



RELATIONS INTERCULTURELLES



L'IMMIGRATION, UN ENJEU PRIMORDIAL

- LES BONNES PRATIQUES SYNDICALES
- VUE D'ENSEMBLE DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC
- LA DÉMOGRAPHIE, LA MAIN-D'ŒUVRE ET LE SYNDICAT
- LA FRANCISATION DE L'IMMIGRATION ET LES RÉGIONS
- LA NOUVELLE COMPOSITION DES SYNDICATS

QUEL EST L'ENJEU SYNDICAL ?

La CSN s'intéresse à l'immigration depuis très longtemps. Par exemple, au cours de la seule année 1952, elle a accueilli dans ses bureaux de Montréal quelque 6 000 immigrantes et immigrants. À l'époque, la centrale se préoccupait déjà de l'intégration sociale et syndicale des personnes immigrantes.

Pendant longtemps, la présence de personnes immigrantes au Québec était un phénomène plutôt montréalais. Mais au cours des dernières années, c'est dans toutes les régions que les syndicats affiliés à la CSN ont vu leur composition se transformer. On y trouve un nombre croissant de travailleuses et de travailleurs de diverses origines, certains nés au Québec, d'autres venus d'ailleurs. Ces personnes sont plus présentes dans les syndicats de la santé et des services sociaux, de l'hôtellerie, de l'industrie agroalimentaire, de la construction et de l'industrie manufacturière, mais on les côtoie dans tous les milieux de travail.

Au fil des ans, la CSN a participé à toutes les consultations gouvernementales sur les questions liées à l'immigration. En 2012, elle a adopté une [plateforme sur l'immigration](#) réunissant ses positions sur une réelle politique d'immigration pour le Québec.

À présent, les syndicats de la CSN se demandent ce qu'ils peuvent faire eux-mêmes relativement à divers enjeux : le nécessaire renouvellement de la main-d'œuvre, l'intégration socioprofessionnelle, l'accueil, l'inclusion et la participation à la vie syndicale, la langue de travail, l'acquisition de compétences interculturelles, les risques pour la santé physique et psychologique associés à l'immigration, la discrimination raciale et le droit à l'égalité. Cette trousse aborde tous ces enjeux et cette première fiche vise à contribuer à une meilleure compréhension de l'immigration en général et à proposer de bonnes pratiques à adopter.

PLATEFORME SUR L'IMMIGRATION

Disponible au <https://www.csn.qc.ca/immigration-une-richesse-a-partager/>



ON A BESOIN LES UNS DES AUTRES

Le Québec et ses régions ont besoin de l'immigration et les personnes immigrantes ont besoin d'une terre d'accueil. Le défi actuel est de faire en sorte que cette équation soit gagnante pour toutes et tous.

Mais d'abord, qu'est-ce qu'un immigrant? On doit bien distinguer les personnes nées à l'extérieur du Canada et arrivées au Québec depuis moins de dix ans (les personnes immigrantes), de celles qui sont nées ici ou qui sont établies ici depuis très longtemps. En effet, les Québécoises et les Québécois de seconde génération, ou issus de l'immigration, peuvent provenir de groupes racisés ou non, selon leur origine nationale et selon la couleur de leur peau, comme l'explique le lexique qu'on retrouve ailleurs dans cette trousse.

LES BONNES PRATIQUES SYNDICALES



Solidaire
depuis 1921

- Prendre le temps de vous informer sur l'angle syndical en matière d'immigration, par exemple à travers les articles du *Point syndical* et des sites Web de la CSN, de votre conseil central et de votre fédération.
- Lorsque c'est possible, vous former aux enjeux qui affectent plus particulièrement les personnes issues de l'immigration parmi les membres des syndicats (organisation du travail, vie syndicale, santé-sécurité du travail, etc.).
- Utiliser les bons mots pour expliquer ces enjeux aux membres et aux représentants de l'employeur. Un lexique est d'ailleurs disponible dans cette trousse pour en faciliter la compréhension.
- Utiliser les outils disponibles pour lancer la discussion sur l'immigration et l'inclusion dans votre comité exécutif, votre conseil syndical et votre assemblée générale.
- Commencer par faire le portrait de la main-d'œuvre dans votre milieu de travail : immigrantes et immigrants arrivés au Québec depuis cinq ans ou moins (nouveaux arrivants), ou de longue date, Québécoises et Québécois de deuxième ou de troisième génération, nés ici et qui appartiennent aux minorités racisées ou non, et enfin, Québécoises et Québécois qu'on dit « de souche » ou qui s'identifient à la majorité.
- Expliquer à l'ensemble des membres que tous les salarié-es, quel que soit leur statut migratoire (résidence temporaire ou permanente), sont membres du syndicat et peuvent bénéficier des mêmes droits et avantages sociaux que les autres membres, même lorsqu'ils ont un permis de travail temporaire.
- Vous assurer que les travailleuses et les travailleurs immigrants temporaires sont couverts par une assurance santé à la charge de l'employeur dès leur arrivée et qu'ils obtiennent ensuite leur carte d'assurance-maladie du Québec. Ils doivent aussi être couverts par la CNESST et, le cas échéant, par l'assurance collective et le régime de retraite, ou pourront contribuer au REER collectif après un an.

VUE D'ENSEMBLE DE L'IMMIGRATION PERMANENTE ET TEMPORAIRE AU QUÉBEC

Les discussions entourant l'immigration au Québec portent généralement sur l'immigration permanente, c'est-à-dire sur les personnes que le Canada a admises comme résidentes ou résidents permanents et qui pourront après quatre années de résidence au pays, obtenir la citoyenneté canadienne. La différence entre le statut de citoyen et celui d'immigrant permanent se limite au fait de pouvoir obtenir un passeport canadien et de pouvoir voter aux élections provinciales et fédérales.

Afin de contrer les effets de la baisse démographique, l'immigration permanente était en constante progression jusqu'en 2018. Après son arrivée au pouvoir, le gouvernement de la CAQ a diminué les seuils de l'immigration permanente au Québec. Or, depuis 2019, le nombre d'immigrantes et d'immigrants **temporaires** recrutés par les employeurs a dépassé celui des immigrantes et des immigrants **permanents** et continuera probablement à augmenter d'année en année.

Certains de ces travailleurs temporaires sont admissibles au certificat de sélection du Québec donnant droit à l'immigration permanente, après avoir occupé un emploi à temps plein pendant au moins 24 mois au cours des 36 mois précédant leur demande. Cependant, depuis juillet 2021, les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires peu ou non qualifiés ne sont plus admissibles au programme qui leur permettait de faire une telle demande, sauf exception.



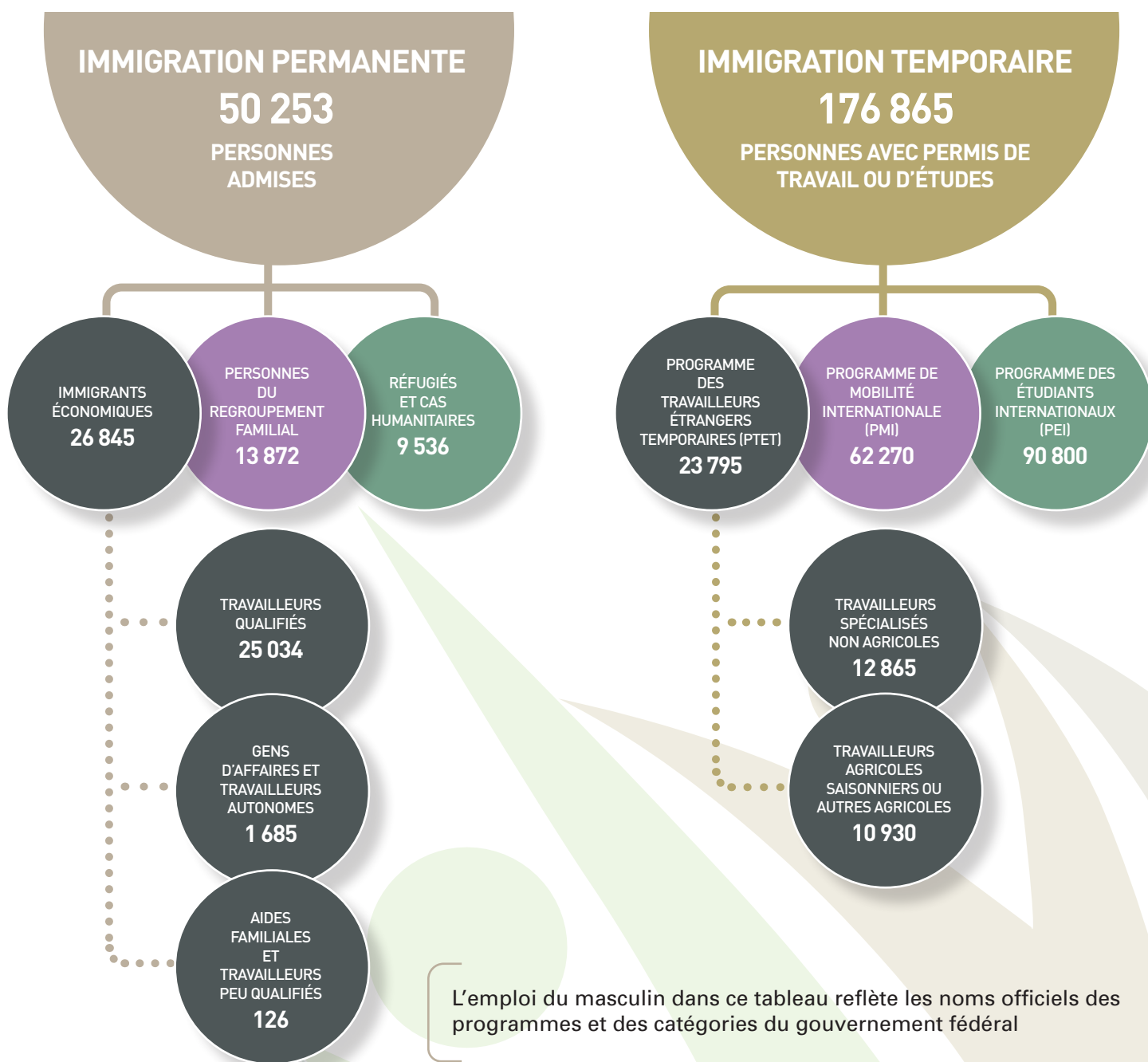
LA CSN REVENDIQUE :

- Le droit des travailleuses et des travailleurs migrants temporaires de changer d'employeur (permis de travail ouverts) ;
- L'obligation aux employeurs de fournir des cours de français en milieu de travail sans perte de rémunération ;
- La possibilité pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs migrants temporaires de demander la sélection québécoise et la résidence permanente dès la fin de leur première année ici ;
- Un processus simplifié pour les conjointes et les conjoints ainsi que pour les enfants des travailleuses et travailleurs migrants.

IMMIGRATION PERMANENTE ET TEMPORAIRE AU QUÉBEC

DONNÉES DE 2021

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION



L'emploi du masculin dans ce tableau reflète les noms officiels des programmes et des catégories du gouvernement fédéral

L'IMMIGRATION PERMANENTE

LES RAISONS QUI POUSSENT À PARTIR

Diverses raisons poussent les immigrantes et les immigrants à se déplacer d'un pays à l'autre, de façon permanente, dans le monde entier. Ces raisons ont été regroupées en trois principales catégories par le gouvernement canadien.

RAISONS ÉCONOMIQUES (TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS QUALIFIÉS)

Dans l'immense majorité des cas, les personnes émigrent pour des raisons économiques, puisque dans de nombreux pays, elles vivent avec moins de 2 \$ par jour. La misère vécue explique le départ de personnes qualifiées qui feront parvenir de l'argent tous les mois à leur famille restée au pays. Cet argent servira à scolariser les enfants, à payer des soins de santé, à réparer la maison ou à faire face aux hasards de la vie.

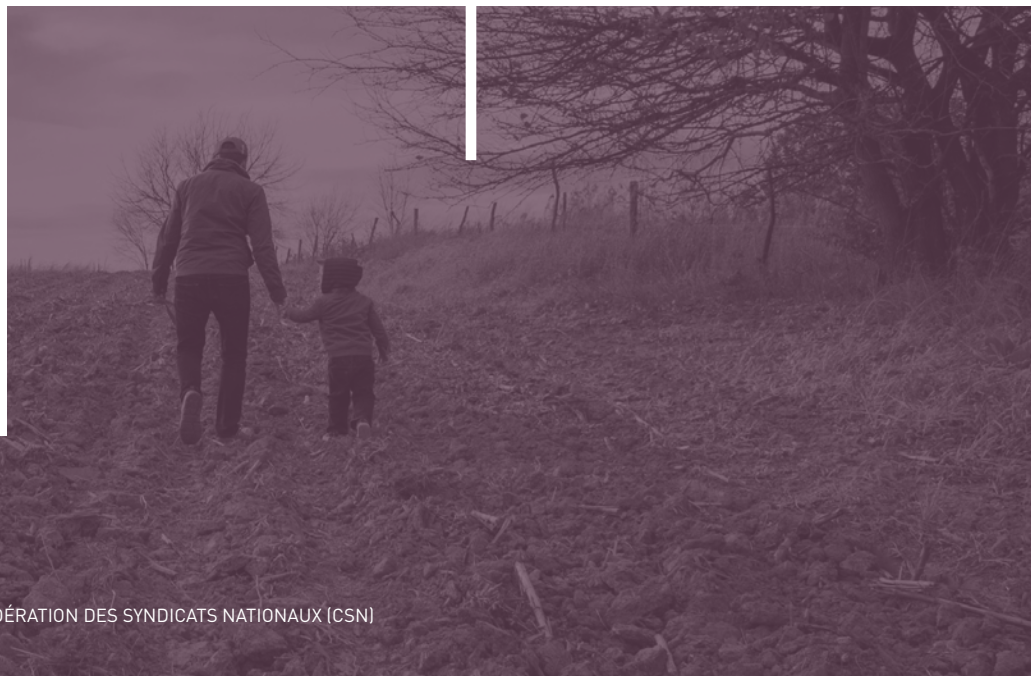
Un peu partout, les salaires trop bas poussent aussi des personnes très qualifiées à partir à la recherche d'un avenir meilleur. Certaines des personnes sélectionnées pour l'immigration permanente au Québec possèdent des compétences très rares. Celles-ci travailleront dans les secteurs de l'aérospatiale, du génie minier, du multimédia, des sciences médicales, de la microélectronique, etc.

RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES (REGROUPEMENT FAMILIAL)

Un bon nombre d'adultes et d'enfants émigrent parce que leur conjointe ou leur conjoint ou encore leurs parents ont trouvé du travail ici ; d'autres viennent s'installer au Québec parce qu'ils se retrouvent seuls après l'installation de tous leurs enfants en sol québécois. Une fois arrivées, certaines de ces personnes choisissent d'étudier ici, de travailler ou de garder leurs petits-enfants, contribuant ainsi à combler les besoins de main-d'œuvre du Québec.

RAISONS HUMANITAIRES OU POLITIQUES (RÉFUGIÉ-ES)

Les personnes qui demandent l'asile au Canada sont souvent des réfugié-es de pays en conflit, en crise ou en guerre. D'autres sont menacées à cause de leurs activités politiques, syndicales ou journalistiques en faveur des droits de la personne ou de la démocratie. Des personnes dont la vie est manifestement en danger en raison de leur religion, de leur engagement féministe, de leur genre ou de leur orientation sexuelle sont aussi admises comme réfugié-es.



L'IMMIGRATION TEMPORAIRE

EFFECTIFS ESTIMÉS DE RÉSIDENTS NON PERMANENTS AU 1^{ER} JANVIER, QUÉBEC, 1972-2023



Source : Statistique Canada. *Estimations démographiques mars 2023*.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

HAUSSE DE L'IMMIGRATION TEMPORAIRE

L'année 2022 a été marquée par une hausse sans précédent de l'immigration temporaire au Québec, formée de divers groupes de résidents non permanents (RNP). Les RNP sont des étrangers admis de façon temporaire au Canada, par exemple les travailleurs migrants temporaires, les étudiants étrangers ou encore les demandeurs d'asile. Ils sont fréquemment qualifiés « d'immigrants temporaires ». Dans le passé, ces résidents gardaient un statut migratoire temporaire jusqu'à ce qu'ils quittent le territoire. Aujourd'hui, un bon nombre veulent obtenir un statut de résident permanent et devraient pouvoir y avoir droit.

DEMANDEURS D'ASILE

Le nombre de réfugié-es est appelé à augmenter étant donné les conflits politiques ou armés en Palestine, en Ukraine, au Venezuela, au Nicaragua, en Haïti... sans compter la pauvreté aggravée par la crise climatique dans plusieurs autres pays. Le chemin Roxham était l'une des voies d'entrée des demandeurs d'asile au Canada.

Depuis sa fermeture, les demandeurs d'asile se présentent aux postes frontières des aéroports et des ports. L'octroi du statut de réfugié est un processus long, pendant lequel les personnes qui demandent l'asile peuvent avoir un permis de travail temporaire, ce qui prend aussi du temps à obtenir. Tant qu'ils n'ont pas le statut de réfugié et la résidence permanente au Canada, les demandeurs d'asile sont privés de services tels que la francisation, l'assurance-maladie du Québec, les services de garde subventionnés, les mesures d'aide à l'emploi, les services d'accompagnement et de soutien.

PERSONNES SANS STATUT MIGRATOIRE

Un certain nombre de personnes sans statut (qu'on appelle aussi des « sans-papiers ») sont des demandeurs d'asile qui n'ont pas obtenu le statut de réfugié, alors que d'autres sont des travailleuses et des travailleurs migrants temporaires qui n'ont plus de permis de travail pour diverses raisons.

LA CSN RÉCLAME :

- un programme inclusif de régularisation du statut migratoire ;
- l'octroi rapide du permis de travail et l'accès aux services publics ;
- la fin des détentions administratives des demandeurs d'asile ;
- un meilleur accès à la résidence permanente pour les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires qui souhaitent rester, afin qu'ils ne se retrouvent pas sans statut après leur contrat de travail.

L'exode migratoire auquel on assiste confirme les très grandes disparités entre le Nord richissime et le Sud appauvri, lesquelles s'expriment à travers les profondes inégalités engendrées par la mondialisation. La crise migratoire dont font état les pays du Nord est la conséquence des effets pervers de la mondialisation, en coïncant dans la pauvreté absolue la majorité de la population des pays du Sud.

– Jean-Claude Roc

LE TRAVAIL MIGRANT TEMPORAIRE

« Les régimes de permis de travail spécifiques aux employeurs, y compris certains programmes de travailleurs étrangers temporaires, rendent les travailleurs migrants vulnérables aux formes contemporaines d’esclavage, car ils ne peuvent pas dénoncer les abus subis sans craindre d’être expulsés. »

– Tomoya Obokata, rapporteur spécial des Nations unies sur les formes contemporaines d’esclavage, Montréal, 2023.

La CSN ne s’oppose pas à la venue de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires ni à leur établissement au Québec avec leur famille, de façon permanente. Ces personnes sont déjà intégrées au marché du travail et à la société québécoise, ou en voie de l’être.

Si la CSN s’inquiète du recours croissant aux travailleuses et aux travailleurs immigrants temporaires, c’est principalement pour ces trois raisons :

- D’une part, le système favorise l’accueil permanent de personnes qui sont d’abord passées par le travail migrant temporaire. La sélection est donc maintenant entre les mains des employeurs et entièrement au service de leurs besoins immédiats. Auparavant, on recherchait un large éventail de profils de personnes capables de s’intégrer progressivement sur les plans socio-économique, linguistique et culturel, tout en contribuant à bâtir le Québec de demain. Maintenant, on ne cherche plus qu’une force de travail prête à l’emploi, à laquelle on ne garantit nullement la résidence permanente.
- D’autre part, le travail migrant temporaire bafoue le droit à l’égalité devant la loi. On a créé une vaste réserve de travailleuses et de travailleurs de seconde classe, qui sont souvent séparés de leur famille pendant des années. Les travailleuses et travailleurs temporaires n’ont pas le droit de changer d’emploi et dépendent de leur employeur pour être autorisés à vivre au Québec. Ils ont donc tendance à éviter le syndicat et à ne pas oser recourir à la CNESST, de peur de représailles, puisqu’ils craignent d’être renvoyés chez eux et se sont souvent endettés pour venir ici.
- Enfin, de nombreux employeurs en profitent pour combler des postes permanents avec du personnel temporaire trop précaire pour revendiquer ses droits et un salaire viable. Certains employeurs ont été trouvés coupables d’abus de toutes sortes sur le plan du salaire, des horaires, du logement, du recrutement, de l’accès au syndicat et plus encore.



POUR VISIONNER
ESSENTIELS, DOCUMENTAIRE
(50 MINUTES)
RENDEZ-VOUS SUR
telequebec.tv/documentaire/essentiels

Ce système complexe explique donc pourquoi, dans un même milieu de travail, il est possible de trouver des travailleuses et des travailleurs de divers statuts migratoires.

TROIS GROUPES, UN SYNDICAT

- Des **citoyennes et citoyens canadiens**, qu'ils soient d'origine franco-qubécoise, anglo-qubécoise ou nés ici de parents issus de l'immigration (deuxième ou troisième génération);
- Des **immigrantes et immigrants permanents** qui ne détiennent pas encore la citoyenneté canadienne, mais qui ont été admis à la résidence permanente soit en tant qu'immigrants économiques, que membres de la famille ou que personnes réfugiées;
- Des **citoyennes et citoyens étrangers** qui ont obtenu un visa de résidence temporaire au Canada et qui détiennent un permis de travail temporaire ou un permis d'études au Québec. Les « travailleurs immigrants » et les « travailleurs étrangers » sont généralement inclus ici.

DE TEMPORAIRES À PERMANENTS

De nombreuses personnes qualifiées détenant un permis d'immigration temporaire (travail ou études) sont admissibles à l'immigration permanente, à certaines conditions. Par contre, à moins d'un programme spécial négocié par le Québec avec le gouvernement fédéral, les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires peu ou non qualifiés sont exclus de cette passerelle permettant à d'autres d'accéder à la sélection des résidents permanents.

Les travailleuses et les travailleurs temporaires qui peuvent soumettre une demande d'immigration permanente accélérée doivent détenir des qualifications académiques particulières, maîtriser le français, démontrer leur autonomie financière et avoir complété deux ans de travail à temps plein au Québec. **Ces critères peuvent changer et doivent être vérifiés sur le site du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI).**

Des programmes pilotes d'immigration permanente visant des immigrantes et des immigrants temporaires sont élaborés pour combler les besoins propres à une région ou à un secteur d'activité. Par exemple, en 2023-2024, les programmes en cours visaient :

- Les préposé-es aux bénéficiaires;
- les travailleuses et les travailleurs de la transformation alimentaire;
- le secteur de l'intelligence artificielle et des technologies de l'information.

D'autres initiatives visent le recrutement international pour les services de garde en petite enfance, le secteur du tourisme, celui de la construction, etc.

Les étudiantes et les étudiants internationaux peuvent aussi faire une demande de résidence permanente, à certaines conditions, après avoir complété un programme d'études en français au Québec. Ils ont également le droit de travailler pendant leurs études pour n'importe quel employeur.



POURQUOI PARLE-T-ON DE PÉNURIE ET DE RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE ?

Malgré le grand nombre d'immigrantes et d'immigrants arrivés depuis les années 2000, plusieurs secteurs d'emploi et plusieurs régions subissent une rareté ou même une pénurie de main-d'œuvre, vus les nombreux départs à la retraite. Diverses raisons peuvent expliquer les difficultés de recrutement et de rétention (haut taux de roulement dans les emplois), en plus de la pénurie :

- Salaires peu attractifs et conditions de travail souvent très difficiles (ex. : agriculture, abattoirs, soins de santé, restauration et hôtellerie, entrepôts, etc.);
- Population québécoise de plus en plus scolarisée ;
- Employeurs qui refusent d'investir dans la qualité de vie des salarié-es, dans leurs salaires et dans leur formation ;
- Dépeuplement des régions mono-industrielles au profit des grandes villes, plus attirantes pour les jeunes ;
- Industries qui doivent se moderniser pour demeurer compétitives et qui souvent manquent de compétences techniques pour le faire ;
- Lieux de travail éloignés de tout milieu de vie ;
- Manque de logements abordables à proximité.

Il est donc important de bien s'informer au sujet de la main-d'œuvre immigrante pour agir syndicalement.

Pour approfondir la question :
csn.qc.ca/le-travail-mais-en-mieux/

LA DÉMOGRAPHIE, LA MAIN-D'ŒUVRE, ET LE SYNDICAT

La population du Québec compte une grande part de personnes de 65 ans et plus (une personne sur cinq) et, par conséquent, pas moins de 100 000 travailleuses et travailleurs prennent leur retraite chaque année.

L'accroissement naturel de la population du Québec a longtemps été la principale composante de la croissance totale. Cette situation a pris fin autour de l'an 2000, quand l'accroissement migratoire (issu des migrations interprovinciales et internationales) est devenu supérieur à l'accroissement naturel.

Sans l'arrivée annuelle de milliers de personnes immigrantes, la population québécoise ferait face à un défi de « dépendance démographique » important, c'est-à-dire à une situation où la population dite « à charge », soit les jeunes (0-19 ans) et les aîné-es (65 ans et plus), deviendrait trop nombreuse pour la population « en âge de travailler » (20-64 ans).

Selon l'Institut de la statistique du Québec, d'ici 2031, une croissance rapide du rapport de dépendance démographique est à prévoir, vu une forte hausse prévue de la part des 65 ans et plus et une baisse de la part des 20-64 ans au cours des prochaines années.

Le manque de personnes en âge de travailler rendrait difficile le financement nécessaire au maintien de services publics de qualité sans accroître la charge fiscale des travailleuses et des travailleurs ainsi que des entreprises, même en contexte de plein emploi.

L'immigration est nécessaire et devient un enjeu syndical important, surtout lorsque :

- La rareté de la main-d'œuvre locale dure déjà depuis un certain temps et d'autres employeurs de la région ou du secteur ont déjà fermé leurs portes ;
- Le manque de personnel génère une surcharge de travail, des difficultés de conciliation famille-travail-études et des absences prolongées ;
- L'employeur fait de plus en plus appel à des agences de placement plutôt que d'embaucher du personnel permanent ;
- L'employeur embauche du personnel local qui ne reste pas en emploi ou qui ne détient pas les compétences pointues qui sont requises, plutôt que de faire appel à du personnel immigrant mieux qualifié et plus motivé ;
- La pérennité de l'entreprise et le maintien des emplois de nos membres sont menacés et dépendent, au moins en partie, de la main-d'œuvre immigrante pour pourvoir les postes vacants.

DES CHIFFRES QUI PARLENT

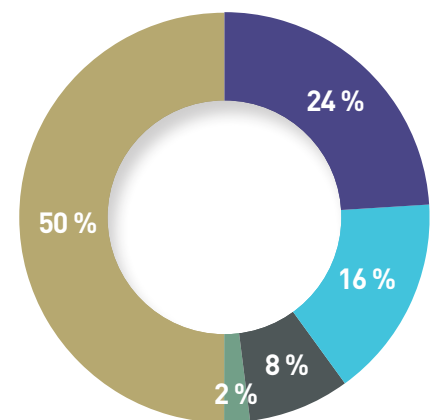
Environ 1,6 million d'emplois seront à pourvoir de 2022 à 2031, selon Emploi-Québec. Sept de ces emplois sur dix seront disponibles en raison de départs à la retraite, alors que les autres seront de nouveaux emplois créés par la croissance économique. Les jeunes actuellement aux études et les futurs immigrants et immigrantes occuperont la majorité des emplois à pourvoir d'ici 2031. De 2022 à 2031, 24 % des besoins en main-d'oeuvre devront être couverts par de nouvelles personnes immigrantes à venir au Québec, soit en moyenne 42 700 travailleuses et travailleurs qualifiés par année, plus leur conjointe ou conjoint et enfants, c'est-à-dire de 85 000 à 90 000 personnes annuellement, au strict minimum.

Or, le gouvernement du Québec refuse de sélectionner plus de 50 000 nouveaux immigrants permanents provenant des trois catégories : économique, familiale et humanitaire. Pour parvenir à répondre à l'ensemble des besoins de main-d'oeuvre, le gouvernement a décidé d'admettre (en plus des 50 000) les étudiantes et étudiants étrangers diplômés des cégeps et des universités francophones du Québec souhaitant demeurer ici. Mais il a surtout choisi de faire venir des dizaines de milliers de travailleuses et de travailleurs migrants spécialisés.

Pourtant, une majorité pourrait fort bien être admise au pays de façon permanente, dans la catégorie de l'immigration économique, si l'accueil des résidentes et résidents permanents n'était pas plafonné à 50 000. L'un des enjeux actuels est donc de limiter le nombre d'immigrantes et d'immigrants temporaires, souvent précaires, à risque de renvoi et d'exploitation, et de plutôt favoriser l'immigration permanente.

La CSN préconise pour ces personnes la fin des permis de travail liés à un seul employeur, la réunification des familles, l'accès à la francisation en milieu de travail sans perte de rémunération, les mêmes droits que les autres travailleuses et travailleurs québécois (natifs ou immigrants permanents) et leur admissibilité à la résidence permanente après un an au Québec.

COMPOSITION DE LA FUTURE MAIN-D'ŒUVRE (INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EMPLOI-QUÉBEC)



- ● ● Population immigrante
- ● ● Hausse du taux d'activité des 15-64 ans
- ● ● Hausse du nombre et du taux d'activité des 65 ans ou plus
- ● ● Baisse du taux de chômage
- ● ● Jeunes

LES AVANTAGES DE L'IMMIGRATION

- Contrer la baisse démographique et la pénurie de main-d'œuvre.
- Lutter contre la délocalisation, garder les entreprises ouvertes, fournir les services publics.
- Garder une population active qui contribue à l'économie.
- Enrichir le Québec par l'apport d'autres expériences et d'autres cultures.
- Contribuer à la revitalisation de nos régions hors des grands centres urbains.
- Renforcer notre capacité de négociation en mobilisant tous les membres.

L'IMMIGRATION N'EST PAS UNE NOUVELLE RÉALITÉ AU QUÉBEC

LE QUÉBEC, UNE TERRE D'ACCUEIL PAR VAGUES SUCCESSIVES

Le Québec a toujours été une terre d'immigration. Durant la colonisation et après la conquête, les immigrantes et les immigrants sont surtout venues de France, d'Angleterre et d'Écosse. Quelques esclaves ont aussi été introduits à l'époque. Puis, à partir des années 1850, le Québec accueille beaucoup de personnes venues d'Irlande et frappées par une grave crise économique, suivies de groupes venant d'Italie et d'autres fuyant les pogroms de Pologne et de Russie. Après 1920, à la suite des guerres mondiales et du fascisme, le Québec accueille de larges groupes d'Européens.

LE PROFIL DE L'IMMIGRATION CHANGE AU FIL DU TEMPS

Au cours des années 1960 et 1970, le Québec vit sa Révolution tranquille et se propulse dans le monde industriel. Du même coup, il découvre la science, la santé et l'éducation gratuites ainsi que la nécessaire égalité entre les femmes et les hommes.

LE MONDE ENTIER SE TRANSFORME.

Plusieurs pays sont entraînés dans des luttes pour la démocratie et la justice économique mondiale qui mènent à de nouveaux conflits. Cette situation cause de nouvelles vagues d'immigration, cette fois en provenance d'Haïti, d'Amérique latine, du Liban, d'Asie et d'Afrique subsaharienne.

Depuis 2012, les nouveaux arrivants et arrivantes sont souvent des techniciennes et des techniciens, des professionnelles et des gens d'affaires très qualifiés ; ils viennent surtout de Chine, de France, d'Inde et d'Algérie. Les immigrantes et immigrants admis au Québec de 2007 à 2016, encore fortement présents en 2018, étaient principalement originaires d'Haïti, de l'Algérie, des Philippines, de la Tunisie, de l'Iran, de la Malaisie, de la République démocratique du Congo, de la Syrie, du Maroc, de la Côte d'Ivoire et de Cuba.

Même si plusieurs immigrantes et immigrants s'expriment difficilement en français à leur arrivée en sol québécois, ils sont aujourd'hui de plus en plus qualifiés et compétents dans le domaine des nouvelles technologies. Ils sont soucieux de l'avenir de leurs enfants, ont des rêves et peuvent apporter beaucoup à la société québécoise, si nous les accompagnons dans leur processus de francisation et d'intégration.

LE TIERS DES NOUVEAU-NÉS QUÉBÉCOIS A AU MOINS UN PARENT NÉ À L'ÉTRANGER

Au Québec, la proportion de naissances comptant au moins un parent né à l'extérieur du Canada était de 34 % en 2022, comparativement à 21 % en 2000 et à 13 % en 1980.

Malgré la natalité et l'apport de l'immigration, la population du Québec est plus vieille que celle du Canada.

Au tournant du 21^e siècle, le monde est véritablement devenu global.

La mondialisation, la technologie, le libre-échange, la concurrence pour les marchés et pour l'emploi, les conflits et la violence, les changements climatiques, la pauvreté et la précarité encouragent les mouvements migratoires, ici comme ailleurs.



LA FRANCISATION DE L'IMMIGRATION

L'ACTION GOUVERNEMENTALE EST NÉCESSAIRE

La CSN a toujours été engagée dans la promotion et la défense de la langue française. La position géographique particulière du Québec et les influences culturelles et économiques du reste du continent nous demandent une constante vigilance par rapport à la vigueur de notre langue. Au Québec, le droit de travailler en français est une condition fondamentale de travail, protégé par la *Chartre de la langue française*. Depuis juin 2022, ce droit s'applique également aux employé-es des entreprises de juridiction fédérale (banques, télécommunication, transport interprovincial, etc.).

Le droit de travailler en français appartient à chaque travailleuse et à chaque travailleur, individuellement. Cela dit, ce droit n'empêche personne de s'exprimer dans une autre langue, notamment lorsque ses fonctions l'exigent ou lors de conversations privées (à la pause par exemple). Pour en savoir plus, consultez le document [Des changements dans le droit de travailler en français](#), disponible sur le site Internet de la CSN.

Au travail et à l'intérieur même des syndicats, l'intégration des membres n'ayant pas le français comme langue maternelle devrait être une réelle préoccupation. La barrière de la langue limite le partage des intérêts entre les membres des syndicats et les prive de l'adhésion des allophones au projet syndical. Cette barrière constitue aussi un obstacle en matière de santé et de sécurité au travail. Des projets de francisation en entreprise peuvent être mis en place avec l'aide de la CSN et sont des expériences positives de solidarité et d'inclusion.

En ce sens, l'exercice des droits individuels et collectifs doit permettre de créer un vivre-ensemble inclusif et construit autour d'une langue commune, la langue nationale des Québécoises et des Québécois, le français. Sans langue commune, la vitalité et l'unité syndicales sont fragiles.

La CSN encourage donc les membres des comités de francisation, dont les syndicats, à intervenir directement auprès du gouvernement du Québec afin de l'inciter à exiger des cours de francisation en milieu de travail lorsque cela est nécessaire.

La CSN demande au gouvernement qu'il accélère, qu'il finance et qu'il renforce la mise en oeuvre de programmes d'apprentissage du français et de francisation des personnes immigrantes en milieu de travail, durant la semaine normale de travail et sans perte de rémunération pour les travailleurs et les travailleuses. Elle réclame aussi un engagement de francisation de la part des employeurs qui emploient des travailleuses et travailleurs migrants provenant de pays non francophones, et ce, dès leur arrivée en sol québécois.

Enfin, en matière de francisation, le gouvernement doit clarifier les obligations des employeurs qui recrutent des travailleuses et des travailleurs d'agences de placement, conformément aux dispositions de la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*.

L'IMMIGRATION EN RÉGION PASSE PAR L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION

Plusieurs municipalités et régions cherchent à contrer le manque de main-d'œuvre causé par l'exode des jeunes vers les grandes villes et par le vieillissement de la population. La plupart des régions se sont dotées de politiques d'immigration dans le but d'attirer les nouveaux arrivants et arrivantes et d'assurer leur intégration rapide afin qu'ils y demeurent à long terme.

Cependant, les régions disposent de faibles infrastructures d'accueil en termes de logement, de services de garde éducative, de transport collectif, de cours de français et, enfin, de moyens pour accompagner ces personnes dans leur insertion sociale et dans leur appropriation des habitudes locales et de la culture. La capacité d'accueil des régions doit donc croître de concert avec les besoins du Québec.

La CSN demande un financement adéquat des programmes municipaux d'inclusion des personnes immigrantes, ainsi que des infrastructures et des services publics sur l'ensemble du territoire québécois.

Les fonds consacrés à l'accompagnement des personnes immigrantes et au soutien à leur intégration ont été augmentés. Malgré ces nouveaux budgets, l'action communautaire n'a pas retrouvé le niveau de financement qui existait avant la pandémie de COVID-19, ni celui d'avant les compressions effectuées par le gouvernement libéral. Or, les besoins sont devenus beaucoup plus importants, surtout en région. Pour le mouvement syndical, il est devenu impératif d'améliorer l'ensemble du système d'immigration et d'intégration. Nos membres observent bien combien les personnes immigrantes sont faiblement soutenues par l'État, tant dans leurs milieux de vie qu'au travail.

La CSN réclame un financement adéquat des organisations d'accueil et de soutien des personnes immigrantes, de francisation et d'employabilité, dont certaines ont développé une expertise d'accompagnement depuis plus de 40 ans.

En principe, le ministère de l'Immigration est de retour dans toutes les régions du Québec pour offrir des services aux immigrantes et aux immigrants ainsi qu'aux employeurs. Cependant, le personnel ne peut pas répondre aux questions qui relèvent des visas et des programmes fédéraux de l'immigration, par exemple, et il ne remplace donc pas les groupes communautaires.

RÉGIONALISER L'IMMIGRATION

- Dans tous les pays d'accueil, la majorité des nouveaux arrivants choisissent d'habiter dans les grandes villes où se trouve le plus grand nombre d'emplois, de services et de pôles de la diversité.
- En 2017, environ 78 % des immigrantes et des immigrants récemment arrivés choisissaient de s'établir dans la région métropolitaine de Montréal et de Laval, comparativement à 85 % en 2004.
- Au Québec, les besoins de main-d'œuvre les plus criants se trouvent dans les régions de Chaudière-Appalaches, de la Montérégie et du Bas-Saint-Laurent.
- Avec la mobilisation de tous les acteurs régionaux et l'appui du gouvernement, l'immigration peut contribuer à revitaliser certaines régions et à maintenir les économies régionales en comblant une partie de la pénurie.
- Une régionalisation réussie repose sur la capacité de faire de l'immigration un projet collectif de toute une région impliquant les employeurs, les municipalités, les syndicats, les organismes communautaires régionaux et la population.
- Une politique migratoire visionnaire pour les régions doit favoriser l'établissement permanent au Québec.

PROFIL DE VOS MEMBRES

Qui sont les immigrantes et les immigrants membres de votre syndicat ?

- S'agit-il vraiment de personnes immigrantes? Sont-elles arrivées au Québec depuis moins de 10 ans? Depuis moins de 5 ans?
- Comptez-vous aussi dans vos rangs des Québécoises et des Québécois membres des groupes racisés (minorités visibles et ethnoculturelles)?
- Fait-on bien la différence dans votre milieu de travail entre les « nouveaux arrivants » (depuis cinq ans ou moins), les immigrantes et immigrants de plus longue date et les Québécoises et Québécois de deuxième ou de troisième génération (nés ici) des groupes racisés?
- Tous n'ont pas la même expérience de vie et de travail ici. Tous ne sont pas des « immigrants ». Tous ne sont pas assurés de pouvoir demeurer au Québec. Tous n'ont pas les mêmes besoins.

LES RELATIONS INTERCULTURELLES

Comment aborder les relations interculturelles dans nos milieux de travail, d'un point de vue syndical ? Cette question est importante et a des implications différentes pour les syndicats et pour les employeurs.

- **Les employeurs cherchent à faire de la « gestion de la diversité » pour en tirer le meilleur parti possible sur le plan de la productivité.**
- **Les syndicats, eux, sont intéressés par la défense des intérêts de tous leurs membres et cherchent à consolider l'unité syndicale dans le but d'établir un bon rapport de force en négociation. Bien évidemment, ils sont aussi grandement préoccupés par l'établissement du climat de travail le plus sain et harmonieux possible.**

LES AUTRES FICHES DE CETTE TROUSSE DEVRAIENT VOUS ÊTRE UTILES POUR Y ARRIVER.

PRÉSENCE EN EMPLOI DES IMMIGRANTS SELON DIVERSES CARACTÉRISTIQUES

EMPLOI

2006
PART DES
IMMIGRANTS
ET IMMIGRANTES
EN EMPLOI
10,8 %

2022
PART DES
IMMIGRANTS
ET IMMIGRANTES
EN EMPLOI
19,5 %

COMPOSITION DES SYNDICATS

Afin de bien représenter l'ensemble de nos membres, il faut les connaître, comprendre les enjeux qui les préoccupent et agir de façon à les inclure dans les activités et les luttes syndicales. Par où commencer ? D'abord, voici un peu d'information générale sur l'évolution, entre 2006 et 2022, de la présence des immigrantes et des immigrants en emploi, par sexe, par régime de travail, par statut d'emploi, par région et par industrie ou secteur d'emploi.

SEXE	2006	2022
Hommes	11,2	19,2
Femmes	10,2	19,9
RÉGIME DE TRAVAIL		
Temps plein	10,9	20,2
Temps partiel	10,2	16,6
STATUT D'EMPLOI		
Permanent	10,3	19,2
Temporaire	9,0	18,7
RMR*		
Montréal	18,7	30,8
Québec	3,3	9,6
Gatineau	7,4	17,4
Sherbrooke	4,9	11,4
Ailleurs au Québec	1,4	3,7
INDUSTRIES		
Production de biens	9,9	15,7
• Construction	6,2	9,5
• Fabrication	12,6	21,3
• Autres**	3,4	8,6
Services	11,0	20,5
• Commerce	11,2	16,3
• Transport et entreposage	9,7	23,8
• Finance, assurance, immobilier, location	10,5	23,5
• Services professionnels, scientifiques et techniques	16,1	23,5
• Services aux entreprises, aux bâtiments et de soutien	16,5	27,1
• Services d'enseignement	9,6	18,6
• Soins de santé et assistance sociale	10,1	23,2
• Information, culture et loisirs	9,5	17,9
• Hébergement et services de restauration	13,2	20,3
• Autres services	12,2	17,9
• Administrations publiques	4,9	17,1
Part totale en emploi	10,8	19,5

* RMR : Région métropolitaine de recensement (Statistique Canada).

** Autres : Comprend les industries suivantes : agriculture, foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz, ainsi que les services publics.

Source : Statistique Canada. *Enquête sur la population active 2022*. Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec.

QUEL RÔLE POUR LES SYNDICATS FACE AUX NOUVELLES ET AUX NOUVEAUX ARRIVANTS

L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION

L'accueil concerne les municipalités, les groupes communautaires, les services publics, la francisation, etc. Le rôle des syndicats est de veiller à ce que l'employeur oriente les personnes qui arrivent au pays vers l'offre de services, de planifier paritairement l'accueil au travail et d'offrir un accompagnement si possible. **Pour en savoir plus, consultez la fiche 2.**

L'INCLUSION SYNDICALE

L'inclusion des nouveaux membres est toujours importante pour les syndicats. Quand ils sont arrivés au pays récemment ou si leur statut migratoire est précaire, cela soulève certains enjeux à considérer. Comme les nouveaux membres seront plus souvent issus de l'immigration, il faut agir pour les inclure. **Pour en savoir plus, consultez la fiche 3.**

LA LUTTE AUX DISCRIMINATIONS

Que le racisme ou les expériences de discrimination raciale soient systémiques ou non, force est de constater que de nombreuses personnes en vivent dans leur milieu de travail. Le rôle du syndicat est d'abord de bien s'informer à ce sujet et ensuite de s'assurer que les droits de tous ses membres sont respectés. **Pour en savoir plus, consultez la fiche 4.**

LA SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La prévention et la réparation en matière de santé-sécurité au travail est l'un des dossiers prioritaires pour les syndicats. Lorsqu'il s'agit d'immigrantes et d'immigrants récemment arrivés au Québec, les risques sont plus élevés et les incidents sont plus graves, plus nombreux et exigent plus d'attention. **Pour en savoir plus, consultez la fiche 5.**



POUR VISIONNER
L'ACTION SYNDICALE EN
IMMIGRATION ET EN SST
(11 MINUTES ET 31 SECONDES)
RENDEZ-VOUS SUR
vimeo.com/766083197



Credit photo : CSN

RÉFÉRENCES

ENJEUX ACTUELS LIÉS À L'IMMIGRATION ET À LA MAIN-D'ŒUVRE

- MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION. « *Glossaire* », *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion : Ensemble, nous sommes le Québec*, [Fichier PDF], Gouvernement du Québec, 2015. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2680403>
- POSCA, Julia. *Le Québec doit-il accueillir moins de personnes immigrantes?*, [Fiche technique en ligne], Montréal, IRIS, mars 2019. <https://iris-recherche.qc.ca/publications/regards-sur-la-caq-4-le-quebec-doit-il-accueillir-moins-de-personnes-immigrantes/>
- MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Tendances du marché du travail : de l'abondance à la rareté de la main-d'œuvre*, [Présentation au Forum CSN sur la rareté de la main-d'œuvre en ligne], Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail, Montréal, 2019. https://www.csn.qc.ca/presentation_csn_jmt_roger_tremblay
- DEMERS, Marc-André. « Regard sur l'apport grandissant de la population immigrante au marché du travail québécois », *Flash-info*, [Fichier PDF], vol. 19, n°2, Montréal, Institut de la statistique du Québec, juillet 2018, p. 12-21. <https://statistique.quebec.ca/en/fichier/bulletin-flash-info-volume-19-n2-juillet-2018.pdf>

HISTOIRE DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC ET AU CANADA

- BIBLIOTHÈQUE ET ARCHIVES NATIONALES DU QUÉBEC. *Histoires d'immigrations*, [Conférences en ligne animées par Dominique Poirier, journaliste et animatrice], Montréal, Service audiovisuel UQAM / Canal Savoie, 2012. https://numerique.banq.qc.ca/rechercheExterne/encodage/Kg==/false/D_D/Desc/W3sibm9tjloiY29ycHVzliwidmFsZXVyljoiUGF0cmItb2luZSUyMHF1w6liw6I-jb2lzn0seyJub20iOiJ0eXBIX2RvY19mliwidmFsZXVyljoiVmlkZW8ifSx7Im5vbS16InR5cGVfZG9jX2YlLjJ2YWxldXliOiJBdWRpbjJ9LHsibm9tjloicmVncm-91cGVtZW50X2YlLjJ2YWxldXliOiJlaXN0b2lyZXMIMjBkLjItbWlncmF0aW9ucyJ9XQ==/Liste%20de%20r%C3%A9sultats/true/false/
- BERTHIAUME, Guy, Claude CORBO, Sophie MONTREUIL et al. *Histoires d'immigrations au Québec*, [En ligne], Québec, Presses de l'Université du Québec et Bibliothèque et archives nationales du Québec, 2014, 276 p. <https://www.puq.ca/catalogue/livres/histoires-immigrations-quebec-2631.html>
- BESSIÈRE, Arnaud. *La contribution des Noirs au Québec : quatre siècles d'une histoire partagée*, [En ligne], Québec, Les Publications du Québec, 2012, 176 p. <https://www.leslibraires.ca/livres/la-contribution-des-noirs-au-quebec-arnaud-bessiere-9782551252015.html>

LA MONDIALISATION, L'IMMIGRATION ET LE TRAVAIL MIGRANT

- CENTRE INTERNATIONAL DE SOLIDARITÉ OUVRIÈRE. *Le droit international et l'action syndicale*, [En ligne], Montréal, CISO, 2012. <https://www.ciso.qc.ca/education/service-de-formation/trousse-d'information-sur-le-droit-international-et-l'action-syndicale/>
- ROC, Jean-Claude. « Migration et immigration : enjeux politiques contemporains? », revue *Possibles*, [En ligne], Montréal, 28 mai 2019. <https://revuepossibles.ojs.umontreal.ca/index.php/revuepossibles/article/view/153>
- B. SIMMONS, Alan. « Mondialisation et migration internationale : tendances, interrogations et modèles théoriques », *Cahiers québécois de démographie*, [Diffusé en ligne par Érudit], vol. 31, n° 1, Association des démographes du Québec, Montréal, 2002. <https://www.erudit.org/fr/revues/cqd/2002-v31-n1-cqd402/000422ar/>
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. *Migration équitable : un programme pour l'OIT*, [Fichier PDF], Genève, Organisation internationale du travail, 2014. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_243544.pdf
- IMMIGRATION, RÉFUGIÉS ET CITOYENNETÉ CANADA. *Programme pilote sur l'immigration agroalimentaire*, [En ligne], Ottawa, Gouvernement du Canada, 2019. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2019/07/programme-pilote-sur-immigration-agroalimentaire.html>

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES SUR LA POPULATION IMMIGRANTE

- INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (IMT), *État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes, Diagnostic pour 500 professions*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, [Fichier PDF], Québec, Gouvernement du Québec, 2023. <https://www.quebec.ca/emploi/informer-metier-profession/marche-travail/etat-equilibre>
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ). *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2016-2066*, [Fichier PDF], Québec, ISQ, 2019. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/perspectives-demographiques-du-quebec-et-des-regions-2016-2066-edition-2019.pdf>
- MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION. *Recherches et statistiques sur l'immigration au Québec*, [En ligne], Québec, Gouvernement du Québec, 2019. <https://www.quebec.ca/immigration/statistiques-recherches-immigration#c165081>
- MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION. *Immigration et démographie au Québec*, [données de 2019 en ligne], Québec, Gouvernement du Québec, 2021. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/recherches-statistiques/Pub_Immigration_et_demo_2019.pdf

FRANCISATION ET RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION

- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Des changements dans le droit de travailler en français*, Montréal, 2023. <https://www.csn.qc.ca/dossier-langue-culture/>
- PORTER, Isabelle. « Les immigrants en région ne sont pas juste des travailleurs », *Le Devoir*, [En ligne], Montréal, 29 mars 2019. <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/550963/les-immigrants-en-region-ne-sont-pas-juste-des-travailleurs>
- BÉGIN, Hélène. « Pénurie de main-d'œuvre au Québec et en Ontario : quels régions et secteurs d'activité sont les plus touchés? », *Point de vue économique*, [Fichier PDF], Lévis, Desjardins, mars 2019. <https://www.desjardins.com/content/dam/pdf/fr/particuliers/epargne-placements/etudes-economiques/penurie-main-dœuvre-secteurs-plus-touches.pdf>
- TABLE DE CONCERTATION DES ORGANISMES AU SERVICE DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRANTES. *Organismes d'accueil des personnes immigrantes*, [En ligne], Montréal, TCRI. <https://tcri.qc.ca/qui-sommes-nous/>
- EMPLOIS EN RÉGION. Forum, blogue et informations en ligne visant l'intégration en emploi des personnes immigrantes dans toutes les régions, en collaboration avec plus de 75 partenaires à travers le Québec. [En ligne] <https://emploisenregions.ca/>

Cette fiche fait partie de la trousse d'information sur les relations interculturelles *Pour un syndicalisme inclusif*, disponible à csn.qc.ca. La trousse est composée de cinq fiches.

Publié par la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Idée originale :
Comité confédéral sur les relations interculturelles-CSN

Rédaction :
Marie-Hélène Bonin,
Service de recherche et de condition féminine-CSN

Design graphique :
Robert Devost graphiste Inc.

Production :
Service des communications-CSN

Dépôt légal :
BAnQ, BAC, 2023

ISBN :
Version papier : 978-2-89501-140-8
Version numérique : 978-2-89501-141-5

