de leur marché du travail et ainsi maintenir leur croissance, leur niveau de vie et leur système de protection sociale³.

Dans les pages qui suivent, la CSN partagera ses réflexions sur les orientations proposées par le MIDI dans le cadre de la planification pluriannuelle de l'immigration. Nous aborderons :

1. la stabilisation des niveaux d'immigration;
2. la croissance de la part de l'immigration économique et la recherche de l'adéquation avec les besoins du marché du travail;
3. l'immigration temporaire;
4. la connaissance du français à l'admission;
5. la contribution à l'essor des régions du Québec par l'immigration permanente et temporaire;
6. la réaffirmation de l'engagement humanitaire du Québec.

³ OIT, Rapport du Directeur général Migration équitable, Un programme pour l'OIT, Conférence internationale du travail, 103^e Session, 2014, page 6. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_243544.pdf]

Voir aussi le Rapport de suivi mondial 2015/2016 : *Objectifs de développement dans une ère de changement démographique*. La Banque mondiale y indique que « les migrations à grande échelle des pays pauvres vers les régions riches seront une constante de l'économie mondiale pour les décennies à venir en raison des importants mouvements de population entre pays ».

[<http://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2015/10/07/world-undergoing-major-population-shift-with-far-reaching-implications-for-migration-poverty-development-wbimf-report>]

Tous ces éléments seront commentés avec en trame de fond une idée transversale, soit l'importance d'une intégration réussie des personnes issues de l'immigration dans leur société d'accueil. Cela vaut autant pour les personnes de 1^{re} que de 2^e et 3^e générations. Selon nous, toute planification de l'immigration suppose une analyse préalable de la capacité d'accueil de la société québécoise ainsi que des mesures et ressources nécessaires à une intégration réussie. Nos commentaires s'inscrivent dans la continuité de nos précédents mémoires présentés à la Commission des relations avec les citoyens, c'est-à-dire dans une vision humaniste de l'immigration qui se veut un processus bilatéral où le nouvel arrivant vient enrichir la société québécoise tant sur les plans culturel qu'économique et où la société d'accueil doit lui offrir un terrain favorable pour s'épanouir et participer pleinement à la vie collective à la hauteur de ses compétences et aspirations.

1. La stabilisation des niveaux d'immigration

Le gouvernement, lors de son exercice de planification de l'immigration, doit évaluer un ensemble de facteurs, 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.

En 2011, dans ses commentaires sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015, la CSN préconisait une planification qui assure « l'intégration en emploi des personnes issues de l'immigration et que la détermination des volumes d'admissions se fasse à partir de l'évaluation des résultats de cette intégration et d'autres facteurs reliés à la capacité d'accueil du Québec et non strictement en fonction d'études démographiques dont les résultats sont souvent appelés à changer⁴. » Cette condition est d'autant plus importante aujourd'hui, alors que le Québec subit des pertes migratoires interprovinciales. En effet, selon une étude⁵ de 2013, il appert que faute d'avoir pu trouver un emploi, nombre de personnes immigrantes se tournent vers d'autres provinces canadiennes, dont l'Ontario, pour améliorer leur sort.

Le Québec doit donc mettre en place des politiques et des mesures de soutien à l'intégration à l'intention des nouveaux arrivants, et ce, le plus tôt possible dans la trajectoire migratoire. Ces mesures doivent également être accessibles aux personnes immigrantes se trouvant déjà au Québec. Certains éléments sont essentiels à la pleine intégration des personnes immigrantes. Le plus déterminant concerne la connaissance de la langue française, puisque l'intégration sur le marché du travail passe nécessairement par le français, ainsi que par une meilleure reconnaissance des diplômes et des expériences professionnelles acquis à l'étranger.

Par ailleurs, la mise en place de politiques et de pratiques visant à enrayer la discrimination et le racisme systémique s'impose. En effet, plusieurs obstacles systémiques subsistent et empêchent les personnes issues de l'immigration, particulièrement les membres des minorités visibles, d'accéder à un emploi, de le maintenir ou d'avancer dans leur carrière. Comme l'indique une enquête réalisée en 2012 par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ), « (...) 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 Traoré, et qu'environ une fois sur trois (35 %), ces derniers risquent d'avoir été ignorés par l'employeur sur une base discriminatoire⁶. » Il faut par ailleurs rappeler que les femmes immigrantes font souvent face à de la discrimination croisée, c'est-à-dire liée à plusieurs motifs, à commencer par le sexe, l'état civil, la condition sociale, la race et l'origine ethnique ou nationale. De tout cela résultent des taux de chômage et de déqualification anormalement élevés chez les personnes issues de l'immigration.

⁴ Mémoire de la CSN sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015, page 7.

⁵ Immigration au Québec/Émigration du Québec : *Qui arrive, qui part et pourquoi?* Daniel Parent, Centre sur la productivité et la prospérité, HEC, février 2013.
[http://cpp.hec.ca/cms/assets/documents/recherches_publicees/PP_2012_03.pdf]

⁶ Paul Eid, CDPDJ, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal*, mai 2012, cat. 2.120-1.31. p. 45.

L'État, en tant qu'employeur, se doit d'être exemplaire en termes de représentativité des personnes immigrantes qu'il emploie, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle. Les chiffres révélés par une enquête récente de Radio-Canada sont patents. Parmi ses quelque 6 000 salarié-es, la Société des alcools du Québec n'emploie actuellement que 38 personnes de « minorités visibles ». À Hydro-Québec, il n'y a que 312 personnes dites « de couleur » sur plus de 20 000 salarié-es. Au total, la fonction publique n'emploie que 5 % de salarié-es faisant partie des minorités visibles, alors qu'elles comptent pour 11 % de la population⁷. Cette sous-représentation des personnes issues de l'immigration employées au sein de la fonction publique doit être corrigée.

2. La croissance de la part de l'immigration économique et la recherche de l'adéquation avec les besoins du marché du travail

L'immigration participe certes à l'essor économique d'un pays, mais elle permet également un enrichissement non négligeable du patrimoine socioculturel. La nouvelle Loi sur l'immigration au Québec semble malheureusement ignorer cet aspect, l'immigration y étant principalement considérée comme facteur de prospérité économique du Québec. La CSN craint d'ailleurs que l'instauration prochaine d'un système d'immigration par déclaration d'intérêts, similaire à celui de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, n'ait pour résultat d'encourager une sélection à la carte où le principal atout d'une personne immigrante serait sa capacité à occuper immédiatement un emploi X. Le système d'immigration ne serait alors plus qu'une liste de rappel mondiale, au bénéfice des employeurs. L'immigration ne doit pas être perçue strictement comme un élément de réponse à nos préoccupations économiques ou démographiques. Comme le rappelle le Conseil canadien pour les réfugiés : « Traditionnellement, les immigrants ont été accueillis afin de contribuer à la construction de la nation et à la croissance de nos collectivités, pas uniquement comme main-d'œuvre⁸. »

Selon nous, la recherche d'un arrimage « parfait » entre la sélection des personnes immigrantes et les besoins du marché du travail, autrement dit, des employeurs, est utopique; ce n'est pas la solution pour assurer une intégration réussie. D'une part, le marché du travail est en constante évolution et il nous apparaît pour le moins difficile d'arriver à une parfaite adéquation. D'autre part, même un arrimage parfait entre les profils des candidats à l'immigration et les besoins des employeurs ne saurait résoudre les problèmes économiques du Québec. En effet, il y avait en 2014 au Québec 8,2 chômeurs pour un poste vacant⁹. Ainsi, même si l'arrimage était parfait entre les qualifications des personnes sans emploi et les exigences des postes, il y aurait toujours un nombre important de personnes en chômage.

En outre, le profil professionnel d'un candidat ne prouve nullement sa capacité d'adaptation à la société québécoise ni son intérêt réel à s'installer ici. Le système par déclaration

⁷ Il manque plus de 25 000 employés issus des minorités visibles dans les organismes publics du Québec, Radio-Canada, 21 janvier 2016. [<http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/national/2016/01/21/001-minorites-visibles-employes-quebec.shtml>]

⁸ [<http://oppenheimer.mcgill.ca/Temporary-Foreign-Workers-The,5099?lang=fr>]

⁹ Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Bulletin n° 16, novembre 2015. [<http://www.cclp.gouv.qc.ca/bulletin/novembre15/page1.html>]

d'intérêts pourrait nous conduire à refuser d'excellents candidats et candidates simplement parce qu'ils ne possèdent pas le genre de compétences que recherchent les employeurs.

Le Conseil du statut de la femme (CSF) a par ailleurs mis en lumière le biais sexiste que pourrait engendrer un système d'immigration axé sur les seuls besoins du marché du travail, dans la mesure où les emplois demandés ne concerneraient que des emplois traditionnellement masculins. Dans son mémoire sur le projet de loi n° 77, le CSF note que les emplois des secteurs actuellement jugés prioritaires sont largement occupés par des hommes :

« Retenir davantage de candidatures de travailleurs qualifiés dans des corps d'emplois traditionnellement masculins – et ce, sans programme d'accès à l'égalité ou de mesures positives pour certaines catégories de personnes – représente en outre un risque de transposer, voire d'amplifier, les inégalités déjà existantes au Québec sur les nouvelles arrivantes. En effet, à l'heure actuelle, plusieurs femmes peinent à faire leur chemin dans les secteurs traditionnellement masculins que ce soit en raison de la faible reconnaissance de leurs compétences ou des milieux de travail hostiles à leur présence. On peut donc s'inquiéter des difficultés qui seront éprouvées par les femmes issues de l'immigration¹⁰. »

À notre avis, l'immigration doit avoir des objectifs beaucoup plus larges que de simplement répondre aux besoins des employeurs. La démographie, la pérennité du français, l'enrichissement du patrimoine socioculturel et la solidarité internationale doivent tout autant guider nos choix. L'approche purement économique privilégiée par le gouvernement repose sur une fausse prémisse, soit celle consistant à confondre besoins des entreprises et besoins de la société.

3. L'immigration temporaire

La CSN se réjouit de la volonté du gouvernement d'inciter les travailleurs qualifiés et les étudiants étrangers qui ont un statut temporaire à s'établir de manière permanente au Québec. De fait, ces personnes participent déjà à la vie collective et ont déjà amorcé un certain processus d'intégration.

Mais qu'en est-il des travailleurs étrangers temporaires (TET)? Le recours à la main-d'œuvre temporaire est en constante augmentation au Canada et au Québec. Si cela peut s'avérer nécessaire dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, encore faut-il que des besoins en main-d'œuvre existent réellement et qu'ils ne soient pas récurrents. Comme le note Mouloud Idir ¹¹ :

« Beaucoup d'études montrent en fait que la majeure partie des migrants temporaires au Canada occupent des emplois permanents. La précarité dans laquelle ils se trouvent est donc grandement liée à leur statut. En effet, le milieu patronal utilise la mobilité des étrangers pour restructurer l'offre de travail plutôt que pour répondre à une demande existante. »

¹⁰ CSF, Mémoire sur le projet de loi n° 77, Loi sur l'immigration au Québec, 2016, p. 16.

¹¹ Mouloud IDIR, *Des politiques migratoires qui renforcent les logiques de sous-citoyenneté et de non-droits*, Revue de la Ligue des droits et libertés, volume 33, numéro 2, automne 2014.

On ne saurait considérer les travailleurs migrants comme une main-d'œuvre bon marché et jetable que l'on peut « importer » au gré des besoins d'une entreprise et retourner ensuite chez elle. « Le travail n'est pas une marchandise¹². » Qu'il s'agisse de travailleurs spécialisés, non spécialisés, voire saisonniers, ces personnes se sont elles aussi intégrées à la société québécoise dans les limites possibles. Pourquoi ne pas leur accorder la possibilité de faire une demande de statut de résidence permanente?

Nous savons par ailleurs que certaines caractéristiques des programmes de main-d'œuvre temporaire constituent des pratiques discriminatoires et ont pour effet de rendre encore plus vulnérables ces TET. La CDPDJ en est d'ailleurs venue à la conclusion « que les aides familiales résidentes, les travailleurs agricoles saisonniers et les autres travailleurs 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 sexe¹³. » Devant ce constat, la CSN considère que l'octroi de la résidence permanente permettrait de remédier au problème de vulnérabilité des TET. Ceux-ci devraient avoir la possibilité de demander le statut de résident permanent dès la première année au pays.

4. La connaissance du français à l'admission

La langue est le premier vecteur d'intégration tant social que professionnel. Au Québec, la langue officielle est le français et, en ce sens, la CSN voit d'un bon œil l'objectif que se fixe le MIDI qu'au moins 85 % des adultes sélectionnés dans la sous-catégorie des travailleurs qualifiés connaissent le français à l'admission. Dans notre mémoire sur le projet de loi n° 77, nous affirmions d'ailleurs que « pour assurer l'intégration des immigrants à la société québécoise, il conviendrait qu'un maximum de nouveaux arrivants sélectionnés connaissent le français à leur arrivée ou soient francotropes¹⁴. »

Mais qu'en est-il des immigrants de la sous-catégorie des entrepreneurs ainsi que ceux de la sous-catégorie des investisseurs? Ne serait-il pas souhaitable qu'ils aient à tout le moins une connaissance de base en français, leur permettant de développer un meilleur sentiment d'appartenance à leur société d'accueil? Cela se refléterait certainement dans la manière de gérer des affaires au Québec et d'administrer leur entreprise ainsi que dans les relations avec leurs employé-es.

Par ailleurs, il est impératif que le gouvernement du Québec alloue les ressources financières adéquates afin d'offrir des cours de francisation non seulement à tous les travailleurs qualifiés qui ne maîtrisent pas ou peu le français, mais également aux personnes réfugiées ou en situation de détresse et aux nouveaux arrivants de la catégorie du regroupement familial. Ces personnes sont souvent des conjointes de travailleurs qualifiés. Le gouvernement

¹² Déclaration concernant les buts et objectifs de l'OIT [Déclaration de Philadelphie], 1944, article 1.

¹³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, décembre 2011.
[http://www.cdpedj.qc.ca/publications/Avis_travailleurs_immigrants.pdf]

¹⁴ CRC — 022M C.P. — P.L. 77 L'immigration au Québec, page 14.

doit fournir une offre de cours qui tienne compte de la réalité de ces femmes non francophones, souvent isolées à la maison, avec leurs enfants.

Dans un contexte où le gouvernement provincial, champion de l'austérité, coupe dans les différents budgets ministériels, nous sommes inquiets quant à l'accès et à la qualité des services de francisation (par exemple, le nombre d'heures) offerts aux nouveaux arrivants. En effet, depuis 2011-2012, alors que le nombre d'immigrants ne connaissant pas le français augmente, le financement des programmes de francisation diminue dans l'ensemble des ministères concernés par la francisation (ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion [MIDI], ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche [MEESR] et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale [MESS])¹⁵.

Nous croyons que pour assurer la vitalité du français, le budget alloué aux programmes d'accueil et de francisation doit être établi obligatoirement en fonction du volume prévu d'immigrants à franciser et du coût unitaire moyen de francisation. Il est inacceptable que les budgets soient établis arbitrairement ou qu'ils puissent faire l'objet de coupes en cours de route.

Le récent lancement de la campagne du MIDI, *Apprendre le français, c'est gratuit et c'est gagnant!*¹⁶ constitue un pas dans la bonne direction. La promotion des cours de français auprès des personnes immigrantes est importante. Cependant, le gouvernement aurait tout avantage à définir de façon claire son offre de services en la matière et à la publiciser de façon continue plutôt que de mener des campagnes promotionnelles ponctuelles et éphémères. Cela permettrait à tous les nouveaux arrivants d'être informés de façon rapide et uniforme des cours disponibles.

Au-delà de la sélection et des services de francisation, il est primordial que le gouvernement s'assure de l'application de la Charte de la langue française dans tous les milieux de travail. En effet, tous les efforts de francisation seront vains tant que des doutes persisteront sur la réalité du français comme langue commune de la société québécoise, particulièrement dans les milieux de travail¹⁷. Si l'apprentissage du français n'assure pas l'intégration au marché du travail, tous les programmes de francisation resteront inutiles. Une langue perd sa vitalité et est condamnée à long terme à disparaître lorsqu'elle n'est plus utile pour gagner sa vie.

¹⁵ Jean FERRETTI, *Le Québec rate sa cible. Les efforts du Québec en matière de francisation et d'immigration : un portrait*, IREC, 2016.

¹⁶ MIDI, Communiqué de presse du 11 juillet 2016.
[<http://www.midi.gouv.qc.ca/fr/presse/phototheque/20160711.html>]

¹⁷ Mémoire de la CSN sur le projet de loi n° 77, Loi sur l'immigration au Québec, février 2016, p. 16 : « En ce moment, seulement 37 % des Québécois parlent uniquement en français au travail et 46 % utilisent l'anglais comme complément. À Montréal, 17 % des individus utilisent uniquement le français lorsqu'ils travaillent, mais 33 % parlent la majorité du temps en anglais. De plus, 28 % des petites et moyennes entreprises (PME) de Montréal ont uniquement ou principalement l'anglais comme langue d'usage et près de 50 % possèdent des logiciels de bureautique non traduits. Enfin, 40 % des petites entreprises montréalaises exigent l'anglais pour tous leurs postes affichés et 31 % pour certains postes. Dans le secteur privé du Grand Montréal, la proportion de la main-d'œuvre travaillant uniquement en français a diminué de près de 10 points de pourcentage entre 1997 et 2010. À Montréal, la proportion de travailleurs du secteur privé utilisant uniquement le français était de seulement 12 % en 2010. »

Le gouvernement du Québec doit aussi faire en sorte que la langue officielle de l'administration soit bien le français, comme l'énonce le chapitre IV de la Charte de la langue française. On constate en effet un laxisme de la part de l'appareil gouvernemental québécois à cet égard. Le gouvernement québécois offre *de facto* des services en anglais aux citoyens allophones. Cette manière de faire conduit à un bilinguisme d'État aux antipodes de l'esprit de la Charte de la langue française. Pour favoriser l'intégration en français, nous croyons que les ministères et les institutions publiques (par exemple, la Société de l'assurance automobile du Québec ou Revenu Québec) devraient s'adresser uniquement en français aux immigrants prestataires de services, quitte à prévoir une période d'adaptation d'un an pendant laquelle les services seraient disponibles en anglais.

5. La contribution à l'essor des régions du Québec par l'immigration permanente et temporaire

Il est indéniable que les personnes immigrantes peuvent jouer un rôle important quant au dynamisme des régions du Québec, tant sur les plans culturel qu'économique et démographique. Or, cela suppose la mise en œuvre de mesures de rétention telles que d'accompagnement dans la recherche de logement, d'emploi, de services éducatifs pour les enfants, etc., qui permettent l'intégration rapide et durable des nouveaux arrivants et de leur famille.

Pour assurer la rétention des personnes immigrantes en région, la CSN préconise la mise sur pied d'un système qui mette en lien les travailleurs à la recherche d'emploi et les donneurs d'ouvrage partout au Québec. Par ailleurs, le jumelage permet d'accompagner un nouvel arrivant en lui associant une personne-ressource de la région, qui peut répondre à ses questions et le guider dans sa vie quotidienne. C'est le modèle qui a été utilisé avec succès pour l'accueil des « boat people » vietnamiens dans les années 1970. Malheureusement, et malgré ses bons résultats, le gouvernement a mis fin à ce programme. Nous estimons qu'il y aurait lieu de rétablir de tels programmes de jumelage¹⁸.

6. La réaffirmation de l'engagement humanitaire du Québec

D'après les orientations proposées par le MIDI, le gouvernement souhaite « réaffirmer annuellement l'engagement humanitaire du Québec par l'accueil de personnes réfugiées et d'autres personnes ayant besoin d'une protection internationale ». Le Québec a d'ailleurs répondu au cri d'alarme lancé dans le cadre de la crise humanitaire et migratoire des Syriens en s'engageant à accueillir 7 300 personnes réfugiées d'ici la fin 2016. La CSN salue cette solidarité internationale dont le Québec et sa population font preuve. En revanche, nous sommes préoccupés du fait qu'en date du 1^{er} juin 2016, des 5 600 personnes déjà accueillies, une grande majorité d'entre elles, soit 4 700, sont parrainées par des familles ou des organismes, alors que seulement 940 sont prises en charge par l'État¹⁹.

¹⁸ Confédération des syndicats nationaux (CSN), *L'immigration, une richesse à partager*, 2012. [www.csn.qc.ca/c/document_library/get_file?uuid=9daf386c-db03-4778-9937-b868f8a64941&groupId=13943]

¹⁹ Des ratés pour le parrainage privé, *Le Devoir*, 1^{er} juin 2016. [http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/472270/refugies-syriens-des-rates-pour-le-parrainage-prive]

Plus globalement, les statistiques démontrent que pour la période de 2011 à 2015, la part de réfugiés parrainés par des familles ou des organismes est presque égale à celle des réfugiés pris en charge par l'État²⁰. Nous craignons une tendance à la privatisation du soutien à l'immigration, alors que le parrainage privé présente nombre de défis et peut s'avérer très lourd pour les individus et les organismes qui se portent garants.

Ces deux types de parrainage (privé/public) créent par ailleurs une disparité entre les personnes réfugiées. En effet, celles prises en charge par l'État se voient accorder une aide financière équivalente à l'aide sociale pendant un an et ont accès à la gamme la plus étendue de services, dont un accompagnement dans l'ensemble de leurs démarches d'installation au cours de la première année (aide au logement et à l'inscription des enfants à l'école, support psychosocial, aide concernant les formalités administratives, etc.). Pour leur part, les personnes réfugiées parrainées par des particuliers ou organismes dépendent financièrement de leurs garants pendant la première année (dans certains cas, jusqu'à trois ans). Comme le souligne Myriam Richard : « La manière dont se déroule leur accueil dépend donc grandement des ressources et du niveau de préparation des garant-es, ce qui peut à la fois constituer un avantage ou une source de vulnérabilité. Cette situation ouvre la porte à un accueil à deux vitesses²¹. » L'absence d'aide financière gouvernementale entraîne un stress financier tant pour les parrains que pour les parrainés. Ces derniers pourront vouloir s'insérer coûte que coûte sur le marché du travail, avec les conséquences que cela peut engendrer en termes de déqualification (acceptation d'un emploi inférieur à ses qualifications), d'acceptation de conditions de travail inférieures aux normes du travail, d'emplois précaires et mal rémunérés, etc. Au surplus, les disparités entre réfugiés parrainés et réfugiés pris en charge par l'État sont accentuées par le contexte de désengagement de l'État et d'austérité budgétaire qui prévaut. Cela contribue à rendre des personnes vulnérables encore plus vulnérables. En somme, s'il faut applaudir l'engagement humanitaire du Québec par le biais de la planification de l'immigration, il est impératif que cela se traduise en actions concrètes et non par une déresponsabilisation de l'État envers les personnes qui trouvent refuge au Québec.

²⁰ Gouvernement du Québec, Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec, page 39, Tableau 4.3 Nombre de personnes immigrantes admises au Québec selon le sexe et la catégorie détaillée, par période, 2006-2015.

²¹ Myriam RICHARD, *Trouver sa place au Québec lorsqu'on est une personne réfugiée*, Ligue des droits et libertés, Revue Droits et libertés, Volume 35, numéro 1, printemps 2016, page 43.

Conclusion

Le système d'immigration québécois ne saurait se réduire à l'arrimage mécanique de candidatures avec les besoins immédiats de main-d'œuvre. Il doit s'inscrire dans une vision plus large qui tient compte des valeurs sociales, humaines, démocratiques, égalitaires et humanitaires de la société québécoise. Rappelons que le processus d'immigration implique autant le nouvel arrivant que sa société d'accueil. Le maître mot en la matière devrait être l'intégration.

L'intégration doit d'abord se jouer en amont par le recrutement d'un maximum de candidats et de candidates francophones ou francotropes. La connaissance du français comme critère de sélection des nouveaux arrivants doit donc être renforcée. Il en va de la pérennité du français au Québec. À cet égard, la cible de 85 % de travailleuses et de travailleurs qualifiés connaissant le français à l'arrivée paraît acceptable. Par ailleurs, le budget alloué aux programmes de francisation devrait obligatoirement être établi en fonction du volume prévu d'immigrants à franciser et du coût unitaire moyen de francisation.

L'intégration nécessite aussi l'adoption de politiques assurant notamment le respect des droits de la personne ainsi que l'élimination des discriminations et du racisme systémique que peuvent subir les personnes natives ou immigrantes, particulièrement celles appartenant à des minorités visibles. Le gouvernement doit en outre adopter une approche sexospécifique permettant de tenir compte des problèmes particuliers auxquels sont confrontées les immigrantes (parrainage, accès aux services, conditions d'accueil, francisation, isolement, garde d'enfants, etc.). La CSN estime enfin que les travailleurs migrants temporaires devraient avoir la possibilité de demander le statut de résident permanent dès la première année au pays.

Sans une intégration réussie, l'immigration ne permettra pas au Québec d'atteindre ses objectifs de vivre ensemble harmonieux, de pérennité et de vitalité du français, ni de prospérité économique. Il importe donc d'assurer cette intégration des nouveaux arrivants et des personnes immigrantes de 2^e génération, tant professionnellement que socialement. C'est tout le Québec qui en bénéficiera.

Nous joignons en annexe une liste des recommandations déjà formulées dans le cadre du mémoire de la CSN sur le projet de loi n° 77, recommandations visant à assurer une véritable intégration des personnes immigrantes.

Recommandations

La CSN recommande que la nouvelle politique d'immigration, de diversité et d'inclusion comprenne les éléments suivants :

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 un financement stable des organismes communautaires d'insertion en emploi et des mesures de soutien à l'intention des personnes et des employeurs;
- Des mesures spécifiques pour les personnes n'ayant pas fait l'objet de la sélection, notamment les réfugié-es et les personnes admises par le regroupement familial;
- Un système efficace pour mettre en lien les travailleurs à la recherche d'emploi et les donneurs d'ouvrage partout au Québec;
- Un encouragement aux régions à se doter d'une 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. L'adoption d'un décret par lequel le gouvernement du Québec se déclare lié par la convention internationale de l'ONU ainsi que par les conventions de l'OIT concernant les travailleurs migrants et les travailleuses domestiques.
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 MIDI 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 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.

L'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.