



**Confédération
des syndicats nationaux**

*La planification des niveaux d'immigration
2008-2010*

Mémoire présenté à la
Commission de la culture

par la
Confédération des syndicats nationaux

7 septembre 2007

Table des matières

1.	Présentation	3
2.	Notre scénario.....	3
2.1	Les scénarios.....	3
2.2	Les perspectives démographiques.....	4
2.3	Les 20–64 ans.....	4
2.4	Notre incapacité à atteindre nos objectifs	4
2.5	Notre proposition	6
2.6	Les défis en matière d'accueil et d'intégration	6
3.	Les mesures à mettre en place	7
3.1	Pour informer et sensibiliser les nouveaux arrivants et la société d'accueil	7
3.2	Pour mieux accompagner les nouveaux arrivants	8
3.3	Pour accroître les programmes d'apprentissage du français, notamment en milieu de travail	8
3.4	Pour poursuivre les efforts afin de reconnaître les diplômés et l'expérience professionnelle acquis à l'étranger	9
3.5	Pour favoriser l'embauche des immigrants et des personnes des communautés culturelles	10
3.6	Pour appuyer l'action syndicale	10
3.7	Pour investir ce qu'il faut	11
4.	Conclusion.....	12

Confédération des syndicats nationaux (CSN)
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec)
Canada H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2271
Télécopieur : 514 598-2052

Web : www.csn.qc.ca

1. Présentation

La Confédération des syndicats nationaux s'est toujours intéressée aux grands débats de la société québécoise en plaçant la personne au premier rang de ses préoccupations, tant au plan de son action que de son idéologie. C'est dans cet esprit qu'elle a porté depuis longtemps¹ une attention toute particulière aux questions relatives à l'immigration.

En 1986, nous avons créé le comité confédéral sur les relations interculturelles. Depuis ce temps, il conseille le comité exécutif de la CSN sur les questions touchant l'immigration, les relations interculturelles et l'intégration des nouvelles arrivantes, des nouveaux arrivants et des minorités visibles, et ce, tout particulièrement en milieu de travail.

La CSN est une organisation syndicale composée de plus de 2100 syndicats qui regroupent près de 300 000 membres réunis sur une base sectorielle dans neuf fédérations et sur une base régionale dans treize conseils centraux, sur l'ensemble du territoire du Québec.

Miroir de la société québécoise, la composition de plusieurs syndicats affiliés à la CSN s'est transformée au cours des dernières années et on y retrouve un nombre croissant de travailleuses et de travailleurs issus des communautés culturelles. Aujourd'hui, la proportion des membres immigrants ou issus des communautés culturelles 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, plusieurs de nos syndicats comptent une majorité de membres des communautés culturelles, dont plusieurs immigrants et immigrants récemment arrivés au Québec.

Forts de cette expérience particulière, nous sommes donc heureux de présenter notre point de vue dans le cadre de la consultation portant sur la planification des niveaux d'immigration pour la période 2008–2010 puisque nous considérons le marché du travail comme étant le lieu privilégié d'intégration pour celles et ceux que nous invitons à venir vivre chez nous.

2. Notre scénario

2.1 Les scénarios

Pour la période 2008–2010, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles propose les quatre scénarios suivants :

¹ Dès son congrès de fondation, en 1921, la Confédération des travailleurs catholiques du Canada se préoccupait de la relation entre l'immigration et le marché du travail. En 1960, elle décida de se déconfessionnaliser pour devenir la CSN.

- § Scénario 1 : réduction de l'immigration (40 000 en 2010)
- § Scénario 2 : stabilisation de l'immigration (46 000 en 2010)
- § Scénario 3 : croissance légère de l'immigration (50 000 en 2010)
- § Scénario 4 : croissance moyenne de l'immigration (55 000 en 2010)

2.2 Les perspectives démographiques

Selon les hypothèses retenues par l'Institut de la statistique du Québec, la population totale du Québec devrait continuer d'augmenter jusqu'en 2030 si nous comptons sur une immigration internationale annuelle de 37 500 personnes. Dans l'hypothèse où nous porterions ce nombre à 60 000, le déclin de notre population devrait commencer quelque temps après l'année 2051.

Puisque nous avons accueilli 44 686 personnes en 2006, on pourrait croire qu'il n'y a pas lieu de s'inquiéter pour le court terme. Ce n'est pourtant pas le cas lorsqu'on analyse l'évolution de la population en âge de travailler.

2.3 Les 20–64 ans

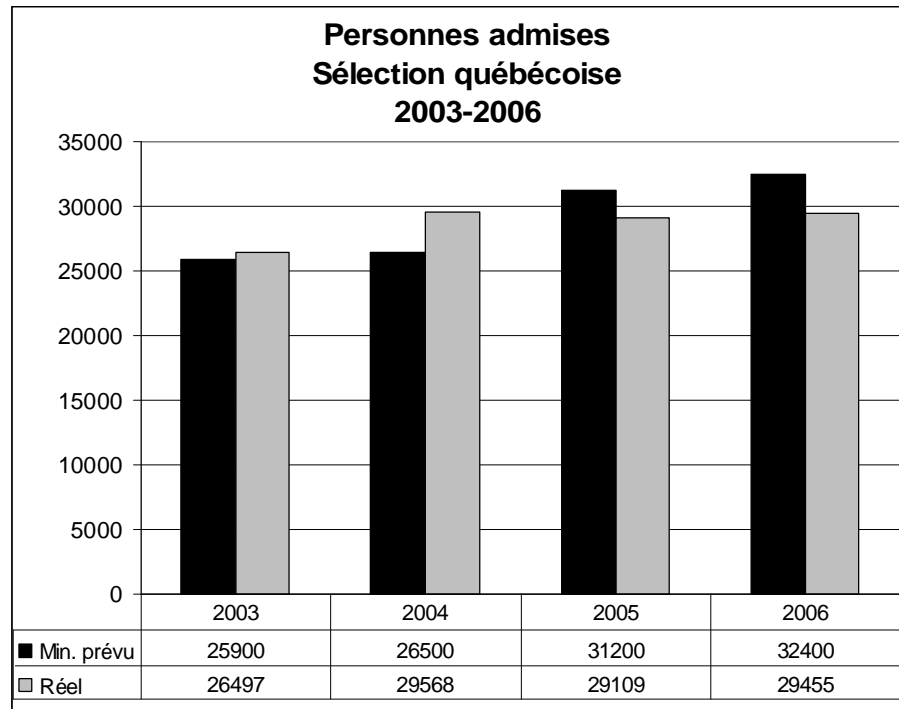
Dans son document de consultation, le MICC constate qu'en maintenant le niveau d'immigration actuel, l'effectif total des personnes âgées de 20 à 64 ans devrait commencer à diminuer au cours de la prochaine décennie. Puisque ce groupe d'âge représente la très forte majorité de notre population active, la situation anticipée risque d'avoir des effets néfastes sur la santé de notre économie et, plus particulièrement, celle de nos finances publiques.

Puisque nous sommes déjà confrontés à une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, nous sommes à même de réaffirmer l'urgence d'agir pour éviter un accroissement de ce phénomène.

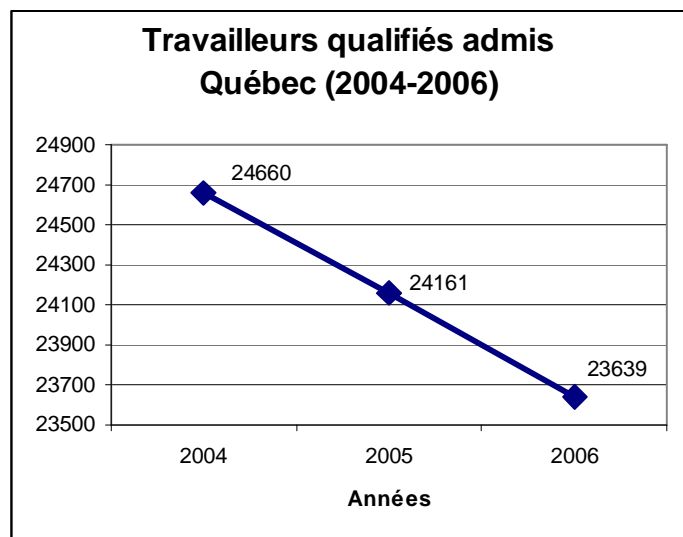
2.4 Notre incapacité à atteindre nos objectifs

Le passé étant souvent garant de l'avenir, il est essentiel de vérifier comment, au cours des dernières années, nous avons répondu à nos objectifs d'immigration.

Comme le démontre le graphique suivant, il est malheureux de constater que, dans le cas des admissions sous la responsabilité principale du gouvernement québécois (Immigration économique, réfugiés sélectionnés à l'étranger et autres immigrants), les résultats se sont situés en dessous des prévisions minimales pour les années 2005 et 2006.



Seulement pour les personnes dont l'admission est contrôlée par le Québec, notre *manque à accueillir* pour 2005 et 2006 fut respectivement de 2 091 et 2 945 personnes. Dans la seule catégorie des travailleurs qualifiés, on peut constater que les admissions sont en chute libre depuis 2004.



De tels constats sont préoccupants et nous sommes surpris qu'ils n'aient pas été traités dans le document de consultation. Dans ce contexte, plusieurs questions demeurent sans réponse :

- § Qu'est-ce qui ne fonctionne pas ?
- § Comment pourrait-on raisonnablement espérer hausser les niveaux d'immigration de 20 % voire de 30 % ?
- § Quels moyens prendre ?
- § Quelles règles modifier : celles touchant la connaissance du français, celles touchant le profil socio-professionnel des candidats à l'immigration ?

Ce silence est inquiétant dans un contexte où le nombre de pays souhaitant attirer des immigrants est en augmentation. Cette concurrence croissante fragilise déjà notre capacité à attirer les personnes en âge de travailler puisque celles ayant de 24 à 44 ans comptent pour la majorité des immigrées des dernières années.

Devant le fait qu'encore trop d'immigrantes et d'immigrants, en particulier s'il s'agit de minorités visibles, peinent à décrocher un emploi correspondant à leurs compétences, la prudence est de mise et nous pensons que les règles actuelles de sélection devraient être maintenues.

2.5 Notre proposition

En tenant compte de ce qui précède, nous estimons que le scénario qui devrait être privilégié est celui d'une croissance légère de l'immigration, portant à 50 000 le nombre de personnes accueillies au tournant de 2010.

Cette position, qui pour certains semblera sans doute trop conservatrice, est plutôt, à notre avis, froidement réaliste.

Les scénarios 1 et 2 ne permettent pas de répondre à nos besoins démographiques et économiques. Ils ne méritent donc pas d'être retenus.

Le scénario 4 nous apparaît inapproprié si l'on tient compte de notre bilan récent et du travail qui reste encore à faire au niveau du recrutement, de l'accueil et de l'intégration des personnes immigrantes. Il ne s'agit surtout pas, par l'adoption d'objectifs trop ambitieux, de contribuer à condamner à la marginalisation et à la pauvreté les personnes que nous incitons à s'installer ici.

Le scénario 3 constitue donc un compromis acceptable entre la satisfaction souhaitée de nos besoins et notre capacité réelle d'y parvenir.

2.6 Les défis en matière d'accueil et d'intégration

Puisque nous partageons l'analyse des enjeux et que nous souhaitons que le Québec relève les défis identifiés par le MICC, il nous apparaît important de rappeler que la responsabilité de la société, de ses dirigeants politiques et acteurs sociaux est de lever les obstacles à l'intégration des immigrants. Nous sommes

aussi conscients des mesures et programmes qui ont été mis en place dans les dernières années et de ceux qui devraient venir sous peu comme la politique contre le racisme et la discrimination. Nous en suivrons l'application et l'évaluation des résultats. Nous nous interrogeons par ailleurs sur le niveau d'investissement consacré à l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants qui ne nous semble pas à la hauteur des défis.

Nous souhaitons ici ajouter nos recommandations quant aux mesures à prendre :

3. Les mesures à mettre en place

3.1 Pour informer et sensibiliser les nouveaux arrivants et la société d'accueil

Le gouvernement doit, à coup sûr, mieux informer les personnes candidates à l'immigration et celles nouvellement arrivées ici des réalités politiques et sociales québécoises. Une attention toute particulière doit être apportée pour renseigner adéquatement sur les exigences et les pratiques du marché du travail, sur les codes et les façons de faire de même que sur la langue, la culture et les valeurs communes du Québec.

Il doit aussi mettre en place des mesures de sensibilisation de l'ensemble de la population pour contrer les préjugés, l'ignorance et la discrimination, laquelle n'est pas toujours faite consciemment :

- Les enfants d'aujourd'hui vivront dans une société de plus en plus pluri-ethnique. La CSN croit donc 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.
- Le gouvernement devrait aussi inciter les médias et les producteurs à faire plus de place aux différentes communautés dans la programmation et la publicité. La couverture médiatique des faits-divers, très inspirée par des notions de sensationnalisme, peut faire en sorte que la population soit portée à généraliser en attribuant à toute une communauté les comportements de certains de ses membres. 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.

La CSN considère que le milieu de travail est un endroit privilégié pour rejoindre une grande partie de la population. Force est de constater que la discrimination en

milieu de travail demeure importante et se manifeste sous différentes formes. Nous croyons que la lutte à la discrimination et aux préjugés est la piste principale par laquelle le problème d'intégration au travail ne sera peut-être pas tout à fait résolu, mais à tout le moins atténué. Nous croyons aussi que cette tâche est une responsabilité de tous les acteurs du milieu. C'est pourquoi nous estimons que le gouvernement devrait favoriser la mise en place de programmes de formation à la réalité interculturelle et au racisme dans les milieux de travail. Nous attendons donc avec beaucoup d'intérêt la politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination dont la publication est attendue en 2008.

3.2 Pour mieux accompagner les nouveaux arrivants

Certains organismes communautaires ont comme mission de faciliter et de soutenir l'intégration des communautés culturelles dans la société civile. La CSN réitère l'importance du rôle que ces organisations exercent dans l'intégration des communautés et croit qu'il est du devoir du gouvernement de les aider, particulièrement au plan financier, afin qu'elles élargissent leurs services au plus grand nombre. En matière d'accès à l'emploi, la CSN est d'avis que l'établissement de liens entre les milieux de travail et les groupes communautaires qui interviennent sur cette question demeure une activité essentielle qui doit être encouragée. D'ailleurs, la CSN invite ses syndicats à travailler en étroite collaboration avec les organismes présents dans leur région.

3.3 Pour accroître les programmes d'apprentissage du français, notamment en milieu de travail

La proportion des nouveaux arrivants qui parlent le français à leur arrivée a augmenté de façon importante dans les dernières années. Cependant, puisque le nombre total d'immigrants a aussi augmenté, le nombre de personnes qui ne parlent pas le français est aussi plus élevé. On ne saurait trop insister sur l'importance des programmes de francisation. Au Québec, la connaissance et la maîtrise de la langue française sont essentielles. En effet, la langue est le premier outil d'intégration tant sociale que professionnelle. Selon nous, le gouvernement a la responsabilité d'améliorer l'accès aux cours de francisation pour toutes et tous, et ce, particulièrement dans les milieux de travail.

La première préoccupation des immigrants nouvellement arrivés est de se trouver un emploi. Si les personnes récemment immigrées au Québec n'ont pas appris le français avant leur arrivée au Québec, elles doivent être en mesure de le faire rapidement, notamment dans les milieux de travail. Dans ce dessein, il est essentiel que les employeurs soient convaincus de la nécessité de favoriser l'accès à ces cours et intègrent ce volet dans leur plan de formation.

3.4 Pour poursuivre les efforts afin de reconnaître les diplômes et l'expérience professionnelle acquis à l'étranger

Des mesures ont été mises en place, il y a un peu plus d'un an à cet égard. Elles faciliteront certainement les choses pour les personnes que nous avons accueillies depuis, il faudra le vérifier. Mais il faudra aussi s'occuper des personnes qui sont arrivées avant et les soutenir dans leur accès au marché du travail que ce soit dans leur profession ou métier d'origine ou dans un nouvel emploi.

À ce sujet, en ce qui a trait à l'information disponible, une visite du site Internet du MICC² nous a permis de constater qu'il y a encore beaucoup de travail à faire pour informer adéquatement sur ces sujets. Voici quelques exemples :

- § 53 % des fichiers fournissant de l'information sur l'accès à un ordre professionnel ont été développés à partir d'informations disponibles avant 2004. Est-il possible qu'aucune nouvelle mesure d'accueil n'ait été mise en place pour toutes ces professions ?
- § Il est impossible d'obtenir toute l'information nécessaire à l'exercice d'un métier réglementé en consultant exclusivement une page sur le site du MICC. À titre d'exemple, nous avons consulté successivement les sites du MICC³, du Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux⁴ et d'Emploi Québec⁵ avant de connaître les conditions d'accès à la *profession*⁶ de plombier. Nous pensons que cette démarche est assurément plus compliquée pour une personne ne connaissant pas la réalité québécoise.
- § Un guide de comparaison des études est disponible seulement pour cinq pays : Chili, Chine, France, Maroc et Rwanda. Pourtant, les résultats du premier trimestre de 2007 nous démontrent que l'Algérie, la Roumanie, la Colombie, le Mexique, l'Inde, Haïti et le Liban constituent les pays d'origine de 2 392 immigrés.

Nous savons que des travaux s'effectuent dans le sens d'une plus grande accessibilité et nous souhaitons que ceux-ci arrivent rapidement à concilier recherche de compétence et besoins de main-d'œuvre. Il y a encore beaucoup d'efforts à fournir en matière de reconnaissance de diplôme et d'expérience acquis ailleurs, et encore plus au plan du développement de méthodes pour offrir la formation manquante.

² <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/emploi/professions-metiers/ordre-professionnel/exclusif-reserve.html>

³ <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/emploi/evaluation-comparative/index.html>

⁴ <http://www.cicic.ca/fr/prof.aspx?sortcode=1.3.7>

⁵ http://imt.emploi-quebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_descrproufession_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregn=QC&type=cle&motpro=7251&PT1=25&PT2=17&PT3=9&pro=7251&aprof=7251

⁶ Le métier de plombier est identifié comme une profession dans le dernier site visité.

Par ailleurs, nous ne pouvons passer sous silence l'écart des coûts associés à une étude de dossier de reconnaissance d'équivalence par les ordres professionnels. Ces coûts varient grandement d'un ordre à l'autre et, dans certains cas, nous apparaissent reliés davantage aux intérêts corporatistes qu'au travail d'analyse qui est demandé. À titre d'exemple, mentionnons que, pour l'analyse d'une équivalence de diplôme ou de formation, l'Ordre des ingénieurs réclame 57,51 \$ alors que celui des dentistes réclame 2000 \$. Lorsqu'une personne désire immigrer au Québec, il est possible qu'une fois toutes les autres dépenses calculées, le coût d'analyse d'un dossier puisse être suffisant pour l'empêcher d'immigrer.

Le gouvernement devrait donc accentuer la pression pour que les ordres professionnels favorisent l'accès à leur profession, et ce, à un coût raisonnable.

3.5 Pour favoriser l'embauche des immigrants et des personnes des communautés culturelles

Lorsqu'on parle d'intégration et de maintien en emploi, il faut se rappeler que la responsabilité de l'embauche relève des employeurs. Malheureusement, nous déplorons le peu d'intérêt manifesté par plusieurs d'entre eux. Nous croyons qu'il ne pourra y avoir de changement significatif sans un signal clair de la part du gouvernement et sans une implication des gestionnaires et de la haute direction des entreprises se matérialisant par des gestes tangibles dans les pratiques d'embauche. Pour réussir, nous croyons que les employeurs doivent travailler étroitement avec les syndicats et développer des projets conjoints visant l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi de ces personnes.

La CSN considère que la formule des stages est une formule des plus intéressantes qui est généralement reconnue pour ses bons résultats. Certaines conditions doivent cependant s'appliquer. Notre expérience dans un projet du Fonds Jeunesse qui avait pour objectif l'intégration en emploi par le biais d'un stage rémunéré de jeunes immigrants a permis de souligner certains éléments qui sont des facteurs de réussite : le paritarisme dans la gestion du projet, le recrutement en collaboration avec des groupes communautaires, le volontariat des équipes d'accueil, le parrainage individuel des stagiaires, la formation des stagiaires et du personnel d'accompagnement, la formation intensive en français, la mobilisation et l'investissement de l'organisation dans le projet. Ces expériences doivent être répétées et encouragées.

3.6 Pour appuyer l'action syndicale

La CSN croit profondément que les syndicats ont un rôle essentiel à jouer dans l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi des immigrants et des personnes des communautés culturelles. Une enquête effectuée, au cours des dernières années, a démontré que les syndicats ont besoin d'être appuyés en vue d'assurer une meilleure prise en charge de cette question et d'offrir un meilleur encadrement de la démarche d'insertion en milieu de travail. Les syndicats, ayant des membres des

communautés culturelles et des immigrants parmi leurs membres, ont des besoins plus précis quant au processus d'intégration et de maintien en emploi. Pour ceux qui n'en ont pas, la CSN considère qu'il faut être proactif et les outiller pour qu'ils interviennent auprès de leur employeur et de leurs membres pour se préparer à recevoir ces futurs travailleurs et travailleuses.

La CSN a donc produit, au printemps 2005, un guide syndical destiné à l'ensemble de ses syndicats. Ce guide traite de la situation de l'immigration au Québec, de l'accueil, de l'intégration et du maintien en emploi des membres des communautés culturelles et des nouveaux arrivants et du travail conjoint syndicat-employeur. Il constitue un outil simple, concret et facilement accessible qui permet aux syndicats de mettre en place des mesures pour faciliter et soutenir les membres de communautés culturelles dans leur processus d'intégration au travail et à la vie syndicale.

Avec l'appui du *Programme d'appui aux relations civiques et interculturelles* (PARCI) du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, la CSN effectue présentement une tournée des régions pour rencontrer les comités exécutifs des syndicats afin de leur présenter le guide et surtout leur offrir une sensibilisation à la réalité interculturelle.

De même, la CSN considère que les syndicats ont la responsabilité de s'assurer, avec l'employeur, qu'il n'existe pas de clauses dans les conventions collectives et de pratiques discriminatoires qui aient pour effet d'exclure des membres de certaines communautés ou qui ont une pratique religieuse. À titre d'exemple, il est possible d'évaluer la possibilité d'adapter la convention collective pour faciliter la célébration des principales fêtes religieuses des confessions autres que chrétiennes (exemple : toute personne pourrait demander que ses congés fériés soient transformés, en tout ou en partie, pour célébrer d'autres fêtes religieuses).

3.7 Pour investir ce qu'il faut

Toutes ces mesures requièrent un investissement. Au cours des 15 dernières années, le budget du ministère de l'Immigration du Québec n'a pratiquement pas augmenté et n'a surtout pas suivi la croissance du nombre d'arrivants. En 2006, il représentait 2800 \$ par immigrant alors qu'il était de 3400 \$ par immigrant en 1997. Et ceci, alors que les transferts versés chaque année par Ottawa en vertu de l'entente Canada-Québec sur l'immigration ont crû sensiblement⁷. « Concrètement, le gouvernement du Québec a reçu 82 millions en 1992-1993, une somme qui augmente année après année. Pour l'année en cours, une compensation de 224 millions est attendue à Québec. Or, la totalité de ces sommes n'est jamais dévolue à l'intégration des immigrants. Selon le rapport des comptes publics pour l'année financière 2005-2006, 83 des 172 millions versés cette année-là au gouvernement

⁷ Pratte, André, Immigration : un faux-fuyant, *La Presse*, 17 août 2007

québécois ont été retournés au Fonds consolidé du revenu. »⁸ On peut se demander où est allé l'argent destiné à l'intégration des nouveaux arrivants.

Les récents constats autour des problèmes d'intégration que vivent même les personnes qui ont été choisies en fonction des besoins du Québec démontrent qu'on ne peut se permettre de ne pas investir ce qu'il faut. Les conséquences d'une intégration ratée risquent de coûter beaucoup plus cher à notre société que les sommes qui auraient dû être investies.

4. Conclusion

L'immigration et la cohabitation interculturelle qu'elle provoque constituent des défis incontournables que nous nous devons de relever collectivement. Pour mettre en place le scénario suggéré, le gouvernement devra donc accentuer ses efforts dans tous les axes identifiés précédemment.

Puisque les personnes immigrantes sont d'abord et avant tout des personnes et qu'elles ont choisi le Québec comme terre d'accueil, il est essentiel que nous prenions tous les moyens possibles pour faciliter leur intégration. En tenant compte de nos récents résultats, nous souhaitons vivement que les progrès soient plus rapides et plus significatifs.

⁸ *Le Devoir*, LES ACTUALITÉS, samedi, 15 septembre 2007, p. a1