



Mémoire présenté par la
Confédération des syndicats nationaux

au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

dans le cadre du Forum sur la valorisation
de la diversité et la lutte contre la discrimination

30 novembre 2017

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

Introduction.....	5
Emploi	7
Discrimination en emploi	7
Accès à un premier emploi	8
Disparité de revenu des personnes immigrantes	9
Disparité de revenu des minorités visibles	9
Précarité et vulnérabilité.....	9
Formation et reconnaissance des compétences	10
Éducation et sensibilisation	10
Expérience professionnelle	11
Reconnaissance des compétences	12
Formation continue.....	13
Formation initiale	13
Francisation.....	13
Maîtrise de la langue française	14
Francisation, une affaire de société.....	15
Conclusion	17

Introduction

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 1500 syndicats. Elle regroupe plus de 300 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans quelque 4500 lieux de travail et réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, principalement sur le territoire du Québec.

La CSN se préoccupe des questions liées à l'immigration depuis de nombreuses années, elle s'est d'ailleurs dotée d'une plateforme sur ces questions¹. En 1986, elle a créé le comité confédéral sur les relations interculturelles ayant le mandat de proposer au comité exécutif des orientations et de recommander des moyens d'action. Des organisations affiliées à la CSN ont également mis sur pied des comités sur l'immigration. Mentionnons notamment le Conseil central du Montréal métropolitain dont l'un des comités a pour mission de faciliter l'intégration des personnes issues des communautés culturelles à la société québécoise et à la CSN².

La CSN a participé aux consultations gouvernementales sur les niveaux d'immigration, la politique contre le racisme, l'accès aux professions et aux métiers réglementés, etc. Elle a fait valoir ses recommandations sur l'intégration et le maintien sur le marché du travail des personnes immigrantes, l'accueil, l'inclusion et l'intégration des nouveaux arrivants.

La CSN remercie le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) de lui permettre de participer au Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte à la discrimination. Nous ne pouvons toutefois passer sous silence notre déception devant la forme que prend cette consultation qui, au départ, devait être une commission indépendante sur le racisme systémique. Nous trouvons regrettable que plusieurs sphères semblent être évacuées de la réflexion, dont l'éducation, la santé et les services sociaux, le logement, la sécurité publique, la culture, etc.

Dans les pages qui suivent, nous limiterons nos commentaires et pistes de solution aux domaines ciblés par le gouvernement, soit l'emploi, la formation et la francisation. Cela dit, nous sommes d'avis que la question de la valorisation de la diversité et celle de la lutte contre la discrimination ne peuvent pas être réfléchies uniquement au niveau de l'employabilité des personnes immigrantes. Cela relèverait d'une vision utilitariste de l'immigration, où ces personnes ne seraient considérées que comme de la main-d'œuvre pour satisfaire les besoins des employeurs. Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir en ce qui concerne les questions de discrimination et de racisme systémiques au Québec. Voilà pourquoi plusieurs organisations, auxquelles la CSN s'est jointe le 25 août 2016, ont réclamé la tenue d'une commission d'enquête sur le racisme systémique.

¹ L'immigration, une richesse à partager, [www.csn.qc.ca/2012-10-01_publication_immigrationrichesseapartager_plateforme_csn/].

² [www.cmm-csn.qc.ca/comite-immigration-et-relations-ethnoculturelles].

Emploi

L'emploi, tout comme la langue, est un puissant instrument d'intégration à la société d'accueil. Il permet à l'individu d'accéder à une autonomie financière, de jouer un rôle concret sur le plan économique et il s'avère souvent, à tort ou à raison, un outil de reconnaissance sociale. Or, les personnes issues de l'immigration font trop souvent face à des obstacles discriminatoires, de nature systémique, qui compromettent leur accès, leur maintien et leur progression en emploi. Que les pratiques discriminatoires soient volontaires ou non, la première étape consiste à reconnaître l'existence du phénomène pour être en mesure de le combattre et d'y apporter les correctifs nécessaires.

Discrimination en emploi

Sur le marché du travail québécois, les données révèlent que les chercheurs d'emploi n'auront pas la même opportunité d'être rencontrés en entrevue par les employeurs. « À profil et à qualifications égales, un Tremblay ou un Bélanger a au moins 60 % de plus de chance 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 par une étude de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)³. 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.

La Charte des droits et libertés de la personne (CDLP) du Québec affirme le droit à l'égalité pour toutes et tous, notamment dans le domaine du travail. Elle encadre l'élaboration et l'implantation de programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAE) dans les entreprises et les organisations québécoises et confie diverses responsabilités d'accompagnement à la CDPDJ. Les programmes d'accès à l'égalité permettent d'identifier et de supprimer les règles et les pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires⁴. La CSN considère que ces programmes qui sont destinés notamment aux minorités ethniques⁵ et aux minorités visibles⁶ doivent être encouragés. Jusqu'à maintenant, ces programmes ont eu très peu de résultats concrets. Il y aurait lieu de procéder à un renforcement de la CDLP à cet égard.

Par ailleurs, la CSN croit qu'un important travail d'éducation et de développement d'outils doit être fait par le MIDI pour conscientiser et soutenir les gestionnaires, afin d'enrayer toutes les pratiques de ressources humaines qui peuvent engendrer de la discrimination, en commençant par l'étape d'embauche.

³ Paul EID, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal*, CDPDJ, mai 2012, page 45.

⁴ *Programmes d'accès à l'égalité*, CDPDJ, [www.cdpdj.qc.ca/pae/Pages/default.aspx].

⁵ Au sens de la Loi d'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, les membres des minorités ethniques sont des personnes autres que les personnes Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

⁶ Au sens de la Loi d'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, les membres d'une minorité visible sont des personnes autres que les Autochtones, dont la peau n'est pas de couleur blanche.

Accès à un premier emploi

Le chômage, le sous-emploi et la déqualification constituent sans nul doute les principales raisons pour lesquelles le Québec peine à retenir les immigrants, dont plusieurs finissent par tenter leur chance dans une autre province canadienne. Depuis plusieurs années, le taux de rétention des immigrants venus s'établir au Québec se situe autour de 75 %⁷.

Les statistiques le démontrent, le taux de chômage des personnes immigrantes, même après plus de dix ans de résidence dans la province, est toujours plus élevé que celui des personnes nées au Canada⁸. En septembre 2017, par exemple, alors que le taux de chômage des personnes nées au pays s'élevait à 5,4 % au Québec, il était de 8,8 % chez les personnes immigrantes établies au Québec. Le plus grand écart se situait chez les personnes arrivées depuis moins de 5 ans dont le taux de chômage atteignait 17 %⁹. Comment expliquer ces taux élevés de chômage alors que les entreprises et les médias font état d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée au Québec? Le problème ne serait-il pas davantage une question de rareté de bons emplois, alors que les politiques d'immigration favorisent plus particulièrement les personnes qualifiées ou hautement qualifiées?

La CSN est d'avis que le recrutement est aujourd'hui plus difficile en raison des conditions de travail inintéressantes, d'une rémunération peu élevée, de la pénibilité du travail, de l'absence de valorisation des métiers et de la main-d'œuvre et du manque de planification à moyen et long terme de la relève au sein de certaines entreprises.

La CSN croit que les initiatives qui agissent efficacement sur l'embauche des personnes immigrantes et contre leur déqualification demeurent leur accompagnement et celui des employeurs, le mentorat, les stages rémunérés, les formations d'appoint et le soutien financier aux personnes et aux employeurs, dans certains cas. Ceux-ci ont également une responsabilité d'intégration de la main-d'œuvre immigrante au marché du travail. Ils doivent être encouragés à prendre davantage de risques, à faire appel aux programmes gouvernementaux pour l'embauche de stagiaires et de personnel immigrant. Le cas échéant, ils devraient travailler en partenariat avec les organismes communautaires œuvrant dans ce domaine.

⁷ Dinu MIRON et Caroline PALARDY, *Présence en 2016 des immigrants admis au Québec de 2005 à 2014*, Direction de la planification, de la recherche et des statistiques du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, gouvernement du Québec, août 2016.

⁸ Statistique Canada, Tableau 282-0101-Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le statut d'immigrant et le groupe d'âge, pour le Canada, les régions, les provinces et les régions métropolitaines de recensement de Montréal, Toronto et Vancouver, moyennes mobiles de 3 mois, non désaisonnalisées, mensuel 2017

[www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fr&retrLang=fr&id=2820101&&pattern=&stByVal=1&p1=1&p2=31&tabMode=dataTable&csid]

⁹ Idem, [www5.statcan.gc.ca/cansim/a47]

Disparité de revenu des personnes immigrantes

L'écart de revenu entre personnes immigrantes et non immigrantes est un autre exemple flagrant de l'inégalité en emploi. En 2016, les personnes nées au Québec disposaient d'un revenu médian (après impôts) supérieur de 15 %¹⁰. Cet écart atteint 35 % lorsque l'on compare le revenu d'emploi médian des hommes nés au Québec et celui des femmes immigrantes¹¹. En d'autres termes, les femmes immigrantes subissent une double discrimination en raison de leur sexe et de leur origine. La CDPDJ parle même d'une triple discrimination dans le cas des travailleuses domestiques immigrantes (sexe, origine et condition sociale).

Selon une récente étude, les groupes les plus affectés par la chronicité du faible revenu¹² chez les personnes immigrantes sont les personnes de 65 ans ou plus, les personnes seules et les familles monoparentales. La discrimination et le racisme systémique peuvent expliquer, au moins en partie, ces taux de faible revenu chronique des personnes immigrantes puisque ni la scolarité ni la durée de vie au Canada n'affectent les données¹³.

Disparité de revenu des minorités visibles

En ce qui concerne les personnes membres des minorités visibles nées au Canada ou à l'étranger, un récent article¹⁴ du *Conference Board of Canada* (CBC) révélait des écarts tout aussi consternants. En 2010, les membres d'une minorité visible nés au Canada et qui ont fait des études universitaires gagnaient en moyenne 87 cents, contre un dollar pour les universitaires dont la peau est de couleur blanche. Cela équivaut à un écart salarial de près de 13 %. L'écart salarial varie selon les provinces et le Québec se classe au dernier rang avec un écart de près de 20 %.

Précarité et vulnérabilité

Selon Statistique Canada, le nombre de travailleurs étrangers temporaires (TET) a doublé au Canada entre le début des années 1990 et la fin des années 2000¹⁵ et ce nombre continue

¹⁰ 32 307 \$ vs 27 402 \$, Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, 98-400-X2016205.

¹¹ 36 730 \$ vs 23 723 \$, Idem.

¹² Le faible revenu chronique désigne un revenu familial qui se situe sous le seuil de faible revenu pendant au moins cinq années consécutives.

¹³ Garnett PICOT et Yuqian LU, *Faible revenu chronique chez les immigrants au Canada et dans ses collectivités*, Direction des études analytiques : documents de recherche, Statistique Canada, 29 septembre 2017.

¹⁴ L'écart salarial selon l'origine ethnique est un pourcentage exprimant les disparités de salaire et de traitement médians à temps plein, sur une année complète, entre les membres de minorités visibles et les personnes de race blanche nés au Canada et diplômés de l'université, *Conference Board of Canada, Écart salarial selon l'origine ethnique-Classement provinciaux société-Les performances du Canada*.
www.conferenceboard.ca/hcp/provincial-fr/society-fr/racial-gap-fr.aspx?pf=true (Consulté le 10 octobre 2017).

¹⁵ Yuqian LU et Feng HOU, *Transition de l'état de travailleurs étrangers temporaires à celui de résidents permanents*, 1990 à 2014, Direction des études analytiques : documents de recherche, Statistique Canada, 21 février 2017.

d'augmenter. Tout comme le personnel des agences de placement, les TET vivent une grande précarité et vulnérabilité en emploi.

Nous croyons que des mesures gouvernementales protégeant adéquatement les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires doivent être mises en place. Cela passe notamment par des permis de travail permettant aux TET de changer d'employeur. Le gouvernement devrait faciliter l'accès aux tribunaux administratifs en cas de plainte, accélérer le traitement des dossiers et permettre aux TET de poursuivre leurs recours jusqu'au bout, même s'ils doivent retourner dans leur pays d'origine. Enfin, il serait souhaitable que les travailleuses et travailleurs migrants puissent demander le statut de résidence permanente au Canada dès la première année.

La problématique des agences de placement n'est pas exclusive aux personnes immigrantes, mais il y a lieu ici de s'y intéresser. L'embauche de ces personnes par de telles agences est un phénomène courant, notamment dans le secteur agricole, de l'hôtellerie, de la santé et des services sociaux, de la transformation de viande et de volaille.

Une agence de placement est censée répondre à des besoins de flexibilité ou de pénurie de main-d'œuvre. Elle peut toutefois cacher des pratiques condamnables, voire illégales, en contrevenant à la convention collective, à la Loi sur les normes du travail, aux lois et règlements en matière de santé et sécurité au travail et aux droits fondamentaux prévus à la CDLP.

Depuis des années, le mouvement syndical et les groupes de défense des droits des non-syndiqués, revendiquent une réforme des lois qui tiennent compte de cette relation de travail tripartite, de même qu'un encadrement des agences qui permette une application effective des lois du travail au personnel d'agences. Nous réclamons également une réforme qui assure un droit véritable à la syndicalisation et qui mette un terme aux pratiques inacceptables comme les clauses d'exclusivité interdisant l'embauche de la ou du salarié-e d'agence par l'entreprise cliente. Déjà, en 2003, le Rapport Bernier avançait des pistes de solution. Il est grandement temps pour le législateur québécois d'agir. Les pratiques que nous décrivons empoisonnent actuellement le monde du travail et altèrent la capacité d'obtenir des conditions équitables de travail, particulièrement pour les personnes immigrantes.

Formation et reconnaissance des compétences

Éducation et sensibilisation

L'intégration et l'inclusion des personnes immigrantes et des personnes racisées sont le fruit d'un processus individuel et collectif qui requiert une sensibilisation et une information pour les nouveaux arrivants et la société d'accueil. Le gouvernement doit à coup sûr mieux informer les candidats à l'immigration et les nouveaux arrivants des réalités politiques et sociales québécoises, dont les exigences et les pratiques du marché du travail, les façons de faire, la langue, la culture et les valeurs communes.

L'ensemble de la population doit également être visé par des mesures publiques de sensibilisation et d'information. C'est d'ailleurs ce profond manque d'information et d'éducation qui explique, selon nous, les peurs et les incompréhensions de la population.

La CSN croit que le milieu de l'éducation doit, dès les premières années de fréquentation scolaire, sensibiliser les enfants, peu importe le milieu où ils vivent. Il faut mieux former et outiller l'ensemble du personnel scolaire. Les médias et les producteurs devraient de leur côté faire plus de place à la représentation de la diversité culturelle dans leur programmation.

Expérience professionnelle

Le manque d'expérience de travail au Canada est un obstacle majeur auquel se butent les personnes immigrantes et les personnes racisées nées ici. Les employeurs exigent souvent une expérience de travail dans leurs offres d'emploi, sans préciser qu'ils ne considéreront que celle acquise au Québec ou au Canada. Or, acquérir cette première expérience est difficile, notamment pour les personnes immigrantes et les jeunes racisés.

Dans le cas des personnes immigrantes de la catégorie économique, qui sont sélectionnées principalement sur la base de critères de formation et d'expérience de travail, ce problème a des impacts à long terme, car il peut entraîner leur déqualification. Le phénomène de déqualification est défini par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) comme « le fait d'exercer un emploi moins bien qualifié ou moins bien rémunéré que le niveau d'instruction permettrait théoriquement de l'envisager¹⁶. »

Un sondage du Conseil du patronat du Québec, réalisé auprès de 350 dirigeants d'entreprises, révèle que 33 % d'entre eux ne sont pas favorables à embaucher des immigrantes et des immigrants sans expérience au Québec¹⁷. 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.

Selon une enquête d'Emploi-Québec, en 2012, lorsque questionnées sur les raisons pour lesquelles des postes sont demeurés vacants durant quatre mois ou plus, plus de la moitié des entreprises de la région de Montréal ont évoqué le manque de candidats ayant l'expérience requise¹⁸.

En 2012, la CDPDJ publiait une étude visant à mesurer la discrimination à l'embauche à Montréal. Les conclusions sont à l'effet que « les difficultés d'insertion en emploi que rencontrent certains groupes ethniques et racisés, issus de l'immigration ou non, ne tiennent pas qu'à une distribution inégale des acquis et des compétences, mais également aux

¹⁶ M.-T. CHICHA et J. CHAREST, 2008, *L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal: Politiques été enjeux*, Vol, 14, n° 2, ISSN 0711-0685, p. 7, (62 p.).

¹⁷ Conseil du patronat du Québec, sondage, 2011, p. 10, [\[www.cpq.qc.ca/assets/files/sondages/2011/sondage0111.pdf\]](http://www.cpq.qc.ca/assets/files/sondages/2011/sondage0111.pdf).

¹⁸ Emploi-Québec, *Information sur le marché du travail. Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec*, Rapport analytique, volume 12, enquête 2012 sur les données de 2011.

préférences discriminatoires des employeurs¹⁹.» Ces pratiques discriminatoires, dont les responsables ne sont pas toujours conscients, sont souvent engendrées par des procédures de recrutement et d'embauche et des pratiques en matière de ressources humaines non adaptées à la diversité culturelle. Voilà un autre exemple de discrimination systémique.

Les différents paliers de gouvernement ont ainsi le devoir de s'engager résolument dans la lutte contre la discrimination en effectuant de la sensibilisation auprès des employeurs. Il importe également que les entreprises se responsabilisent quant à l'embauche et à l'intégration des personnes immigrantes et des autres personnes racisées, et qu'elles contribuent à leur offrir une première expérience de travail.

Reconnaissance des compétences

L'un des principaux défis auxquels font face les nouveaux arrivants est la reconnaissance de leurs compétences, lesquelles comprennent leurs acquis professionnels, leurs expériences de travail et leurs qualifications académiques, industrielles ou autres. La complexité, la durée et le coût parfois exorbitant des démarches découragent bon nombre de personnes immigrantes. Il faut ajouter à cela l'incertitude quant au résultat final. Ces personnes n'ont souvent d'autre choix que de se diriger vers un emploi moins qualifié ne répondant pas à leurs aspirations professionnelles.

De nombreux acteurs interviennent dans le processus de reconnaissance des compétences et leur rôle respectif n'est souvent pas très clair. 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 jouent un rôle déterminant.

Quant aux emplois qui ne nécessitent pas de permis d'exercice, les processus d'embauche non adaptés à la clientèle immigrante, le manque de connaissance de la valeur des diplômes en provenance de l'étranger, la difficulté d'obtenir des références, notamment pour les réfugiés, sont autant de facteurs qui écartent des candidates et des candidats.

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. Bien que la loi n° 98 sur les ordres professionnels²⁰ soit venue élargir le rôle du Commissaire à l'admission aux professions et qu'elle institue un Pôle de coordination pour l'accès à la formation, il est difficile de prédire quels seront ses effets. La loi introduit des obligations générales relatives aux processus d'admission adoptés par les ordres professionnels, des attentes de « gestion de la diversité ethnoculturelle » et la possibilité d'introduire plus de souplesse dans les processus, mais sa mise en œuvre reste à faire pour juger des changements réels aux pratiques et aux procédures des ordres professionnels.

¹⁹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal*, mai 2012, p. 45.

²⁰ Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel, (2017, chapitre 11).

Une bonne façon de réduire les délais d'attente pour les immigrants, tout en respectant la protection du public, serait d'offrir davantage de formations 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 le candidat ait à recommencer toute sa formation.

Formation continue

Pour la CSN, la formation continue est un puissant outil de développement collectif permettant aux travailleuses et aux travailleurs, immigrants ou natifs, syndiqué-es ou non, de maintenir leurs compétences ou encore de se requalifier. C'est aussi un moyen de renforcer le taux de littératie et d'alphabétisation des adultes, et de favoriser l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes peu scolarisées.

La formation continue n'est certainement pas suffisamment valorisée au Québec. Non seulement le Québec n'a aucune politique assurant un développement cohérent de la formation continue depuis plus de 10 ans, mais les dernières modifications à la loi sur la formation ont soustrait des milliers d'entreprises à l'obligation d'investir l'équivalent de 1 % de leur masse salariale à la formation de leur personnel. À ce chapitre, le retard du Québec sur le reste du Canada est indiscutable.

Formation initiale

La CSN est d'avis que la formation initiale des personnes immigrantes non qualifiées et celle de leurs enfants sont également un élément central de toute stratégie visant à assurer leur accès à l'égalité en emploi.

L'obtention d'une première formation qualifiante est un enjeu majeur, tant pour les individus que pour la société.

Selon le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, le nombre d'élèves issus de l'immigration a augmenté de 62 % entre les années 1998-1999 et 2013-2014²¹. Par ailleurs, les élèves issus de l'immigration connaissent un plus fort taux de décrochage scolaire puisque leur taux de sortie sans diplôme ou autre qualification est de 27 % alors qu'il est plutôt de 13 % pour les autres élèves du Québec. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts établis dans sa Politique de la réussite éducative de réduction du décrochage scolaire des élèves issus de l'immigration. Les enfants issus de l'immigration doivent faire l'objet d'une attention accrue et des investissements doivent être consacrés à leur réussite éducative dès le plus jeune âge.

Francisation

Il y a près de 40 ans, le Québec se dotait de la Charte de la langue française. Cette dernière décrète la langue française comme étant la langue de l'État québécois, la langue

²¹ Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, GIR, DGS, DIS, Portail informationnel, Système Charlemagne, novembre 2015, compilations spéciales, données non publiées, *Pour une politique de la réussite éducative, Complément d'information*, gouvernement du Québec, septembre 2016.

d'enseignement, de travail et de commerce des Québécoises et Québécois. De ce fait, le français est devenu un outil d'inclusion incontournable : quel que soit notre lieu de naissance, la connaissance du français ouvre la porte à une pleine participation à la société québécoise par l'accès au marché de l'emploi, l'utilisation de tous les services de l'État, l'appropriation de la culture québécoise et bien plus encore.

Pour un vivre-ensemble harmonieux, il faut non seulement que tous les outils nécessaires à celles et à ceux qui ne maîtrisent pas la langue française soient rendus disponibles, mais il importe aussi que la société québécoise montre l'exemple en utilisant fièrement la langue commune.

Maîtrise de la langue française

En 2016, la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion mettait au cœur de ses visées « (...) la contribution de l'immigration à sa prospérité et à la vitalité du français, notamment par des services de francisation ». Pour ce faire, deux stratégies étaient mises de l'avant : la hausse du nombre de personnes immigrantes ayant des compétences supérieures en français et la francisation des personnes qui ne connaissaient pas suffisamment le français au moment de leur admission.

Pour ce qui est de l'admission, nous apprenons dernièrement que le taux d'immigrants ne connaissant pas le français avait explosé au cours des cinq dernières années passant de 38 % à 58 %²². Force est de constater que le gouvernement a raté sa première cible. Nous croyons que si le gouvernement veut être sérieux dans la préservation du caractère français, il doit s'assurer de respecter les cibles établies dans la Loi sur l'immigration au Québec et fixer à un minimum de 85 % la proportion des adultes de la sous-catégorie des travailleuses et travailleurs qualifiés qui déclarent connaître le français à l'admission.

En ce qui concerne la francisation, la toute récente évaluation de l'efficacité des programmes de francisation effectuée par la Vérificatrice générale du Québec est tout simplement accablante. En effet, nous y apprenons que le taux de participation aux cours de français du ministère chez les personnes admises au Québec ayant déclaré ne pas connaître le français n'a été que de 28 % en 2013. Pendant ce temps, le MIDI n'a effectué aucun suivi individuel des personnes qui ont déclaré ne pas connaître le français et qui n'ont pas participé à des cours. Le ministère n'est donc pas en mesure de savoir les véritables raisons qui poussent les nouveaux arrivants à désertier les cours de francisation. Nous croyons qu'il est impératif que le ministère effectue un suivi auprès des individus nouvellement arrivés pour ainsi les soutenir dans le difficile parcours d'intégration à une nouvelle société et l'apprentissage ou le perfectionnement du français.

De toutes les personnes immigrantes ayant suivi les cours de francisation, seulement 16 % ont atteint un niveau d'autonomie à l'oral et 3 % à l'écrit. En fait, selon le Rapport du Vérificateur général, la majorité des personnes immigrantes n'atteint pas un niveau permettant à l'individu d'offrir ses services à un employeur ou de comprendre des consignes

²² Alexandre SIROIS, *Où sont passés les immigrants francophones?*, La Presse, 13 novembre 2017.

simples. La possibilité d'intégrer le marché du travail est ainsi tristement freinée par le manque de connaissance minimale de la langue française.

Le gouvernement du Québec, qui devait s'assurer de la « vitalité du français », a doublement manqué à ses obligations. Compte tenu de ce contexte, nous sommes en droit de nous questionner sur la volonté réelle du gouvernement de franciser les nouveaux arrivants.

Par ailleurs, davantage de mesures doivent être mises en place pour rejoindre notamment les femmes immigrantes et les soutenir dans leur apprentissage du français. Les femmes de la catégorie du regroupement familial et les réfugiées méritent une attention particulière.

De plus, pour encourager les nouveaux arrivants à suivre des cours de français sans les obliger à quitter leur emploi, le gouvernement doit encourager et développer la formation de francisation en milieu de travail. La CSN a mis sur pied différents projets de francisation grâce au programme d'Emploi Québec. Ce travail nous a permis de constater que ce type de formation rejoint efficacement les travailleuses et travailleurs qui n'ont pas toujours le temps ou les ressources pour s'inscrire à une formation à l'extérieur des heures de travail. Le gouvernement pourrait faciliter la mise en place de telle formation, et ce, en collaboration avec les employeurs et les centrales syndicales.

Pour répondre aux besoins particuliers des nouveaux arrivants et assurer la vitalité du français, nous croyons que 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. De plus, un suivi quant à l'efficacité des programmes de francisation doit être mis en place par le MIDI pour ainsi permettre d'ajuster les programmes et le financement aux besoins réels.

Francisation, une affaire de société

Pour donner le goût de la francisation aux nouveaux arrivants, il faut que la société québécoise démontre sa fierté du français. La première porte d'entrée d'une société est l'obtention d'un emploi. En ce sens, 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 travail²³. 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.

Par ailleurs, la littérature scientifique foisonne d'études démontrant un lien inquiétant entre la précarité vécue par les travailleurs issus de l'immigration, le manque de connaissance de base de la langue commune et le risque pour la santé et la sécurité au travail. Par exemple, une étude a démontré une relation positive entre le fait de connaître le français à Montréal

²³ Mémoire de la CSN sur le projet de loi n° 77, Loi sur l'immigration au Québec, février 2016, p. 16.

et le taux de fréquence de lésions indemnisées²⁴. L'apprentissage de la langue commune n'est donc pas que coquetterie, mais bien essentiel à l'occupation sécuritaire d'un poste de travail.

Différentes mesures doivent être prises pour franciser nos milieux de travail. À titre d'exemple, le gouvernement pourrait rendre obligatoire la constitution de comités de francisation dans les moyennes entreprises du Québec. Notons qu'à l'heure actuelle, seules certaines grandes entreprises en ont l'obligation.

Par ailleurs, en vertu du chapitre IV de la Charte de la langue française, la langue officielle de l'Administration québécoise est le français. Or, nous assistons à une certaine bilinguisation des services publics alors que l'anglais est très souvent utilisé, notamment dans le secteur de la santé et des services sociaux²⁵. Selon nous, les ministères et 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, en prévoyant des services d'interprète pour une courte période d'adaptation.

Selon une importante étude sur la question, plus de 200 000 immigrants, soit 20 % de l'ensemble de la population immigrée du Québec, ne parlent pas le français, même si certains sont ici depuis plus de 30 ans²⁶. Il est temps d'agir et de mettre les efforts nécessaires pour offrir la chance à tous les nouveaux arrivants d'acquérir une langue essentielle à leur intégration ainsi qu'à préserver une des caractéristiques distinctes de la société québécoise : le français.

²⁴ Stephanie PREMJI and all, « Are Immigrants, Ethnic and Linguistic Minorities over-Represented in Jobs With a High Level of Compensated Risk? Results From a Montréal, Canada Study Using Census and Workers' Compensation Data », *American journal of industrial medicine*, vol. 53, 2010, pp. 875-885.

²⁵ Mathilde LEFEBVRE, *La bilinguisation des services de santé et des services sociaux du Québec*, Rapport de recherche de l'IREC, novembre 2014.

²⁶ Jean FERRETTI, *Le Québec rate sa cible, Les efforts du Québec en matière de francisation et d'immigration : un portrait*, IREC, 2016.

Conclusion

En résumé, en tant que société d'accueil, nous avons l'obligation de contrer les obstacles systémiques que rencontrent les personnes immigrantes et les personnes racisées sur le marché du travail et en emploi. Pour ce faire, il nous faut d'abord reconnaître l'existence de la discrimination systémique au Québec et reconnaître qu'elle est plus souvent qu'autrement, faite de manière inconsciente. Ensuite, nous devons tout mettre en œuvre pour enrayer ce phénomène. En ce sens, le gouvernement doit donner l'exemple et faire preuve de leadership.

La valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination et le racisme systémiques, dépendent en effet, d'une réelle volonté politique, accompagnée d'un financement adéquat.