



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 RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION
- LA 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 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 trouve partout.

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.

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 (les Québécoises et Québécois racisés, ou dits de minorités « visibles » ou « ethniques », comme l'explique le lexique qu'on retrouve sur la page d'accueil du comité).

LES BONNES PRATIQUES SYNDICALES



- 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 pour en faciliter la compréhension.
- Utiliser les outils disponibles pour lancer la discussion sur l'immigration 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 ethniques et racisées, et enfin, Québécoises et Québécois qu'on dit « de souche » ou qui s'identifient à la majorité.
- Vérifier le statut migratoire des personnes immigrantes en leur demandant si elles ont un visa temporaire ou permanent ou si elles ont maintenant la citoyenneté canadienne.
- Expliquer à l'ensemble des membres que toutes les personnes salariées, quel que soit leur statut migratoire, sont membres du syndicat et peuvent bénéficier des mêmes droits et avantages sociaux que les autres membres, même lorsqu'elles ont un visa temporaire.
- Vous assurer que les travailleuses et travailleurs immigrants temporaires ont obtenu leur carte d'assurance-maladie du Québec et, le cas échéant, l'assurance collective. Ils doivent aussi être couverts par la CNESST.

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

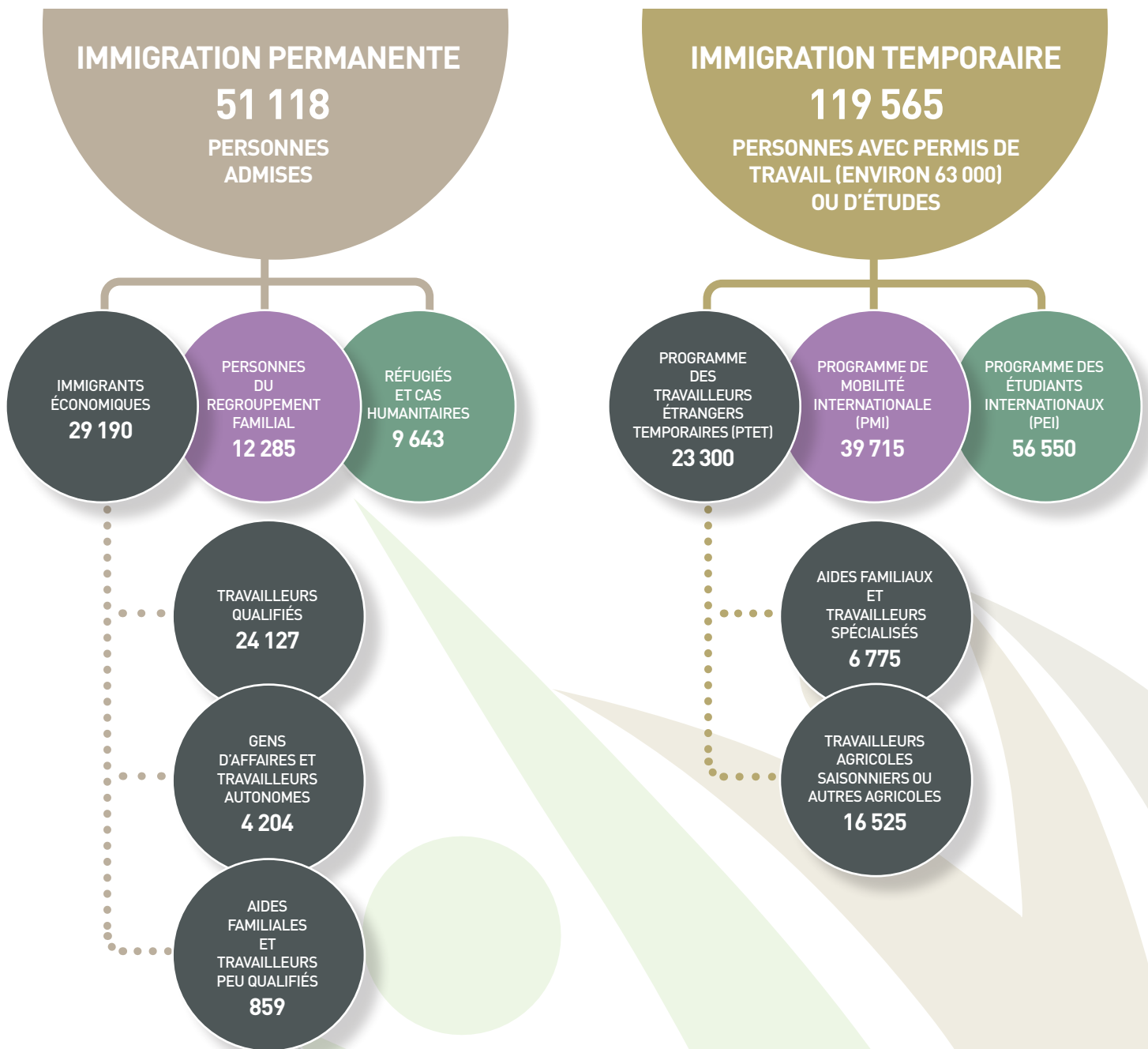
Les discussions entourant l'immigration au Québec portent généralement sur l'immigration permanente, c'est-à-dire sur les personnes que le Canada a admises comme résidentes ou résidents permanents et qui pourront après quatre années de résidence au pays, obtenir la citoyenneté canadienne. La différence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

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'immigrants temporaires recrutés par les employeurs a dépassé celui des immigrants permanents et continuera probablement à augmenter d'année en année, sans réel débat public, lorsque seront résorbés les effets de la crise causée par la COVID-19. Certains de ces travailleurs temporaires sont admissibles au certificat de sélection du Québec menant 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 2020, 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.



IMMIGRATION PERMANENTE ET TEMPORAIRE AU QUÉBEC

DONNÉES DE 2018 (PERMANENTS) ET 2019 (TEMPORAIRES), MIFI



L'IMMIGRATION PERMANENTE

LES RAISONS QUI POUSSENT À PARTIR

Diverses raisons poussent les personnes immigrantes 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, la majorité des gens 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.

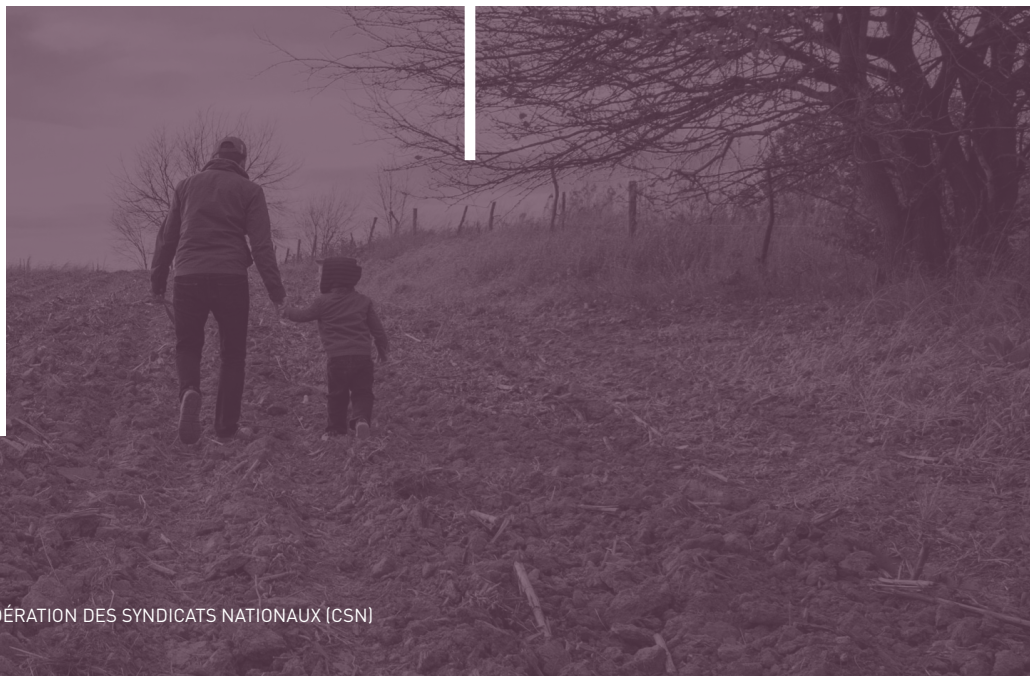
Un peu partout, les salaires trop bas poussent aussi des personnes très qualifiées à partir à la recherche d'un avenir meilleur. Certaines des personnes sélectionnées pour l'immigration permanente au Québec possèdent des compétences très rares. Ces personnes travailleront dans les secteurs de l'aérospatiale, 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.

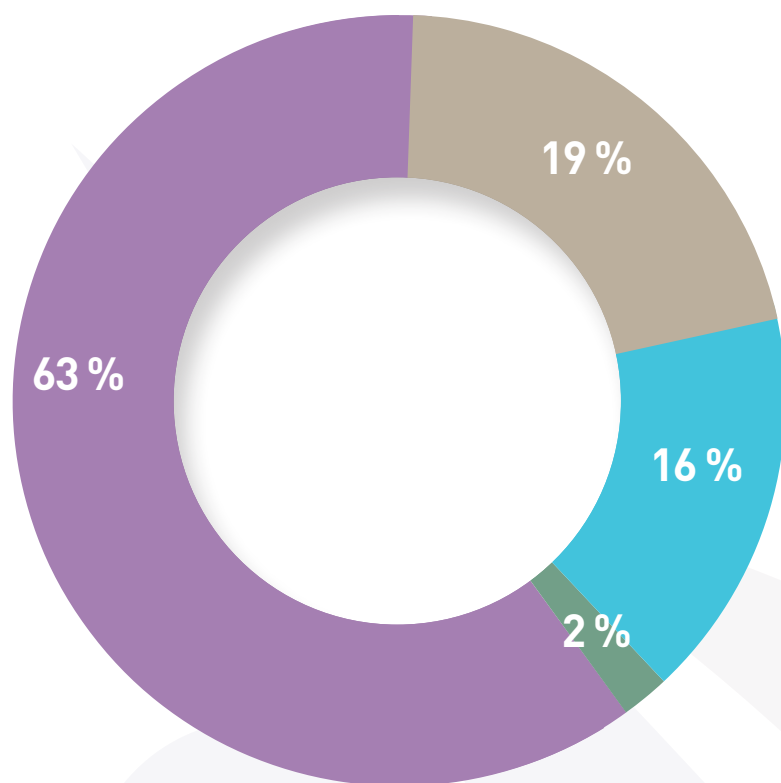
RAISONS HUMANITAIRES OU POLITIQUES (PERSONNES RÉFUGIÉES)

Les personnes qui demandent l'asile au Canada sont souvent des réfugié-es de pays en conflit 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.



IMMIGRATION PERMANENTE 2018

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC



- ● ● Immigration économique
- ● ● Regroupements familiaux
- ● ● Composante humanitaire et réfugiés
- ● ● Autres

L'exode migratoire auquel on assiste confirme les très grandes disparités entre le Nord riche 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 coinçant dans la pauvreté absolue la majorité de la population des pays du Sud.

– Jean-Claude Roc

L'IMMIGRATION TEMPORAIRE

La CSN ne s'oppose pas à la venue de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires ni à ce qu'ils puissent rester au Québec avec leur famille, de manière permanente.

Ces personnes sont déjà intégrées au marché du travail et à la société québécoise, ou en voie de l'être. Cependant, le Québec s'est longuement battu contre Ottawa pour avoir le pouvoir de sélectionner les personnes immigrantes, en vue d'objectifs à atteindre à moyen et à long termes.

La CSN s'inquiète de l'avenir du mode de sélection des personnes immigrantes permanentes, principalement pour deux raisons :

- D'une part, le système d'immigration est remis entre les mains des employeurs et entièrement au service de leurs besoins immédiats. Auparavant, on recherchait un large éventail de personnes (travailleurs, artistes, scientifiques, athlètes, réfugié-es, entrepreneurs, etc.) capables de s'intégrer progressivement sur les plans socioéconomique 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, sans se soucier du profil démographique le plus souhaitable pour l'avenir de la société québécoise.
- D'autre part, on a créé une vaste réserve de travailleurs de seconde classe. Les travailleuses et travailleurs temporaires n'ont pas accès à certains services publics en dépit du fait qu'ils paient les mêmes impôts que tous les autres travailleurs et travailleuses. De plus, ils dépendent de leur employeur pour être autorisés à vivre au Québec. Ils ont donc tendance à être discrets au travail et à éviter le syndicat, puisqu'ils ne peuvent pas changer d'emploi et seront renvoyés chez eux s'ils sont congédiés. Enfin, les travailleurs agricoles n'ont pas le droit de se syndiquer et les aides familiales ne sont pas couvertes par la CNESST en matière de santé-sécurité du travail. Bref, l'immigration temporaire bafoue le droit à l'égalité devant la loi.

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 avec le gouvernement fédéral, 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 égales à un diplôme collégial ou universitaire et avoir complété deux ans de travail à temps plein au Québec.

Des programmes pilotes d'immigration permanente visant des personnes peu qualifiées sont élaborés pour combler les besoins propres à une région ou à un secteur d'activité. Par exemple, en 2020, les programmes pilotes en cours d'élaboration visaient :

- les aides-infirmières et les aides-infirmiers, les aides-soignantes et les aides-soignants ainsi que les préposés-es aux bénéficiaires ;
- les travailleuses et travailleurs de la transformation alimentaire ;
- le secteur de l'intelligence artificielle et des technologies de l'information.

Certains étudiants internationaux peuvent aussi faire une demande de résidence permanente, à certaines conditions, après avoir complété leur programme d'études au Québec. Ces étudiantes et étudiants ont également le droit de travailler à temps partiel pendant leurs études.



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

Malgré le nombre de personnes immigrantes arrivées massivement depuis les années 2000, plusieurs secteurs d'emploi et régions subissent une rareté ou même une pénurie de main-d'œuvre. Diverses raisons peuvent expliquer les difficultés de recrutement et de rétention (taux de roulement dans les emplois), en plus de la pénurie :

- Salaires peu attractifs et conditions de travail souvent très difficiles (agriculture, abattoirs, soins de santé, restauration, etc.);
- 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.

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

Pour approfondir la question :

<https://iris-recherche.qc.ca/blogue/penurie-de-main-d-oeuvre-des-nuances-s-imposent>

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

La population de 15 à 64 ans baisse au Québec depuis 2014 et pas moins de 100 000 travailleuses et travailleurs prennent leur retraite chaque année.

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

Sans cet apport de l'immigration, 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, une croissance rapide du rapport de dépendance démographique est à prévoir au cours des prochaines années, principalement à cause du passage des baby-boomers du groupe des 20-64 ans vers le groupe des 65 ans et plus.

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 travailleurs et 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.

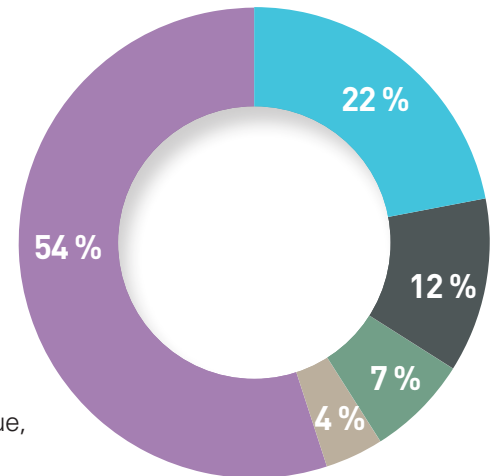
DES CHIFFRES QUI PARLENT

Plus de 1,4 million d'emplois seront à pourvoir entre 2017 et 2026, selon les économistes d'Emploi-Québec. Les jeunes actuellement aux études fourniront 54 % de la nouvelle offre de main-d'œuvre et 23 % de celle-ci sera comblée par une hausse du taux d'activité des 15-70 ans et par une diminution du chômage. Reste 22 % des besoins en main-d'œuvre qui devront être couverts par de nouveaux immigrants.

Bon an mal an, le Québec devrait donc accueillir environ 50 000 nouveaux arrivants à titre d'immigrants permanents des trois catégories : économique, familiale et humanitaire. À ceux-ci devraient s'ajouter un bon nombre de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires spécialisés, dont une majorité pourrait éventuellement demeurer au pays.

L'un des enjeux actuels est de limiter le nombre d'immigrantes et d'immigrants temporaires, qui sont choisis par les employeurs (et qui constituent une population immigrante de plus en plus précaire n'ayant pas les mêmes droits que les autres travailleurs québécois ou immigrants permanents), tout en continuant à accueillir environ 50 000 personnes par année à titre de nouveaux résidents permanents.

COMPOSITION DE LA FUTURE MAIN-D'ŒUVRE (EMPLOI-QUÉBEC)



- ● ● Jeunes entrant sur le marché du travail
- ● ● Future population immigrante
- ● ● Hausse du taux d'activité (15-64 ans)
- ● ● Hausse du taux d'activité (65 ans ou plus)
- ● ● Diminution du taux de chômage

LES AVANTAGES DE L'IMMIGRATION

- Contrer la baisse démographique et la rareté 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.

Pour examiner les mythes sur l'immigration : [Cliquez ici](#)

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 personnes immigrantes 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 sont souvent des techniciennes et des techniciens, des professionnel·les 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 Moldavie, de la République démocratique du Congo, de la Syrie, du Maroc, de la Côte d'Ivoire et de Cuba.

Même si plusieurs s'expriment difficilement en français à leur arrivée en sol québécois, les personnes immigrantes sont aujourd'hui de plus en plus qualifiées et compétentes dans le domaine des nouvelles technologies. Elles sont soucieuses 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 ONT 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 32,6 % en 2018, comparativement à 21,3 % en 2000 et à 12,6 % 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 devenu un village global. La mondialisation, la technologie, le libre-échange, la concurrence et la précarité encouragent les mouvements migratoires, ici comme ailleurs.



LA RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION

L'ACTION GOUVERNEMENTALE EST NÉCESSAIRE

Plusieurs régions cherchent à contrer la rareté de la main-d'œuvre causée par le vieillissement et l'exode des jeunes vers les grandes villes. Certaines de ces régions ont commencé à se donner des 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. Malheureusement, ces régions ont souvent manqué de ressources pour accompagner ces personnes dans leur recherche de logement et leur appropriation de l'environnement, des habitudes locales et de la culture.

Rappelons que sous les libéraux du Québec, les budgets liés à la mission de l'immigration et de la francisation ont été réduits d'environ 13 millions entre 2010 et 2015 pendant que le soutien financier à l'action communautaire en immigration a diminué de 18 à 14 millions. Selon le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) le ministère de l'Immigration a, entre 2009 et 2017, réduit sa présence en région et perdu près du quart de son personnel professionnel, alors que de 2010 à 2014, il a retourné 70 millions au fonds consolidé.

LA FRANCISATION

Pour sa part, au cours de la première année de son mandat, le gouvernement de la CAQ a annoncé pour la francisation des personnes immigrantes un investissement supplémentaire de 70,3 millions, pour un budget total atteignant plus de 170 millions, dès la première année. Ces fonds et les budgets annuels suivants ont permis de créer quatre nouvelles mesures :

- L'élargissement des services de francisation et des allocations de participation à plus d'immigrants ;
- La bonification de l'allocation de participation pour les cours de francisation à temps complet ;
- La création d'une allocation de participation pour les cours à temps partiel ;
- L'ajustement de l'allocation des frais de garde pour les personnes fréquentant les cours à temps partiel.

La CSN continue cependant de réclamer l'élargissement de la *Charte de la langue française* pour faire du français la langue de travail des entreprises de 25 à 50 employé-es ainsi que l'amplification des programmes de francisation en milieu de travail sans perte de rémunération.

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 personnes immigrantes récemment arrivées 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 et la population.
- Les organismes communautaires régionaux constituent aussi des partenaires essentiels⁵.

LE DÉPLOIEMENT EN RÉGION POUR L'INTÉGRATION

Les ministres de l'Immigration et du Travail ont joint leurs efforts pour redéployer le ministère de l'Immigration dans toutes les régions du Québec et bonifier les services offerts aux personnes immigrantes et aux employeurs. Le nouveau personnel du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) est installé dans les bureaux de Services Québec et les centres locaux d'emploi. Le MIFI serait donc présent dans plus de 50 villes, dans l'ensemble des régions administratives du Québec, « afin de répondre aux besoins des entreprises et des régions ». Le déploiement du réseau offrirait aux entrepreneurs un accès facile et rapide à une ou à un employé-e du Ministère.

La CSN demande que ces nouvelles ressources soient également en mesure d'offrir des services aux municipalités, aux groupes communautaires et aux syndicats.

Les fonds consacrés à l'accompagnement des personnes immigrantes et au soutien à leur intégration ont également été augmentés. Malgré ces nouveaux budgets, l'action communautaire n'a pas retrouvé le niveau de financement qui existait avant les compressions effectuées par le gouvernement libéral. Or, les besoins sont devenus considérablement plus importants, particulièrement en région.

La CSN continue de réclamer une bonification de ce financement.

La CSN et le milieu communautaire demandent que ces nouvelles ressources soient dirigées vers les organismes qui ont développé cette expertise d'accompagnement depuis plus de 40 ans.

PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES NOUVEAUX ARRIVANTS

« Le lancement du Parcours d'accompagnement personnalisé est l'une des pièces maîtresses de la réforme du système d'immigration québécois qu'a entamée le gouvernement au cours de la dernière année. Le Parcours valorise la pleine participation des personnes immigrantes à la vie collective et au marché de l'emploi du Québec. Il offre un encadrement accessible, flexible et adapté durant tout le processus d'intégration qui est propre à chacun.

La première étape se déroule dès l'étranger : un premier contact est établi entre un agent d'aide à l'intégration du ministère de l'Immigration et les candidats à l'immigration. Ces derniers sont alors invités à entamer diverses démarches visant à faciliter leur intégration. Des séances d'information ainsi que des formations leur sont notamment offertes concernant la francisation, la reconnaissance des acquis professionnels et les différentes régions du Québec.

En sol québécois : Les personnes immigrantes seront rencontrées dès leur arrivée au Québec, à l'aéroport. Un premier rendez-vous avec un agent d'aide à l'intégration du Ministère sera ensuite prévu dans les cinq premiers jours ouvrables. Cette première rencontre permet de définir les besoins spécifiques de la personne et d'établir un plan d'action individualisé. Le Parcours se décline en quatre volets distincts : l'installation, la francisation, l'intégration au marché de l'emploi et l'intégration à la collectivité. Les agents d'aide à l'intégration du Ministère assureront un suivi rigoureux de l'évolution de la personne immigrante et ajusteront, au besoin, le plan d'action afin d'offrir un service adapté aux besoins de chaque candidat. Enfin, les personnes immigrantes seront invitées à suivre la session Objectif intégration, pour se familiariser avec la réalité socioculturelle et les caractéristiques du marché du travail du Québec. Une allocation de participation de 185 \$ sera par ailleurs offerte aux personnes immigrantes qui compléteront cette session. »

Source : Ministère de l'Immigration du Québec



PRÉSENCE EN EMPLOI DES IMMIGRANTS SELON DIVERSES CARACTÉRISTIQUES

EMPLOI

2006
PART DES
IMMIGRANTS
EN EMPLOI
%

2017
PART DES
IMMIGRANTS
EN EMPLOI
%

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 2017, de la présence des personnes immigrantes en emploi, par sexe, par régime de travail, par statut d'emploi, par région et par industrie ou secteur d'emploi.

SEXE	2006 PART DES IMMIGRANTS EN EMPLOI %	2017 PART DES IMMIGRANTS EN EMPLOI %
Hommes	11,4	15,8
Femmes	10,3	15,3
RÉGIME DE TRAVAIL		
Temps plein	11,0	15,9
Temps partiel	10,3	14,1
STATUT D'EMPLOI		
Permanent	10,5	15,0
Temporaire	9,7	15,0
RMR*		
Montréal	19,4	26,0
Québec	3,5	7,3
Gatineau	7,3	14,3
Sherbrooke	5,1	7,9
Ailleurs au Québec	1,4	2,5
INDUSTRIES		
Production de biens	10,2	12,7
• Construction	6,4	8,2
• Fabrication	12,8	17,2
• Autres**	4,4	3,1
Services	11,1	16,3
• Commerce	10,8	13,9
• Transport et entreposage	9,6	22,8
• Finance, assurance, immobilier, location	10,0	18,2
• Services professionnels, scientifiques et techniques	16,4	18,8
• Services aux entreprises, aux bâtiments et de soutien	16,8	23,0
• Services d'enseignement	9,8	11,6
• Soins de santé et assistance sociale	10,7	17,0
• Information, culture et loisirs	9,4	13,5
• Hébergement et services de restauration	13,4	17,8
• Autres services	12,2	14,2
• Administrations publiques	5,3	13,4
TOTAL	10,9	15,6
Proportion d'immigrants en emploi		

* 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 du tableau : Marc-André Demers, « Regard sur l'apport grandissant de la population immigrante au marché du travail québécois », ISQ, Flash-info, vol. 19, n° 2, juillet 2018.

PROFIL DE VOS MEMBRES

Qui sont les « immigrants » membres de votre syndicat ? S'agit-il vraiment de personnes immigrantes ? Sont-elles arrivées au Québec depuis moins de dix ans ? Ou même depuis cinq ans ou moins (nouveaux arrivants) ? Comptez-vous aussi dans vos rangs des Québécoises et des Québécois membres des minorités visibles et ethniques ? Fait-on bien la différence dans votre milieu de travail entre les nouveaux arrivants, les immigrants récents (5 à 10 ans), les immigrants de longue date et les Québécois de deuxième ou troisième génération nés ici qui appartiennent aux minorités ethniques et racisées ? 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, au 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.

RÉFÉRENCES

1 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. http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Glossaire_ImmigrationParticipationInclusion.pdf

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/caq-4-immigration>

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/forum-sur-la-rarete-de-main-doeuvre/>

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>

2 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 Savoir, 2012. https://www.banq.qc.ca/collections/collection_numerique/series/histoires_immigrations/

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.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/cspq/fr/Catalogue/Histoire-du-Qu%C3%A9bec-et-patrimoine/978-2-551-26028-7/p/978-2-551-26028-7>

3 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-dinformation-sur-le-droit-international-et-laction-syndicale/>

ROC, Jean-Claude. « Migration et immigration : enjeux politiques contemporains? », revue *Possibles*, [En ligne], Montréal, 28 mai 2019. <https://redtac.org/possibles/2019/05/28/migration-et-immigration-enjeux-politiques-contemporains/>

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-limmigration-agroalimentaire.html>

4 DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES SUR LA POPULATION IMMIGRANTE

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ). *Coup d'œil Sociodémographique*, avril 2018, n° 65, [Fichier PDF], Québec, ISQ. <https://statistique.quebec.ca/en/fichier/les-naissances-au-quebec-et-dans-les-regions-en-2017.pdf>

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. <http://www.midi.gouv.qc.ca/fr/recherches-statistiques/index.html>

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION. *Immigration et démographie au Québec*, [données de 2015 en ligne], Québec, Gouvernement du Québec, 2017. <http://www.midi.gouv.qc.ca/fr/recherches-statistiques/stats-demographie.html>

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION. *Présence et portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec de 2006 à 2015*, [Fichier PDF], Québec, Gouvernement du Québec, 2017. http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Presence2017_admisQc.pdf

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION. *Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec*, [Fichier PDF], Québec, Gouvernement du Québec, 2016. http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/BRO_RecueilStat_PlanificationImmigration.pdf

5 RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION

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/ressources/pdf/pv031319f.pdf>

TABLE DE CONCERTATION DES ORGANISMES AU SERVICE DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRANTES. *Organismes d'accueil des personnes immigrantes par région*, [En ligne], Montréal, TCRI. <http://tcri.qc.ca/membres/par-region-ville>

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 2021 et BAC 2021

ISBN :
978-2-89501-113-2

