

# Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion

CAHIER DE CONSULTATION

Ce document a été réalisé par la Direction générale de l'énoncé de politique du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

Ce document et l'ensemble des documents préparés en vue de la consultation publique peuvent être consultés sur le site de l'Assemblée nationale : [www.assnat.qc.ca](http://www.assnat.qc.ca).

Les principes d'analyse différenciée selon les sexes, de développement durable et d'occupation et de vitalité des territoires représentés par les symboles ci-dessous ont été respectés dans l'élaboration du Cahier de consultation. Ces principes guideront tous les travaux qui découleront de la consultation.

 Analyse différenciée selon les sexes



Développement durable



Occupation et vitalité des territoires

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à :

Direction des affaires publiques et des communications  
Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion  
Édifice Gérard-Godin  
360, rue McGill, bureau 2.09  
Montréal (Québec) H2Y 2E9

Région de Montréal : 514 864-9191  
Partout ailleurs au Québec : 1 877 864-9191



Appareil téléscripteur pour les personnes sourdes et malentendantes  
Région de Montréal : 514 864-8158  
Partout ailleurs au Québec : 1 866 227-5968

La version anglaise est disponible sur demande sous le titre *Towards a new Québec policy on immigration, diversity and inclusion – Consultation Paper*.

La version intégrale et la synthèse de ce document sont disponibles sur le site Internet [www.midi.gouv.qc.ca](http://www.midi.gouv.qc.ca).

Soucieux de protéger l'environnement, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion favorise l'utilisation de papier fabriqué à partir de fibres recyclées pour la production de ses imprimés et encourage le téléchargement de cette publication.

© Gouvernement du Québec  
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, décembre 2014

ISBN : Version imprimée : 978-2-550-71909-0  
Version électronique : 978-2-550-71910-6

La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée, à la condition que la source soit mentionnée.

**Un Québec  
interculturel,  
pluriel et  
inclusif**

## **Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion**

Le présent Cahier de consultation propose une vision, des principes directeurs et des choix stratégiques qui, une fois adoptés, seront les fondements de la nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion.

Afin de concrétiser ces choix stratégiques, la nouvelle politique sera dévoilée en même temps qu'une stratégie d'action à laquelle seront associés les ministères et organismes du gouvernement du Québec. Par la suite, la nouvelle politique servira d'assise à la future planification pluriannuelle de l'immigration qui s'amorcera en 2016. La Loi sur l'immigration au Québec (RLRQ, chapitre I-0.2) sera aussi révisée afin de donner les habilitations requises à la mise en œuvre des choix stratégiques et des actions qui en découleront.

### **Une démarche de concertation et de mobilisation**

Plus qu'une consultation sur une nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion, cette démarche de concertation et de mobilisation de la société québécoise poursuit notamment les objectifs suivants :

- favoriser une meilleure compréhension des enjeux actuels concernant l'immigration, la diversité et l'inclusion ainsi que des fondements de l'interculturalisme québécois;
- déterminer des objectifs ainsi que des pistes d'action efficaces;
- susciter l'engagement des partenaires et des acteurs concernés dans l'édification d'un Québec interculturel, pluriel et inclusif.

Ce Cahier de consultation est le résultat d'une réflexion réalisée avec le personnel du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et des représentantes et des représentants des ministères et organismes gouvernementaux. Des rencontres d'échanges ont également été tenues avec des spécialistes et des acteurs socioéconomiques.

Ce document a également bénéficié de travaux effectués par des chercheurs universitaires. Ces travaux portaient sur les thèmes de l'impact de l'immigration sur la dynamique économique; de l'impact de l'immigration sur l'innovation; des fondements conceptuels de l'aménagement de la diversité ethnoculturelle ainsi que des enjeux liés à la reconnaissance des compétences.

Les pistes de réflexion sont présentées dans ce document dans le but d'alimenter la consultation et ne doivent pas être considérées comme étant exhaustives. Lors des consultations, il sera possible d'aborder d'autres aspects liés à l'immigration, à la diversité et à l'inclusion.

## Message du premier ministre



Il y a maintenant plus de cinquante ans, le Québec s'est redéfini comme une société d'accueil d'expression française. Tous les ans, des milliers de personnes des quatre coins du monde viennent s'établir ici avec leur bagage unique, leurs talents et leurs rêves.

Au cours de son histoire, la société québécoise s'est ainsi enrichie de femmes et d'hommes qui ont choisi le Québec, et que le Québec a choisi d'accueillir pour contribuer à bâtir son avenir. Aujourd'hui, les Québécoises et les Québécois de toutes origines ont un rôle à jouer dans la poursuite de cet objectif commun d'édification d'une société pluraliste, partageant fièrement une identité fondée sur notre langue et nos valeurs communes.

C'est dans cet esprit que le Québec a progressivement modelé une approche interculturelle équilibrée. Car il est primordial de l'affirmer avec vigueur : notre diversité est une richesse inestimable et une véritable force économique. Le Québec est fier d'être une société moderne, démocratique, ouverte et accueillante. L'égalité entre les femmes et les hommes, la primauté de la langue française et la séparation entre l'État et la religion sont parmi les valeurs profondes qui nous définissent, tout comme notre culture, enrichie de multiples apports, de même que notre régime juridique. Leur expression a pris une forme selon le parcours historique et les luttes sociales qui ont façonné notre société.

Ce qui compte, c'est l'adhésion et l'attachement à ces valeurs. C'est ce qui rassemble les Québécoises et les Québécois et qui confère au Québec la distinction et l'originalité qui font sa renommée.

La consultation que nous entamons est l'occasion de travailler ensemble à l'élaboration d'une vision interculturelle rassembleuse qui renforce notre cohésion sociale autour d'un vaste projet collectif : le développement d'une société inclusive, qui bénéficie de la participation de chaque personne et qui conjugue sa diversité à l'affirmation de son identité distincte en Amérique du Nord.

Philippe Couillard

Premier ministre du Québec



## Message de la ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion



La richesse de la diversité québécoise et l'apport des personnes immigrantes contribuent à favoriser le dynamisme et la prospérité du Québec ainsi que la vitalité de son territoire. L'importance de cette contribution repose sur la qualité de l'inclusion des personnes de toutes origines au sein de la société.

S'intégrer à la société québécoise, c'est être prêt à reconnaître et à respecter ses valeurs de même qu'à partager sa langue officielle et sa langue commune d'usage public, le français. C'est aussi avoir la possibilité de participer pleinement aux sphères économique, sociale, culturelle et politique de la vie collective.

Ce double volet, qui décrit bien une participation réussie, fait consensus au Québec. Cependant, et malgré les efforts investis, on ne peut ignorer que des personnes immigrantes et de minorités ethnoculturelles se heurtent encore à des obstacles qui limitent leur participation et réduisent leurs chances de s'épanouir pleinement. Ces situations engendrent la déception chez les personnes immigrantes, un sentiment d'injustice chez leur descendance et une incompréhension chez l'ensemble de la population québécoise, qui compte sur la contribution de tous les talents, d'ici et d'ailleurs, pour que le Québec grandisse et prospère.

C'est avec beaucoup de détermination que je me suis engagée dans l'élaboration d'une nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion qui gouvernera les actions du Québec dans ces domaines au cours des prochaines années. Elle nous permettra, entre autres, de définir les actions à mettre en place pour favoriser l'épanouissement des Québécoises et des Québécois de toutes origines et servira, par la suite, d'assise à la planification pluriannuelle de l'immigration.

Je suis convaincue que cette consultation nous permettra de progresser ensemble dans la compréhension des grands enjeux liés à l'immigration et à la diversité et de renforcer notre engagement collectif en faveur d'une société ouverte et inclusive.

Kathleen Weil

Ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion



# Table des matières

Message du premier ministre.....	v
Message de la ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion .....	vii
Introduction .....	1
<b>Première partie</b>	
<b>Les fondements de la nouvelle politique.....</b>	<b>5</b>
Le Québec, une société pluraliste, libre et démocratique .....	7
Un aperçu de la situation québécoise : la nécessité d'agir .....	15
La vision.....	21
Les principes directeurs.....	22
<b>Deuxième partie</b>	
<b>Les enjeux et les choix stratégiques.....</b>	<b>23</b>
<b>Enjeu 1</b>	
<b>Une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel .....</b>	<b>25</b>
Choix stratégique 1.1 Une diversité reconnue et des échanges interculturels ouverts et actifs.....	25
Choix stratégique 1.2 Des institutions et des milieux inclusifs.....	28
Choix stratégique 1.3 Des personnes parties prenantes à l'édification de la société québécoise par une participation réussie.....	32
Choix stratégique 1.4 Une société exempte de préjugés, de discrimination, d'intimidation et de racisme .....	36
<b>Enjeu 2</b>	
<b>Une immigration reflétant les choix de société.....</b>	<b>39</b>
Choix stratégique 2.1 Un système d'immigration compétitif permettant d'attirer, de sélectionner et de favoriser l'établissement durable de talents stratégiques qui contribuent à la vitalité du français, à la prospérité et à la diversité .....	39
Choix stratégique 2.2 Un attachement au principe de réunification familiale et une volonté de partager avec la communauté internationale l'accueil des personnes réfugiées et de répondre à d'autres situations humanitaires .....	44
Choix stratégique 2.3 Un système d'immigration performant qui valorise l'autonomie des personnes dans leurs démarches.....	46
Choix stratégique 2.4 Une contribution significative au dynamisme des régions .....	50

Enjeu 3	
Une gouvernance responsable, cohérente et efficace .....	53
Choix stratégique 3.1 Un engagement concerté de l'ensemble des ministères, des organismes et des partenaires des milieux de vie et une prise en compte intégrée de la diversité dans leurs stratégies d'action .....	53
Choix stratégique 3.2 Des efforts déployés avec rigueur et responsabilité dans une perspective de performance et d'évaluation continue pour en assurer la pertinence .....	55
Références bibliographiques .....	59
Annexe Liste des pistes de réflexion .....	65

### Liste des encadrés

Les nations autochtones .....	8
La diversité et l'innovation .....	13
Les principales difficultés d'insertion professionnelle des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles .....	17
La reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger .....	29
Les programmes d'accès à l'égalité en emploi .....	31
La Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec, <i>La diversité : une valeur ajoutée</i> et son Plan d'action 2008-2013 .....	36
La gestion des demandes d'immigration s'appuyant sur la « déclaration d'intérêt » .....	41

# Introduction

Dans la foulée des grandes réformes ayant accompagné la Révolution tranquille, le Québec a investi le champ de l'immigration et s'est positionné en tant que société d'accueil pour les personnes immigrantes. Prenant appui sur l'affirmation de la nation québécoise, une politique d'immigration et d'intégration ainsi qu'une approche interculturelle propres à la société québécoise et à ses aspirations ont été progressivement construites.

Depuis maintenant vingt-cinq ans, l'action du Québec en matière d'immigration et d'intégration se fonde sur l'Énoncé de politique *Au Québec pour bâtir ensemble* de 1990. Adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale, cette politique structurante a exercé un rôle phare en guidant l'action en matière d'immigration et d'intégration pendant toutes ces années. Bien que la vision et les objectifs y étant définis conservent leur pertinence, force est de constater qu'une nouvelle politique, bâtissant sur les avancées engendrées par cet Énoncé de politique, est requise au regard des nouveaux enjeux ayant émergé et de ceux qui persistent.

On assiste notamment, depuis quelques années, à une transformation des mouvements migratoires internationaux. Cette évolution se traduit par un accroissement des mouvements migratoires en général, mais surtout de l'immigration temporaire. Les pays occidentaux sont de plus confrontés à un vieillissement de la population, à une réduction du bassin de main-d'œuvre potentielle et à des pénuries de travailleuses et travailleurs spécialisés dans certaines industries, et ce, malgré des taux de chômage parfois très élevés chez les jeunes. Plusieurs pays adoptent d'ailleurs des modes de sélection des personnes immigrantes prenant davantage en considération les besoins pressants des entreprises. On note également une plus forte concurrence pour l'attraction de talents stratégiques, en raison d'une forte augmentation des mouvements migratoires, d'une part, intracontinentaux dans des régions où ont été signés des accords de libre circulation des personnes et, d'autre part, vers des pays émergents s'étant récemment ouverts à certaines formes d'immigration économique. De plus, les réalités des personnes en situation de détresse et des personnes réfugiées se complexifient, notamment en raison du contexte géopolitique, des catastrophes naturelles, du contrôle accru des frontières et du resserrement de certaines règles quant au dépôt d'une demande d'asile.

Considérant l'immigration comme une richesse incontournable pour son développement, notamment pour contribuer au renouvellement et à la croissance de la population en âge de travailler, le Québec est déterminé à se démarquer sur la scène internationale pour attirer et retenir les meilleurs talents, de même qu'à faire preuve de solidarité internationale en fonction de ses propres choix de société.

Dans les nations démocratiques, cette évolution des mouvements migratoires s'inscrit au cœur de questionnements plus larges sur les principes de justice, d'égalité et de solidarité de même que sur les modèles pluralistes d'intégration. Les grandes sociétés d'accueil, au rang desquelles s'est hissé le Québec, sont aujourd'hui appelées à prendre position face à ces enjeux et à mettre en œuvre les actions nécessaires.

Le Québec a fait preuve d'ouverture, de sensibilité, de dynamisme et d'originalité pour saisir les opportunités offertes par sa diversité ethnoculturelle. Il a su bâtir graduellement le modèle de l'interculturalisme québécois dans une recherche d'équilibre entre, d'un côté, la continuité d'une identité collective intimement liée à l'histoire du Québec de même qu'à son caractère distinct et francophone et, d'un autre côté, l'ouverture à l'enrichissement mutuel et collectif par la reconnaissance de la diversité et par la valorisation du dialogue et du rapprochement interculturels.

L'interculturalisme québécois s'appuie sur les principes de la reconnaissance mutuelle, de l'équité et de l'engagement partagé ainsi que sur des pratiques citoyennes participatives valorisant les contacts et le dialogue interculturels. Ces principes et ces pratiques visent à concrétiser les convictions profondes de la société à l'égard de l'égalité et de la dignité humaine et son aspiration à solidifier les liens de solidarité entre l'ensemble des Québécoises et des Québécois.

Adapté à la réalité particulière de la diversité québécoise, ce modèle d'aménagement de la diversité ethnoculturelle s'appuie sur les fondements suivants :

- L'identité québécoise, plurielle et dynamique, qui s'enrichit par la contribution des personnes de toutes origines tout en étant intimement attachée à la continuité de son caractère distinct et francophone ainsi qu'à la contribution historique des Autochtones et de la communauté québécoise d'expression anglaise;
- La langue française, langue officielle du Québec et la langue commune de l'espace public de la société québécoise;
- L'ouverture aux apports multiples, où la diversité et les appartenances plurielles de la population, qui se manifestent librement dans la vie publique, sont reconnues et valorisées;
- Un accès équitable aux ressources, services, institutions et espaces publics de chaque Québécoise et de chaque Québécois, et ce, sans discrimination;
- La participation active à la société, qui est attendue et encouragée;
- Le rapprochement interculturel, où les contacts positifs entre des personnes de toutes origines favorisent des relations civiques harmonieuses et de nouveaux liens de solidarité, et contribuent à prévenir les préjugés, l'intimidation et la discrimination;
- Une conception de l'intégration des personnes immigrantes, qui repose sur la réciprocité et sur le partage des valeurs communes de la société québécoise;
- La médiation et les ajustements mutuels, dans le respect des principes fondamentaux de la société québécoise.

Cette approche interculturelle de la diversité et de l'inclusion s'est essentiellement développée autour de deux grandes politiques québécoises : *Autant de façons d'être Québécois* (1981) et *Au Québec pour bâtir ensemble* (1990). Elle s'est ensuite incarnée dans plusieurs autres politiques québécoises, notamment la Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle *Une école d'avenir* (1998)<sup>1</sup>, La Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec *La diversité : une valeur ajoutée* et son plan d'action (2008) et le *Programme-cadre de français pour les personnes immigrantes adultes au Québec* (2011)<sup>2</sup>.

Bien que structurant le discours et l'action gouvernementale, l'approche interculturelle n'a encore jamais fait l'objet d'une exposition gouvernementale complète et cohérente. La nouvelle politique aspire à combler cette lacune. En vue d'aller au-delà du discours, il est fortement souhaité d'élaborer une stratégie de mise en œuvre qui puisse concrétiser la vision de l'interculturalisme et ainsi contribuer à enrichir le vécu interculturel des Québécoises et des Québécois de toutes origines.

Le projet de nouvelle politique préconise une vision porteuse d'un projet collectif rassembleur pour l'ensemble de la société. Afin d'édifier une société inclusive, dans laquelle la pleine participation des Québécoises et des Québécois de toutes origines est recherchée, toute la population québécoise est appelée à se mobiliser en affirmant fièrement une identité québécoise dynamique basée sur une culture publique partagée ainsi que sur des valeurs et une langue communes, tout en étant tournée vers l'avenir. En ce sens, la consultation que le gouvernement du Québec lance avec la publication de ce document est une opportunité à saisir afin de consolider les liens de confiance et de solidarité entre les Québécoises et les Québécois de toutes origines. Il s'agit en plus d'une occasion d'assurer la cohérence de l'action en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion avec d'autres grands objectifs, comme l'analyse différenciée selon les sexes, l'occupation et la vitalité des territoires et le développement durable. Également, prise dans son ensemble, la politique est susceptible de contribuer à ce que les personnes immigrantes s'établissent au

<sup>1</sup> Cette politique compte trois principes d'action sur lesquels s'appuie l'école pour tenir compte de la diversité ethnoculturelle, linguistique et religieuse des élèves, soit l'égalité des chances, la maîtrise du français, langue commune de la vie publique, et l'éducation à la citoyenneté démocratique dans un contexte pluraliste.

<sup>2</sup> Ce programme harmonise le contenu des cours de français offerts aux personnes immigrantes, décrit les contenus d'enseignement et les connaissances à acquérir propres à chaque niveau de compétence en français et présente les repères socioculturels, les valeurs communes de la société québécoise et des éléments de compétence interculturelle.

Québec de façon permanente, réduisant ainsi les départs vers d'autres provinces canadiennes ou à l'étranger.

Le présent document de consultation expose la vision, les principes directeurs et les choix stratégiques qui, une fois adoptés, baliseront les interventions du Québec au cours des prochaines années autour des questions d'immigration, de diversité et d'inclusion. En plus de forger la nouvelle politique, ils guideront notamment la planification pluriannuelle de l'immigration et la révision en profondeur de la Loi sur l'immigration au Québec.

Le gouvernement invite la population à participer à ce processus consultatif, et cela, dans le but de contribuer à ce qui deviendra un nouveau jalon du parcours québécois en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion.

### **La documentation déposée par le gouvernement**

Le présent Cahier de consultation comprend deux parties. Dans la première partie, les fondements de la nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion envisagée sont expliqués. Les choix effectués collectivement pour bâtir une société pluraliste, libre et démocratique sont rappelés. Les difficultés qui compromettent ces choix de société et qui nécessitent une mobilisation sociétale pour les résoudre sont par la suite expliquées. De cette lecture de l'environnement, est préconisée une vision pour édifier un Québec interculturel, pluriel et inclusif. Des principes directeurs sont proposés pour réaliser la vision et s'assurer de la cohérence des choix stratégiques qui sont soumis à la consultation.

Dans la seconde partie, les enjeux auxquels le Québec fait face pour réaliser la vision proposée sont exposés. Pour chacun des enjeux, des choix stratégiques sont retenus afin de cerner les actions susceptibles d'apporter une réponse adéquate aux préoccupations soulevées. Des pistes de réflexion sont suggérées pour chacun des choix stratégiques afin d'aller plus loin dans l'analyse de l'environnement et proposer des stratégies d'action aptes à favoriser, en français, la pleine participation des personnes de toutes origines au développement économique, social et culturel de la société.

Ce Cahier de consultation réunit, en annexe, les 30 pistes de réflexion pour lesquelles un éclairage est souhaité à l'occasion de la consultation publique.

Ce Cahier de consultation est complété par le Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec. Pour mieux comprendre l'immigration au Québec ainsi que le rôle du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et de ses partenaires, un document de référence est aussi disponible. Ces deux documents peuvent être obtenus en ligne sur le site de l'Assemblée nationale : [www.assnat.qc.ca](http://www.assnat.qc.ca).



PREMIÈRE PARTIE

# Les fondements de la nouvelle politique

---



Les choix effectués collectivement par les Québécoises et les Québécois au fil du temps ont permis l'édification d'une société pluraliste, libre et démocratique poursuivant des objectifs communs. Le projet de politique s'inscrit en continuité de cette histoire et du parcours singulier ayant forgé la société québécoise. Au regard de certains changements sociaux récents et des besoins actuels du Québec, les grands enjeux auxquels entend répondre la nouvelle politique sont ancrés dans une vision rassembleuse et des principes incontournables pour la société québécoise d'aujourd'hui et de demain.

## Le Québec, une société pluraliste, libre et démocratique

Ces choix collectifs effectués au cours des années ont permis l'édification d'une société pluraliste, libre et démocratique :

- déterminée à affirmer son caractère distinct et francophone en Amérique du Nord et à préserver les droits consacrés des Autochtones et de la communauté québécoise d'expression anglaise;
- profondément attachée aux droits de la personne;
- comptant sur la contribution de toutes et de tous pour assurer sa vitalité démocratique, économique et culturelle;
- concevant sa diversité comme une richesse et misant sur le rôle incontournable de l'immigration pour contribuer à son développement.

Ces traits constituent les assises du présent projet de politique et de l'approche globale proposée par le gouvernement. Afin de poursuivre, collectivement, l'édification d'une société interculturelle, plurielle et inclusive, qui mise sur le rôle incontournable de l'immigration pour son développement, les Québécoises et Québécois de toutes origines doivent s'y engager sincèrement.

### Le Québec, une société pluraliste, libre et démocratique

À l'origine de la société québécoise, il y a les premiers contacts entre les Français venus s'établir en Amérique dès le XVI<sup>e</sup> siècle et les nations autochtones déjà présentes sur le territoire depuis des temps immémoriaux. À bien des égards, l'influence des Autochtones a fortement contribué à la naissance d'une nouvelle identité, bien ancrée dans la nord-américanité et distincte de celle des Français européens<sup>3</sup>. Les échanges qui naîtront de ces premiers contacts seront parfois amicaux, coopératifs et collaboratifs<sup>4</sup> et parfois empreints de conflits et d'injustices. Ils n'en permettront pas moins l'émergence d'une société nouvelle, façonnée par de multiples influences.

Né de cette première relation complexe, le Québec s'est ensuite enrichi par l'arrivée, à partir du milieu du XVIII<sup>e</sup> siècle, d'Anglais, d'Irlandais et d'Écossais. Leur descendance s'est par la suite diversifiée par l'accueil de personnes de toutes origines formant ainsi une communauté d'expression anglaise dont la contribution à l'essor du Québec et à sa renommée internationale est remarquable. Leur apport à la démocratie, à la prospérité et à la culture québécoise n'est plus à démontrer, que ce soit par la réputation des établissements universitaires et du réseau de la santé anglophone, par son dynamisme entrepreneurial ou par la richesse de sa contribution au patrimoine architectural et culturel du Québec<sup>5</sup>.

### En quelques chiffres

#### Diversité de la population

12,6 %

Part de la population immigrée dans la population totale au Québec en 2011 c. 18,4 % en 2001 et c. 8,7 % en 1991.

22,6 %

Part de la population immigrée dans la population de la région métropolitaine de recensement de Montréal en 2011 c. 18,4 % en 2001 et 16,8 % en 1991.

29,4 %

Part des nouveaux-nés au Québec en 2013 dont au moins l'un des parents est né à l'étranger c. 14,6 % en 1990.

(Source : Statistique Canada)

<sup>3</sup> QUÉBEC, COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mythes et réalités sur les peuples autochtones*, 2<sup>e</sup> édition, 2009, p. 6.

Pierre ANCTIL, « À la recherche du paradigme de base de la culture francophone d'Amérique », *Le dialogue avec les cultures minoritaires*, sous la dir. d'Éric WADDELL, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1999, p. 3-26.

<sup>4</sup> Pour plusieurs historiens, les relations originelles entre les premiers Français d'Amérique et les Autochtones se caractérisaient par la coopération de par la nature même du commerce des fourrures qui se devait de trancher avec l'idéologie coloniale où primaient les rapports de domination. Ce commerce nécessitait le maintien du milieu et la coopération des populations habitant le territoire. Ces échanges donnèrent naissance à un personnage original (le commis, le coureur des bois, le trappeur, l'homme de la fourrure) qui, devant l'impossibilité d'assurer le contrôle de la production, se devait d'entretenir des relations amicales avec les Autochtones afin d'affronter un milieu naturel inconnu. Voir à ce sujet :

Philippe JACQUIN, *Les Indiens blancs. Français et Indiens en Amérique du Nord (XVI<sup>e</sup> – XVIII<sup>e</sup> siècle)*, Saint-Hubert, Libre Expression, 1996, p. 4.

<sup>5</sup> L'Assemblée nationale du Québec a reconnu officiellement, en 2000, « l'existence d'une communauté québécoise d'expression anglaise jouissant de droits consacrés » dans la *Loi sur l'exercice des droits fondamentaux et des prérogatives du peuple*

La présence de personnes noires marque aussi l'histoire de la société québécoise. Quelques centaines d'entre elles sont arrivées comme esclaves à Québec et à Montréal entre les débuts de la colonie et 1834, date de l'abolition de l'esclavage dans les colonies britanniques. Des personnes noires affranchies ou fuyant l'esclavage sont aussi arrivées des États-Unis et de Nouvelle-Écosse surtout à partir du XVIII<sup>e</sup> siècle<sup>6</sup>.

Le Québec n'a cessé d'évoluer au gré des différentes populations immigrantes qu'il a accueillies par la suite. Elles furent d'abord italiennes, juives, polonaises, grecques et portugaises dans la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle. À partir de la fin des années 1950, elles sont plutôt d'origine caribéenne, latino-américaine, asiatique, moyenne-orientale, africaine maghrébine et subsaharienne. Cette immigration a fait du Québec une société diversifiée sur le plan ethnoculturel.

De plus, comme toutes les sociétés contemporaines, la société québécoise est aussi caractérisée par un pluralisme de valeurs. En son sein, se côtoie et coexiste une grande variété de points de vue, d'opinions politiques, de conceptions éthiques et de croyances<sup>7</sup>.

Bref, la diversité est constitutive du Québec depuis ses origines. Aujourd'hui, elle est appelée à croître, puisque le Québec accueille et sélectionne des personnes immigrantes en provenance d'horizons de plus en plus divers. De surcroît, le Québec évolue dans un monde globalisé dans lequel les identités et les appartenances des personnes sont multiples. Grâce à l'attrait qu'exerce le Québec sur la scène internationale, des personnes riches de potentiel, et provenant de partout dans le monde, expriment concrètement leur volonté de participer à sa trajectoire historique particulière et contribuent à son édification.

Bien que cette vision peine parfois à se concrétiser, le Québec affirme avec fierté son caractère pluraliste. En ce sens, il reconnaît, accepte et valorise toute sa pluralité, notamment sa riche pluralité ethnoculturelle comme étant un élément intrinsèque et incontournable de son identité nationale.

#### Les nations autochtones

Au Québec, 11 nations autochtones cohabitent avec la nation québécoise : les Waban-Aki (Abénaquis), les Mamiwinnik (Algonquins), les Atikamekw, les Nituuuuiyuuuch (Cris), les Hurons-Wendats, les Innus, les Inuits, les Wulust'agooga'wiks (Malécites), les Mig'maq (Micmacs), les Kanien'kehakas (Mohawks) et les Naskapis<sup>8</sup>. Ces nations autochtones sont réparties à l'échelle du Québec dans 14 villages inuits et 41 communautés amérindiennes. Aujourd'hui, de plus en plus d'Autochtones vivent dans des milieux urbains comme Val-d'Or, Sept-Îles, La Tuque et Montréal. Les nations autochtones sont parties prenantes de l'histoire, de la culture et de l'identité québécoises qu'elles ont contribué à façonner dès les premiers contacts avec les colons européens.

La réalité historique et identitaire propre aux nations autochtones et la reconnaissance de leurs droits ancestraux font en sorte que les questions relatives à la diversité autochtone ne sont pas du même ordre que celles relatives à la diversité ethnoculturelle issue de l'immigration. Par le fait même, et en vertu de deux résolutions adoptées par l'Assemblée nationale en 1985 et 1989 et de l'approche ayant permis « La Paix des Braves » de 2002, les Autochtones et le Québec entretiennent des relations de nation à nation.

La diversité autochtone ne sera donc pas abordée directement dans le présent document. Il n'en demeure pas moins que les grandes visées inclusives de la politique ainsi que les principes qui la sous-tendent pourraient s'appliquer également aux Autochtones. À titre de nations, les Autochtones sont donc invités à participer activement aux réflexions et aux débats entourant la nouvelle politique d'immigration, de diversité et d'inclusion.

québécois et de l'État du Québec (RLRQ, chapitre E-20.2) ». Cette communauté jouit donc de droits et de prérogatives spécifiques, par exemple le droit à des services publics en anglais.

<sup>6</sup> Arnaud BESSIÈRE, *La contribution des Noirs au Québec : quatre siècles d'une histoire partagée*, Québec, Les Publications du Québec, 2012, p. 19-67.

Marcel TRUDEL, *Deux siècles d'esclavage au Québec*, Montréal, Les Éditions Hurtubise, 2004, 408 p.

<sup>7</sup> Daniel WEINSTOCK, « Moral Pluralism », dans Edward Craig (dir.), *Routledge Encyclopedia of Philosophy*, Londres-New York, Routledge, vol. 6, 1998, p. 529.

<sup>8</sup> Les appellations des différentes nations autochtones sont tirées de :

QUÉBEC, COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mythes et réalités sur les peuples autochtones*, 2<sup>e</sup> édition, 2009, p. 69-78.

## Le Québec, une société pluraliste, **libre** et démocratique

Le Québec se perçoit comme une société distincte et une nation fondatrice au sein de la fédération. En conséquence, il a toujours insisté pour exercer les pouvoirs nécessaires à la promotion et à la protection de son caractère distinct et francophone<sup>9</sup>.

C'est dans cette perspective qu'au tournant des années 1960, le Québec entreprend de se doter d'une politique d'immigration et d'intégration apte à promouvoir ses intérêts spécifiques sur les plans culturel, économique et politique<sup>10</sup>. Au fil des années qui suivront la création, en 1968, du ministère de l'Immigration<sup>11</sup>, le Québec négocie avec le gouvernement fédéral des ententes qui lui donnent la latitude voulue pour faire de l'immigration et de l'intégration des personnes immigrantes un levier de son développement. À cette fin, il développe une approche originale en matière d'immigration et d'aménagement de la diversité ethnoculturelle<sup>12</sup>.

Rappelons également que le gouvernement fédéral canadien a adopté une motion à la Chambre des communes, en 2006, reconnaissant que « les Québécoises et les Québécois forment une nation au sein d'un Canada uni ».

Ainsi, le Québec constitue une nation qui exerce sa liberté à titre de société d'accueil. Le Québec est déterminé à promouvoir la vitalité de son caractère distinct et francophone et il entend faire de l'immigration une composante essentielle de sa vie collective. Il agit librement en matière d'aménagement de sa diversité ethnoculturelle selon ses propres aspirations tout en respectant le partage des compétences constitutionnelles du régime fédéral canadien.

## Le Québec, une société pluraliste, libre et **démocratique**

Le Québec est profondément attaché aux idéaux démocratiques de liberté et d'égalité. Il possède une culture et des institutions démocratiques fortes marquées par la culture démocratique originale des nations autochtones, par l'influence d'idées républicaines et par le constitutionnalisme parlementaire britannique<sup>13</sup>. Cette fusion d'influences confère à la culture démocratique québécoise un caractère unique.

<sup>9</sup> Est significatif, à cet égard, le rôle qu'a joué George-Étienne Cartier, dirigeant de la délégation québécoise lors de la Conférence de Québec de 1864 – conférence qui allait mener à l'adoption de la Constitution canadienne de 1867 – qui se devait de veiller à ce que « les intérêts de ses compatriotes fussent sauvegardés et à ce que leurs droits, leurs institutions, leur nationalité, c'est-à-dire en somme tout ce qu'ils chérissaient par-dessus tout, fussent assurés de leur pérennité sous l'union projetée ». Voir à ce sujet : Eugénie BROUILLET, « George-Étienne Cartier et la naissance de la fédération canadienne », *Le Devoir*, jeudi 16 octobre 2014.

<sup>10</sup> C'est en 1965 que le gouvernement est saisi d'une première motion en regard de la nécessité d'agir en immigration. Cette motion se lit comme suit : « Que cette Chambre est d'avis que dans le plein exercice des pouvoirs conférés au Québec par l'article 95 de la constitution, le gouvernement devrait étudier la possibilité d'établir sans délai un service ou un ministère de l'Immigration de façon (a) que l'immigration dans le Québec soit toujours orientée dans le sens des intérêts économiques du Québec; (b) que l'immigration ne soit pas, entre les mains de l'autorité fédérale, un moyen de modifier la composition culturelle de la communauté québécoise; (c) que le Néo-Canadien admis dans le Québec puisse bénéficier de tous les services d'accueil et d'assistance qui leur sont nécessaires pour préserver leur particularisme légitime et pour faciliter leur apport à la vie québécoise. » QUÉBEC, ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE DU QUÉBEC, Débats, Quatrième session – 27<sup>e</sup> législature, mercredi 10 février 1965, vol. 2, n<sup>o</sup> 12.

<sup>11</sup> Pour un résumé historique complet menant à la création du ministère de l'Immigration du Québec, voir : Martin PÂQUET, *Vers un ministère québécois de l'immigration, 1945-1968*, Ottawa, La Société historique du Canada, 1997, 29 p.

<sup>12</sup> Rappelons que l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission des aubains a été conçu dans cet esprit et qu'il fut conclu dans le cadre de l'Accord du lac Meech. À ce sujet, voir le texte rédigé par André Burelle, négociateur pour la partie fédérale.

André BURELLE, « Plusieurs "cultures publiques communes" peuvent-elles coexister au sein du Canada "chartiste" et multiculturel de Pierre Elliott Trudeau? », *Du tricoté serré au métissé serré? La culture publique commune au Québec en débats*, Stephan GERVAIS, Dimitrios KARMIS et Diane LAMOUREUX, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 2008, 365 p.

Dans un discours récent, le ministre responsable des Affaires intergouvernementales canadiennes et de la Francophonie canadienne, M. Jean-Marc Fournier, y allait d'une lecture similaire de l'Accord Canada-Québec en y affirmant également que cet accord confirmait « l'interculturalisme comme mode d'intégration des nouveaux arrivants » au Québec. Discours consulté en ligne le 3 novembre 2014 : [www.saic.gouv.qc.ca/centre\\_de\\_presse/discours/2014/2014-10-16.htm](http://www.saic.gouv.qc.ca/centre_de_presse/discours/2014/2014-10-16.htm).

<sup>13</sup> QUÉBEC, COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *op. cit.*, p. 8.

Marc CHEVRIER, Louis-Georges HARVEY, Stéphane KELLY et Samuel TRUDEAU, *De la république en Amérique française. Anthologie pédagogique des discours républicains au Québec 1703-1967*, Montréal, Septentrion, 2013, 538 p.

En démocratie représentative, la collectivité politique est animée par un idéal de liberté qui l'amène à instituer librement l'ordre qui la régit et qui limite l'usage arbitraire du pouvoir. C'est aussi à cet ensemble de citoyennes et de citoyens qu'appartient la souveraineté exercée par l'intermédiaire de ses représentants élus.

Puisque la démocratie est un système où le pouvoir appartient à l'ensemble plutôt qu'à un nombre restreint de personnes, la pluralité des opinions et des propositions est inévitable et encouragée. Ainsi, la démocratie vise-t-elle, dans le respect des principes de liberté et d'égalité, à créer le meilleur aménagement possible du pluralisme. À cette fin, toutefois, elle suppose que les Québécoises et les Québécois partagent une commune volonté de participer à la vie collective dans un esprit de confiance partagée.

Au Québec, l'expression libre et pacifique des divergences politiques, dans le respect des lois, témoigne de la volonté des Québécoises et des Québécois de s'engager collectivement et de se reconnaître comme solidairement responsables d'un projet commun. La recherche de cohésion sociale inhérente à l'approche québécoise reconnaît le droit de toutes les Québécoises et de tous les Québécois d'exprimer pacifiquement leurs opinions politiques et leurs désaccords.

Le système politique québécois repose sur le droit de toutes et de tous d'adhérer et de participer librement aux institutions de la société civile et de la sphère politique ainsi que d'exercer leur liberté de conscience et d'expression. Fondée sur le respect de l'État de droit, la démocratie québécoise considère les personnes comme égales en valeur et en dignité. Elles bénéficient d'une égale protection de la loi, qu'elles sont en retour tenues de respecter, compte tenu que les droits et libertés de la personne humaine sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général.

Un Québec pluraliste, libre et démocratique **déterminé à affirmer son caractère distinct et francophone en Amérique du Nord et à préserver les droits consacrés des Autochtones et de la communauté québécoise d'expression anglaise**

En 1977, la Charte de la langue française (RLRQ, chapitre C-11), loi fondamentale et assise de la politique linguistique du Québec, a confirmé la volonté ferme de la société québécoise d'exister en tant que collectivité de langue française en Amérique du Nord. Elle fait du français la langue de l'État et de la loi ainsi que la langue normale et habituelle du travail, de l'enseignement, des communications, du commerce et des affaires. Par la même occasion, elle affirme que l'apprentissage du français, en tant que langue commune de la vie publique, est une des conditions préalables essentielles au rapprochement interculturel.

La politique d'immigration du Québec a d'ailleurs été conçue dans la perspective de contribuer à la pérennité du fait français. Les efforts visant à augmenter la proportion de l'immigration francophone ont permis de faire progresser la proportion des personnes connaissant le français au moment de leur admission dans le mouvement total d'immigration. Conjugué à l'amélioration substantielle de la qualité des services de francisation et leur accessibilité, de même qu'aux dispositions de la Charte de la langue française relatives à la langue de scolarisation pour l'éducation préscolaire, primaire et secondaire, de recensement en recensement, la connaissance du français par les anglophones et les allophones (personnes n'ayant ni le français ni l'anglais comme langue maternelle) progresse : 70,7 % en 1991; 75,5 % en 2001 et 79,2 % en 2011. Rappelons que cette proportion était d'à peine 50 % en 1971.

Du même souffle, au cours des dernières décennies, le Québec s'est plus que jamais ouvert sur le monde. Cette réceptivité, sa situation géopolitique particulière et sa volonté de vivre en français dans un contexte nord-américain ont fait du Québec un ardent défenseur de la diversité culturelle et linguistique à l'échelle internationale<sup>14</sup>.

La singularité québécoise ne se réduit toutefois pas à sa seule langue. Elle tient aussi à l'unicité de son parcours historique et aux interprétations variées qui en ont été données. Les Québécoises et les Québécois partagent des idéaux et des grands principes démocratiques. Outre le pluralisme, l'idéal

<sup>14</sup> QUÉBEC, CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Vivre en français au Québec*, [En ligne]. [www.cslf.gouv.qc.ca/vivre-en-francais-au-quebec/politique-linguistique-et-charte-de-la-langue-francaise/] (Consulté le 15 octobre 2014).

démocratique et le français comme langue officielle, le Québec attache aussi beaucoup d'importance à la primauté du droit, à l'égalité et à la résolution pacifique des conflits. La neutralité des institutions de l'État est également un principe partagé qui s'exprime notamment par la séparation de l'État et de la religion. Bien qu'il s'agisse de principes universels très largement acceptés, ils possèdent une signification particulière dans chaque société. Au Québec, ils sont associés à une expérience collective marquante<sup>15</sup>.

Cette spécificité explique notamment l'importance que les Québécoises et les Québécois accordent à la neutralité religieuse des institutions de l'État et à la séparation du politique et du religieux. Autrefois caractérisé par la prédominance de l'Église et de sa doctrine, l'État québécois s'est rapidement laïcisé à l'occasion des grandes réformes qui ont jalonné la Révolution tranquille du début des années 1960, notamment la transformation de son système d'éducation. Les questionnements qui ont marqué cette époque teintent encore aujourd'hui les débats entourant la place de la religion dans l'espace public et transparaissent dans une conception proprement québécoise de la mise en œuvre du principe de neutralité religieuse de l'État<sup>16</sup>.

Il en est de même du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce principe de progrès social s'exprime de façon toute particulière au Québec compte tenu des luttes féministes spécifiques qui y ont eu cours<sup>17</sup>. Elles auront d'ailleurs permis qu'en 2008, l'égalité entre les femmes et les hommes soit inscrite en préambule de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne à titre de valeur fondamentale et d'assise de la société québécoise.

### Un Québec pluraliste, libre et démocratique **profondément attaché aux droits de la personne**

La démocratie québécoise est profondément attachée aux droits fondamentaux de la personne protégés par l'État. En ce sens, elle s'inspire des principes de la démocratie libérale.

En 1975, le Québec s'est doté de sa propre Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12)<sup>18</sup>, une loi fondamentale de nature quasi constitutionnelle<sup>19</sup> axée sur le respect de l'égalité de tous les êtres humains en valeur et en dignité. Elle affirme et protège, pour toute personne, les libertés et les droits fondamentaux, le droit à l'égalité sans discrimination ainsi que les droits politiques, judiciaires, économiques et sociaux.

Elle garantit à toute personne « le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race<sup>20</sup>, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap » (article 10).

<sup>15</sup> Gérard BOUCHARD et Charles TAYLOR, *Fonder l'avenir : le temps de la conciliation*, Gouvernement du Québec, 2008, p. 126, [Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles].

<sup>16</sup> Micheline MILOT, *Laïcité dans le Nouveau Monde. Le cas du Québec*, Turnhout, Brepols Publishers, 2002, 180 p.

Pour une perspective philosophique, voir :

Jocelyn MACLURE et Charles TAYLOR, *Laïcité et liberté de conscience*, Montréal, Éditions du Boréal, 2010, 168 p.

<sup>17</sup> QUÉBEC, SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *À parts égales, à part entière. L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec*, édition 2014, 59 p.

<sup>18</sup> QUÉBEC, *Charte des droits et libertés de la personne, Chapitre C-12*, à jour au 1<sup>er</sup> novembre 2014, Québec, Gouvernement du Québec, 2014, [En ligne]. [[www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C\\_12/C12.HTM](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.HTM)] (Consulté le 5 novembre 2014).

<sup>19</sup> Pierre BOSSET, « La Charte des droits et libertés de la personne dans l'ordre constitutionnel québécois : évolution et perspectives », *Conférence de lancement de l'Association québécoise de droit constitutionnel*, Québec, 27 juin 2005, 15 p.

<sup>20</sup> La notion de « race » a été abandonnée depuis une cinquantaine d'années par les scientifiques. De fait, aucune population humaine n'est homogène sur le plan biologique, les différences à l'intérieur des populations elles-mêmes étant même plus grandes que celles qui existent entre les diverses populations. C'est pourquoi les scientifiques disent que l'espèce humaine présente une unité biologique profonde. Pour cette raison, nous utilisons toujours le terme « race » entre guillemets. De nos jours, les biologistes parlent de « population », alors que les sociologues utilisent les termes « population » ou « groupes ethniques ». Parce que des personnes sont catégorisées socialement sur la base de leur couleur ou de leur type physique et s'y identifient souvent, les sociologues parlent aussi de « groupes racisés » ou de « groupes racialisés ».

La Charte, en plus de protéger les droits fondamentaux de la personne, comme le droit à la vie et le droit au respect de la vie privée, assure les libertés fondamentales comme la liberté de conscience, de religion, d'opinion, d'expression, de réunion pacifique et d'association (article 3).

Elle confirme également que les droits et libertés doivent s'exercer dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyennes et citoyens du Québec (article 9.1). De plus, elle reconnaît aux personnes appartenant à des minorités ethniques le droit de maintenir et de faire progresser leur vie culturelle avec les autres membres de leur groupe (article 43).

La Charte « contribue à incarner les valeurs québécoises eu égard au respect de la diversité et à la quête d'égalité et de dignité<sup>21</sup> ». Elle agit ainsi comme une des assises de la vie collective québécoise en contexte de diversité ethnoculturelle.

### Un Québec pluraliste, libre et démocratique **comptant sur la contribution de toutes et de tous pour assurer sa vitalité démocratique, économique et culturelle**

Se sentir partie prenante de sa société est une aspiration essentielle de l'être humain. Y participer pleinement, selon son potentiel et ses aspirations, contribue au développement de l'estime de soi et à l'épanouissement personnel. Cela s'avère d'autant plus fondamental en contexte de diversité ethnoculturelle, car la participation permet de créer des liens de solidarité et de confiance entre Québécoises et Québécois de toutes origines.

La vitalité et l'essor de la société québécoise s'appuient sur l'apport de toute sa population. Afin de maximiser le plein potentiel de toutes et de tous, la société québécoise doit viser la pleine participation. C'est ainsi qu'elle pourra tirer parti de ses forces vives.

Le Québec a su développer, au cours des dernières décennies, une approche unique, qualifiée d'interculturelle par de nombreux observateurs<sup>22</sup>, qui reflète sa vision du pluralisme ethnoculturel. Celle-ci se caractérise notamment par la grande importance qu'elle attache à la participation active de chaque Québécoise et de chaque Québécois à la vie économique, civique, sociale, culturelle et politique.

C'est pourquoi, dans cette perspective, chaque personne doit pouvoir bénéficier d'un accès équitable aux ressources, services, institutions et espaces publics. À cette fin, les institutions communes doivent lever les obstacles à la participation, préalable à une solidarité citoyenne et à la confiance mutuelle essentielles au bon fonctionnement d'une société démocratique. Parce que le Québec conçoit l'immigration comme une richesse, il doit s'assurer que les femmes, les hommes et les enfants qu'il a choisis d'accueillir puissent participer pleinement à son développement. Les barrières doivent donc être levées.

<sup>21</sup> Alain-G. GAGNON, Micheline MILOT, F. Leslie SEIDLE et François BOUCHER, *Rapport présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion en vue d'élaborer un nouvel énoncé de politique*, Montréal, octobre 2014, p. 62. [Rapport de recherche présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion].

<sup>22</sup> Gérard BOUCHARD, *L'interculturalisme. Un point de vue québécois*, Montréal, Éditions du Boréal, 2012, 288 p.

Lemomba EMONGO et Bob W. WHITE, *L'interculturel au Québec. Rencontres historiques et enjeux politiques*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 2014, 253 p.

Alain-G. GAGNON, « Plaidoyer pour l'interculturalisme », *Possibles*, vol. 24, n° 4, automne 2000, p. 11-25.

Gérard BOUCHARD et Charles TAYLOR, *Fonder l'avenir : Le temps de la conciliation* [Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles], *op. cit.*

François ROCHER, Micheline LABELLE, Ann-Marie FIELD et Jean-Claude ICART, *Le concept d'interculturalisme en contexte québécois : généalogie d'un néologisme*, 2007, Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté, 64 p. [Rapport de recherche n° 3 présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles].

Micheline LABELLE et Xavier DIONNE, *Les fondements théoriques de l'interculturalisme*, rapport de recherche, Montréal, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec, 2011, 55 p.

Raffaele IACOVINO et Charles-Antoine SÉVIGNY, « Between Unity and Diversity: Examining the Quebec Model of Integration », Stephan Gervais, Christopher Kirkey and Jarrett Rudy (Dir.), *Quebec Questions*, Toronto, Oxford University Press, 2010, p. 249-266.

Geneviève BARIL, *L'interculturalisme : le modèle québécois de gestion de la diversité culturelle*, Montréal, Université du Québec à Montréal, 2008, 127 p., [Mémoire (M.A.)].

L'interculturalisme québécois ne se réduit pas à la seule dimension de la participation. Cependant, il s'agit peut-être de celle qui nécessite le plus une réaffirmation et qui requiert un engagement partagé contribuant ainsi au renforcement de la cohésion sociale.

### Un Québec pluraliste, libre et démocratique **concevant sa diversité comme une richesse et misant sur le rôle incontournable de l'immigration pour contribuer à son développement**

Conscient de l'impact majeur que l'immigration peut avoir sur son développement, le Québec a choisi, il y a près de cinquante ans, de jouer un rôle déterminant dans cette sphère. Richesse indéniable pour la société québécoise, l'immigration est aussi une occasion de démontrer sa volonté de participer à l'effort de solidarité internationale, en accueillant des personnes en quête de protection, et d'exprimer son adhésion au principe de réunification familiale.

Plusieurs études scientifiques<sup>23</sup> ont démontré que la diversité est source d'innovation économique et sociale. La diversité ethnoculturelle, entre autres, a permis d'accroître les capacités innovantes des entreprises et s'est avérée porteuse de gains en productivité<sup>24</sup>. De façon plus générale, l'immigration représente un levier économique multiforme. Source importante de capitaux d'investissement, elle contribue également au dynamisme entrepreneurial québécois. Dans sa forme temporaire ou permanente, elle permet de combler certains besoins en main-d'œuvre des entreprises. Par ailleurs, les étudiantes et les étudiants étrangers qu'attire le Québec constituent un facteur de dynamisme pour le réseau de l'éducation et de la recherche en plus de générer des retombées économiques importantes.

#### La diversité et l'innovation

Après l'analyse, réalisée en 2013, d'un échantillon de 7 600 entreprises en Grande-Bretagne, les chercheurs Max Nathan et Neil Lee ont formulé quatre constats :

- Les entreprises qui comptent sur des gestionnaires d'origines ethnoculturelles différentes sont plus susceptibles d'introduire de nouveaux produits;
- La diversité au sein de l'entreprise permet d'atteindre plus efficacement les marchés internationaux et de desservir des clientèles cosmopolites;
- Les personnes immigrantes ont davantage l'esprit entrepreneurial;
- La diversité représente un apport économique marqué, mais aussi un capital social important<sup>25</sup>.

À l'instar de plusieurs sociétés contemporaines, la société québécoise connaît un vieillissement de sa population sous l'effet combiné d'un indice de fécondité inférieur au seuil de renouvellement des générations et d'une longévité accrue<sup>26</sup>. Cette tendance a des effets dont on ne peut ignorer l'ampleur, compte tenu de la taille modeste de la population québécoise, de sa position géographique et de sa spécificité économique, sociale, politique et culturelle.

<sup>23</sup> Pour une recension de cette littérature, voir :

Nong ZHU, *Synthèse de la littérature sur l'impact de l'immigration sur l'innovation*, Montréal, octobre 2014, [Rapport de recherche présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion].

Voir également :

Alberto ALESINA et Eliana LA FERRARA, « Ethnic Diversity and Economic Performance », *Journal of Economic Literature*, vol. 43, n° 3, 2005, p. 762-800.

Ceren OZGEN, Peter NIJKAMP et Jacques POOT, « Immigration and Innovation in European Regions », *IZA Discussion paper series*, publication n° 5676, Bonn, 2011, 33 p.

Jennifer HUNT, Marjolaine GAUTHIER-LOISELLE, « How Much Does Immigration Boost Innovation? », *NBER Working publication* n° 14312, Cambridge, Massachusetts, National Bureau of Economic Research, 2008, 47 p.

<sup>24</sup> CONFERENCE BOARD OF CANADA, *Immigrants as Innovators. Boosting Canada's Global Competitiveness*, Ottawa, Hewlett, 2010, 60 p.

Sylvia Ann HEWLETT, Melinda MARSHALL, Laura SHERBIN et Tara GONSALVES, *Innovation, Diversity and Market Growth*, New York, Center for Talent Innovation, 2013, 60 p.

<sup>25</sup> Max NATHAN et Neil LEE, « Cultural Diversity, Innovation and Entrepreneurship: Firm-level Evidence from London », *Economic Geography*, vol. 89, n° 4, 2013, p. 367-394.

<sup>26</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Bilan démographique du Québec*, édition 2013, Québec, Gouvernement du Québec, 2013, 152 p.

Les projections de l'Institut de la statistique du Québec pour la période 2011-2061 rendues publiques en septembre 2014, qui s'appuient, dans son scénario de référence, sur le maintien d'un niveau d'immigration de 50 000 admissions permanentes par année, rappellent que la perspective d'une décroissance de la population du Québec n'est plus envisagée si les tendances démographiques récentes se maintiennent.

Cependant, au-delà de la taille de la population, c'est celle de la population en âge de travailler, soit les personnes âgées de 20 à 64 ans, qui doit être prise en considération puisque ce sont essentiellement les personnes de ce groupe d'âge qui occuperont les emplois sur le marché du travail et contribueront au développement du Québec et au maintien de sa prospérité. Toujours selon les projections de l'Institut de la statistique du Québec, à un seuil de 50 000 personnes immigrantes annuellement, la taille de la population en âge de travailler connaîtrait un recul marqué entre 2017 et 2030 et devrait très peu varier à long terme par rapport à son niveau actuel. Ce n'est qu'à partir d'un niveau de 60 000 personnes immigrantes admises annuellement que le Québec éviterait un recul de sa population en âge de travailler en dessous de son niveau de 2011 avant de croître de manière plus marquée à plus long terme.

Ainsi, la société québécoise reste confrontée non seulement aux enjeux liés au vieillissement de la population et au renouvellement de la main-d'œuvre mais également à la répartition régionale de la population et à son poids démographique dans la population canadienne qui continue de diminuer.

Depuis l'adoption de la Charte de la langue française, en 1977, les personnes immigrantes s'intègrent, en très grande majorité, en français, à la société québécoise. Cette intégration représente un véritable succès dans un contexte où seulement 2 % du continent nord-américain parle français. Cet apport des personnes immigrantes contribue à la vitalité de la langue française au Québec, au Canada et en Amérique du Nord. Il contribue à faire rayonner le Québec et la francophonie québécoise à l'échelle planétaire.

L'immigration a également grandement contribué, et continue de contribuer, à l'ouverture sur le monde des Québécoises et des Québécois de même qu'à l'enrichissement du patrimoine socioculturel québécois. Par exemple, c'est au Québec que l'on retrouve le plus haut taux de main-d'œuvre multilingue en Amérique du Nord<sup>27</sup>.

Par ailleurs, la diversité ethnoculturelle et la rencontre des cultures sont essentielles à l'enrichissement collectif. Elles s'inspirent et s'influencent les unes les autres, tout en s'enrichissant et en s'informant mutuellement des nouvelles possibilités d'amélioration de la vie commune<sup>28</sup>.

Pour profiter pleinement de l'apport de l'immigration et de la diversité, le Québec doit alors compter sur des personnes immigrantes bien intégrées dans toutes les facettes de la vie collective et ces dernières doivent s'établir de façon durable sur le territoire. La politique, dans son ensemble, compte contribuer à la concrétisation de ce but. Il s'agit d'un projet collectif pour lequel toute la population est conviée à se mobiliser et à s'engager.

*Le Québec, une société pluraliste, libre et démocratique qui est déterminée à affirmer son caractère distinct et francophone en Amérique du Nord et à préserver les droits consacrés des Autochtones et de la communauté québécoise d'expression anglaise; qui est profondément attachée aux droits de la personne; qui compte sur la contribution de toutes et de tous pour assurer sa vitalité démocratique, économique et culturelle; qui conçoit sa diversité comme une richesse et qui mise sur le rôle incontournable de l'immigration pour contribuer à son développement. C'est sur ces bases que se construit le projet collectif québécois. Toutes et tous doivent s'y référer et s'y engager afin de contribuer à bâtir l'avenir de cette société interculturelle, plurielle et inclusive.*

<sup>27</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *La langue du travail*, [En ligne] [www.spl.gouv.qc.ca/languefrancaise/politiquelinguistique/faq/languedutravail/](http://www.spl.gouv.qc.ca/languefrancaise/politiquelinguistique/faq/languedutravail/)

<sup>28</sup> Dans un mémoire de maîtrise sur la théorie de l'interculturalisme, et s'inspirant de philosophes associés à la mouvance interculturelle dont le Canadien James Tully et le Britannique Bhikhu Parekh, Charles-Antoine Sévigny présente la valorisation de la diversité ethnoculturelle et la mise en interaction des différentes cultures comme étant un des éléments distinctifs d'une théorie de l'interculturalisme par rapport à d'autres théories pluralistes de la citoyenneté, dont le multiculturalisme. Le multiculturalisme et ses principaux théoriciens, comme le philosophe canadien Will Kymlicka, formuleraient des arguments forts pour la défense de sa propre culture comme contexte de choix alors que l'interculturalisme insisterait davantage sur les relations mutuellement bénéfiques entre les différentes cultures au sein d'une société politique.

Charles-Antoine SÉVIGNY, *Citoyenneté et pluralisme culturel : le modèle québécois face à l'idéal de l'interculturalisme*, Montréal, Université du Québec à Montréal, 2008, p. 59-65. [Mémoire (M.A.)].

## Un aperçu de la situation québécoise : la nécessité d'agir

La nouvelle politique entend renforcer les liens de confiance et de solidarité entre les Québécoises et les Québécois de toutes origines réunis au sein d'une société pluraliste, libre et démocratique. Pour ce faire, elle doit nécessairement prendre en compte les nouveaux besoins et les changements sociaux liés aux mouvements migratoires et aux différences inhérentes à la diversité ethnoculturelle de la société québécoise.

Afin de consolider un Québec interculturel, pluriel et inclusif, la nouvelle politique prend donc en considération :

- que la capacité d'action de personnes immigrantes et de minorités ethnoculturelles se heurte à des obstacles systémiques compromettant ainsi les principes fondamentaux, le dynamisme et la prospérité de la société québécoise;
- que des inquiétudes sont exprimées au sein de la société à l'égard des différences ethnoculturelles;
- que le volume et la composition de l'immigration doivent être débattus;
- qu'une législation sur l'immigration et des pratiques désuètes nuisent particulièrement à l'adéquation optimale entre le profil des personnes immigrantes et les besoins du Québec.

### La capacité d'action de personnes immigrantes et de minorités ethnoculturelles se heurte à des obstacles systémiques compromettant ainsi les principes fondamentaux, le dynamisme et la prospérité de la société québécoise

Le Québec compte sur la contribution de tous ses talents pour grandir et prospérer. Depuis plusieurs décennies maintenant, la pleine participation des personnes immigrantes et des personnes des minorités ethnoculturelles nées ici est au cœur de l'approche québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. La pleine participation est définie comme « un idéal d'engagement de tous les membres de la société dans les sphères de la vie collective. Elle est le reflet d'une conjugaison réussie des capacités et aspirations individuelles et des pratiques inclusives de la société. La réalisation concrète de cette conjonction peut être mesurée par la comparaison de la participation de différents groupes de la société dans diverses dimensions »<sup>29</sup>.

Pour tout être humain, il est fondamental de pouvoir s'inscrire dans une société et d'y réaliser ses aspirations en participant pleinement à sa vie sociale, politique, économique et culturelle. Il appert toutefois, malgré les différentes mesures prises au fil des années, que des personnes de minorités ethnoculturelles et de minorités visibles se heurtent encore aujourd'hui à des obstacles systémiques. En conséquence, leur capacité d'action et leurs chances de réaliser leurs aspirations, tout comme leur contribution à la société québécoise, en sont réduites.

Une attention toute particulière doit être accordée à l'intersectionnalité des inégalités et au déficit de la participation. Certains groupes plus vulnérables font face à une conjugaison de facteurs qui nuisent à leur pleine participation. Par exemple, une personne peut faire face à des obstacles discriminatoires parce qu'elle est d'une minorité visible, mais aussi parce qu'elle subit des discriminations supplémentaires par rapport à son genre, son âge, sa religion, sa classe sociale, son orientation sexuelle, etc.<sup>30</sup>

L'emploi constitue un des aspects les plus apparents et documentés d'une participation inégale des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles. Les indicateurs économiques – taux d'emploi, taux de chômage, taux d'activité et revenu – révèlent des difficultés d'insertion au marché du travail pour les personnes immigrantes, particulièrement celles nouvellement arrivées. Il en va de même pour les personnes de minorités visibles, immigrantes ou natives<sup>31</sup>. De plus, le taux d'activité des femmes

<sup>29</sup> QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, *Stratégie de mesure de la participation*, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, [À paraître en 2015].

<sup>30</sup> Alain-G. GAGNON, Micheline MILOT, F. Leslie SEIDLE et François BOUCHER, *op. cit.*, p. 42-44.

<sup>31</sup> STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, Compilations spéciales, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

STATISTIQUE CANADA. Recensements (1996, 2001, 2006) et *Enquête nationale auprès des ménages* (2011), Compilations spéciales, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

**En quelques chiffres****Taux d'emploi****56,5 %**Taux d'emploi en 2011 des personnes des minorités visibles c. **59,9 %** pour l'ensemble de la population.**55,4 %**Taux d'emploi en 2011 des personnes immigrantes c. **60,8 %** pour la population native.**49,4 %**Taux d'emploi en 2011 pour les femmes immigrantes c. **57,7 %** pour les femmes de la population native.**Taux de chômage****13,2 %**Taux de chômage en 2011 des minorités visibles de la population immigrante c. **12,0 %** pour les personnes des minorités visibles nées au pays et **6,4 %** dans la population native n'étant pas de minorités visibles.**6,4 %**Taux de chômage en 2011 des personnes des minorités visibles nées au pays ayant un diplôme universitaire de niveau baccalauréat ou supérieur c. **3,0 %** dans la population native n'étant pas de minorités visibles ayant un diplôme universitaire de niveau baccalauréat ou supérieur.

(Source : Statistique Canada)

immigrantes soulève des inquiétudes importantes dans la mesure où il est bien inférieur à celui des femmes en général et à celui des hommes immigrants. Globalement, il semblerait que le Québec ne se compare pas avantageusement à d'autres provinces canadiennes comme l'Ontario et la Colombie-Britannique sur le plan de la participation économique<sup>32</sup>.

Autre enjeu important, l'adéquation entre l'emploi et le niveau de compétences se pose pour les personnes diplômées à l'étranger, lesquelles ont un taux de surqualification plus important que celles des diplômées au Canada ou encore aux États-Unis<sup>33</sup>.

Par ailleurs, la discrimination à l'embauche demeure une réalité encore bien présente au Québec. Une étude utilisant la méthode du « test de discrimination » et réalisée entre décembre 2010 et mai 2011 révèle que les difficultés d'insertion en emploi éprouvées par certaines personnes identifiées par leur nom à des groupes ethnoculturels minoritaires peuvent être attribuables à des préjugés discriminatoires à caractère raciste chez certains des employeurs<sup>34</sup>.

Les entrepreneures et les entrepreneurs issus de l'immigration et de minorités ethnoculturelles se heurtent aussi à des difficultés particulières pouvant ralentir la mise sur pied d'une entreprise prospère. Certains des obstacles vont au-delà de l'apprentissage des lois et de la culture québécoise. Ces obstacles peuvent notamment prendre la forme d'une discrimination indirecte qui se manifeste par une confiance plus difficile à établir entre des investisseurs, des fournisseurs ou une clientèle d'origines différentes<sup>35</sup>.

Bien qu'importante, l'activité économique des personnes ne couvre évidemment pas l'ensemble des dimensions de la participation à la vie québécoise. La participation sociale et culturelle est également cruciale pour une intégration réussie et pour l'épanouissement des personnes. Elle permet également à l'ensemble de la société de bénéficier de toute la richesse de la diversité québécoise. Or, la sous-représentation de la diversité sur la scène politique municipale et nationale de même que dans le secteur de la culture et des communications révèle la présence de barrières qu'il incombe à la collectivité de lever.

Les personnes de minorités visibles sont encore peu représentées dans les fonctions de haute direction, et ce, même dans la région de Montréal<sup>36</sup>. Cette sous-représentation est particulièrement observable à la télévision, dans les quotidiens, ceux francophones notamment, et elle s'accompagne de la persistance de certains stéréotypes<sup>37</sup>. Une étude révèle que, en 2013, dans le Grand Montréal (couvrant les municipalités de l'île de Montréal, de Brossard, de Laval et de Longueuil), les personnes de minorités visibles représentent 29 % des députés fédéraux, 16 % des députés provinciaux et seulement 3 % des élus municipaux<sup>38</sup>. À titre de référence, les personnes de minorités visibles constituaient 20 % des résidentes et des résidents de la région métropolitaine de recensement de Montréal lors de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. La participation citoyenne des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles semble donc se heurter à certains obstacles.

Les obstacles systémiques à la participation des personnes des minorités ethnoculturelles et les inégalités qui en découlent sont incompatibles avec les visées d'une société pluraliste, libre et démocratique.

<sup>32</sup> Brahim BOUDARBAT et Gilles GRENIER, *Impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*, Montréal, novembre 2014, p. 38 à 44. [Rapport de recherche présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion].

<sup>33</sup> STATISTIQUE CANADA, *Profil professionnel et surqualification des jeunes travailleurs au Canada, 1991 à 2011*, Ottawa, Le Quotidien, 2 avril 2014, 3 p.

<sup>34</sup> Paul EID, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un "testing" mené dans le grand Montréal*, Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), 2012, 52 p.

<sup>35</sup> Sébastien ARCAND, Victor ARMONY et Pierre-Jean DARRES, *Besoins en formation et accompagnement pour des entrepreneurs québécois d'origine latino-américaine : un portrait*, Montréal, Emploi-Québec, mars 2014, 48 p. [Rapport remis au Centre des services aux entreprises, secteur du soutien à la gestion, Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal].

Hélène LEE-GOSSELIN et Ann HAWO, *Portrait et réalités de femmes entrepreneures immigrantes à Québec : une étude exploratoire*, février 2014, 90 p. [Synthèse présentée à la Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale].

<sup>36</sup> Wendy CUKIER et autres, *Diversité en Tête : les femmes et les minorités visibles occupant des postes de leadership : profil du Montréal métropolitain 2012-2013*, Toronto et Montréal, Institut de la diversité et Faculté de gestion Desautels, 2013, 63 p.

<sup>37</sup> CONSEIL DES RELATIONS INTERCULTURELLES, *Une représentation et un traitement équitables de la diversité ethnoculturelle dans les médias et la publicité au Québec*, 2009, 125 p. [Avis présenté à la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles].

<sup>38</sup> Alain-G. GAGNON, Micheline MILOT, F. Leslie SEIDLE et François BOUCHER, *op. cit.*, p. 63-64.

Pourtant, le dynamisme économique du Québec, ses perspectives d'emploi favorables dans plusieurs secteurs d'activité, son économie basée sur la petite et moyenne entreprise, les possibilités de travail autonome et d'entrepreneuriat ainsi que l'apport indéniable de son économie sociale sont autant de leviers qui favorisent l'insertion économique, principal vecteur de participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles. Il s'agit de reconnaître la capacité du Québec à favoriser la pleine participation et que toutes et tous se mobilisent afin que la société québécoise bénéficie pleinement des opportunités qu'offrent la diversité ethnoculturelle et l'attraction du Québec auprès de personnes immigrantes de toutes origines.

#### **Les principales difficultés d'insertion professionnelle des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles**

- L'accès insuffisant à de l'information pertinente et en temps opportun sur les exigences du marché du travail québécois et les perspectives professionnelles;
- Les difficultés liées à la reconnaissance des compétences, que ce soit par les employeurs, les établissements d'enseignement ou par les ordres professionnels et les autres organismes de réglementation;
- Les compétences linguistiques et socioprofessionnelles insuffisantes ou inadaptées aux exigences de l'emploi;
- Des réseaux sociaux en construction et donc moins développés;
- La discrimination à l'embauche.

Il est important de distinguer la situation des personnes immigrantes de celle des personnes des minorités ethnoculturelles nées ici. Ces dernières ne sont pas confrontées aux difficultés liées à l'adaptation à une culture du travail différente, à l'absence de réseaux ou à la reconnaissance des diplômes et sont davantage touchées par la discrimination. Cette situation appelle à la mise en place de stratégies différenciées à l'intention de deux groupes distincts afin de favoriser leur pleine participation.

#### **Des inquiétudes sont exprimées au sein de la société à l'égard des différences ethnoculturelles**

Le Québec accueille des personnes immigrantes en provenance de pays de plus en plus divers<sup>39</sup>. Cette diversité représente une grande richesse pour la société québécoise qui peut ainsi compter sur des talents de partout dans le monde pour assurer son dynamisme. C'est d'ailleurs avec fierté que le Québec peut présenter son bilan en matière de relations interculturelles : bien qu'il existe des milieux à forte concentration multiethnique, il n'existe pas de ghettos ethniques<sup>40</sup>, l'école publique agit comme vecteur de rencontres et de cohésion<sup>41</sup> et il y a relativement peu d'incidents haineux fondés sur la race, l'origine ethnique ou la religion, en comparaison à d'autres provinces<sup>42</sup>.

La tradition québécoise d'ouverture n'empêche toutefois pas l'apparition périodique de questionnements et de tensions portant sur les relations interculturelles. Au cours des dernières années, l'arbitrage entre des croyances et des convictions de plus en plus variées, ainsi que leur expression dans l'espace public, ont fait l'objet de vastes réflexions collectives. Ce fut notamment le cas lors de la tenue de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles (commission Bouchard-Taylor), en 2007-2008, et celle de la commission parlementaire relative au projet de loi n° 60 – Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement en 2013-2014.

<sup>39</sup> À ce sujet, voir le *Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec*, tableau 19, qui complète ce document de consultation. Ce recueil est disponible en ligne à l'adresse : [www.assnat.qc.ca](http://www.assnat.qc.ca).

<sup>40</sup> Philippe APPARICIO et Anne-Marie SÉGUIN, *Retour sur les notions de ségrégation et de ghetto ethniques et examen des cas de Montréal, Toronto et Vancouver*, Institut national de la recherche scientifique, Urbanisation, Culture et Société, Montréal, janvier 2008, 56 p., [Rapport de recherche, Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles].

Xavier LELOUP et Philippe APPARICIO, « Montréal, ville plurielle! Bilan des travaux et perspectives de recherche sur la concentration ethnique », *Nos diverses cités*, vol. 7, 2010, p. 185-194.

<sup>41</sup> Michel PAGÉ, *Politiques d'intégration et cohésion sociale*, Québec, Conseil supérieur de la langue française, mars 2011, 41 p.

<sup>42</sup> Mary ALLEN, *Les crimes haineux déclarés par la police au Canada*, 2012, [En ligne], Ottawa, Centre canadien de la statistique juridique, [<http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2014001/article/14028-fra.htm>].

Ces débats ont mis en lumière des inquiétudes exprimées par une partie de la population à l'endroit de certaines différences ethnoculturelles. Ils ont surtout montré que c'est l'expression religieuse qui soulève le plus de préoccupations quant aux normes balisant la vie collective. Les préoccupations seraient principalement attribuables au port de signes visibles et à certaines demandes d'accommodement sur la base de motifs religieux, considérés par certaines personnes comme un rejet de l'égalité des sexes ou comme un refus d'intégration à la société québécoise. Il convient de rappeler que certaines demandes peuvent en effet porter atteinte aux droits d'autrui ou compromettre l'ordre public. Ces demandes créent des « contraintes excessives » et peuvent ainsi être rejetées. Rappelons par ailleurs que les demandes pour motifs religieux ne sont pas seulement le fait des principales religions minoritaires au Québec. Des Québécoises et des Québécois ainsi que des institutions de confession catholique peuvent aussi revendiquer des accommodements ou souhaiter que des pratiques ou des symboles religieux soient présents dans les institutions publiques.

Ces discussions publiques ont aussi été l'occasion de nécessaires réflexions sur les modalités de la cohabitation sociale en contexte de diversité ethnoculturelle. Cependant, elles ont parfois donné lieu à des discours hostiles et à des tensions sur la base de différences culturelles, particulièrement à l'endroit des personnes appartenant à des minorités ethnoculturelles, natives ou immigrantes. Certains des propos tenus ont pu affecter les liens de confiance mutuelle entre les Québécoises et les Québécois. Ils ont aussi pu fragiliser les liens de solidarité éprouvés par certaines personnes à l'égard des concitoyennes et concitoyens d'origines ethnoculturelles différentes. Des sondages menés au cours des dernières années témoignent de cette situation. Précisons, toutefois, qu'ils ont été réalisés lors de périodes marquées par des polémiques contribuant à polariser les opinions et qu'ils rendent compte de perceptions sujettes à changement. Bien que scientifiquement non représentatifs de l'ensemble de la population québécoise, les résultats de plusieurs sondages indiquent que des perceptions négatives subsistent envers certaines minorités ethnoculturelles, et principalement en ce qui a trait à l'expression religieuse qui est associée à certaines minorités.

Une étude récente réalisée par un quotidien britannique montre également l'écart qui existe dans différents pays entre les perceptions et la réalité sur les questions liées à la diversité et à l'immigration<sup>43</sup>. Par exemple, l'étude révèle que les Canadiennes et les Canadiens croient que la proportion de personnes immigrantes au pays est largement supérieure à ce qu'elle est réellement (35 % contre 21 %). En outre, la proportion de musulmans est considérablement surestimée (20 % contre 3,2 %<sup>44</sup>), alors que celle des chrétiens est nettement sous-estimée (49 % contre 69 %). Bien qu'elle ne se penche pas précisément sur la situation prévalant au Québec, cette étude soulève des questions quant à la compréhension de la réalité plurielle de la société. Le gouvernement et les médias ont, à cet égard, un rôle à jouer pour favoriser de sains débats citoyens sur la base d'informations exactes.

Il convient cependant de rappeler qu'au quotidien, les relations interculturelles engendrent peu de conflits importants. Les recherches montrent, en effet, que la cohabitation dans les quartiers multiethniques est généralement bonne, malgré l'existence de certaines tensions<sup>45</sup>, et que les quartiers ethniquement diversifiés contribuent au développement de contacts interculturels positifs<sup>46</sup>.

Les préoccupations exprimées à l'égard de l'immigration et de la diversité ne sont pas propres au Québec et les débats sur ces sujets y demeurent généralement plus pacifiques et moins virulents qu'ailleurs. En effet, dans plusieurs pays de l'Europe de l'Ouest, notamment en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas, en Allemagne et en France, on assiste à de sérieuses remises en question, voire à un rejet des modèles pluralistes d'aménagement de la diversité ethnoculturelle<sup>47</sup>. Dans certains de ces pays, des

<sup>43</sup> Alberto NARDELLI et George ARNETT, « Today's key fact: you are probably wrong about almost everything », *The Guardian*, le mercredi 29 octobre, [En ligne]. [<http://www.theguardian.com/news/datablog/2014/oct/29/todays-key-fact-you-are-probably-wrong-about-almost-everything>]. (Consulté le 4 novembre 2014).

<sup>44</sup> L'étude établit le pourcentage de musulmans dans la population canadienne à 2 %, mais selon l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, il se situe plutôt à 3,2 %.

<sup>45</sup> Sandrine JEAN et Annick GERMAIN, « La diversité ethnique croissante des quartiers de classe moyenne dans la métropole montréalaise : des jeunes familles perplexes », *Canadian Ethnic Studies*, vol. 46, n° 2, 2014, p. 5-25.

<sup>46</sup> Oliver CHRIST et autres, « Contextual effects of positive intergroup contact on outgroup prejudice », *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, vol. 111, n° 11, mars 2014, p. 3996-4000.

Antoine BILODEAU et Luc TURGEON, « L'immigration : une menace pour la culture québécoise? Portrait et analyses des perceptions régionales », *Revue canadienne de science politique*, vol. 47, n° 2, juin 2014, p. 281-305.

<sup>47</sup> Alain-G. GAGNON, Micheline MLOT, F. Leslie SEIDLE et François BOUCHER, *op. cit.*, p. 15-16.

partis politiques d'extrême-droite, avec des programmes politiques hostiles à l'immigration, obtiennent des parts importantes de l'appui populaire, ce qui n'est pas le cas sur la scène politique québécoise.

Les inquiétudes légitimes exprimées par une partie de la population à l'égard de l'adhésion aux valeurs communes ainsi que le souhait exprimé par les personnes immigrantes de connaître et de comprendre le fonctionnement de la société québécoise montrent l'importance de l'information. Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion a donc adopté plusieurs mesures afin de bien informer les personnes nouvellement arrivées sur la société québécoise et de susciter leur engagement à son égard. Les personnes immigrantes doivent signer, depuis 2009, une déclaration sur les valeurs communes. En complément, les services de francisation et d'intégration qui leur sont offerts, tels que les cours de français, la séance *Premières démarches d'intégration* et le Service d'intégration en ligne, contiennent diverses activités, appréciées des personnes immigrantes, lors desquelles les valeurs communes de la société québécoise leur sont expliquées.

### Le volume et la composition de l'immigration doivent être débattus

Dans l'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration de 1990, le Québec associe étroitement l'immigration à quatre grands défis : le redressement démographique, la prospérité économique, la pérennité du français et l'ouverture sur le monde. Les volumes et la composition de l'immigration ont été déterminés à la lumière de ces finalités et le Québec a graduellement augmenté ses niveaux d'immigration.

La contribution de l'immigration à la dynamique démographique et économique du Québec fait l'objet d'un débat récurrent. Pour certains – minoritaires toutefois – on ne peut plus, comme c'était le cas depuis 1990, justifier une politique d'immigration sur la base d'arguments démographiques et économiques car, selon eux, l'immigration n'aurait, en ces domaines, qu'un impact marginal, voire négatif<sup>48</sup>.

En outre, l'opinion selon laquelle l'immigration peut constituer une solution aux difficultés de recrutement de main-d'œuvre ne fait pas l'unanimité. Par exemple, une étude publiée récemment avance qu'il est faux de prétendre que le Québec et le Canada sont confrontés à une pénurie de main-d'œuvre et que l'immigration constitue la principale source d'accroissement de la population active<sup>49</sup>. À l'inverse, en 2014, la Chambre de commerce du Montréal métropolitain exprimait le souhait d'une hausse des niveaux d'immigration afin d'assurer aux entreprises, « surtout dans le contexte actuel de vieillissement de la population et de faible productivité [...], l'accès à une main-d'œuvre qualifiée<sup>50</sup> ».

La persistance de ces débats s'explique notamment par la difficulté de mesurer empiriquement l'impact économique de l'immigration. Une revue des principales études au Québec et dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques révèle que, dans le contexte actuel, l'impact économique de l'immigration est « possiblement positif, mais faible<sup>51</sup> ». Quant aux études estimant que l'immigration a un impact négatif, elles précisent également que cet impact est faible. Ces constats mettent ainsi en lumière l'importance de miser sur le potentiel économique additionnel de l'immigration. En effet, une meilleure adéquation entre les besoins économiques du Québec et la

#### En quelques chiffres

##### Perception de l'immigration

16,9 %

Proportion de la population québécoise qui, selon une étude de 2014, considère que l'immigration a un impact négatif sur l'économie du Québec.

(Source : voir note 52)

42,0 %

Proportion de la population québécoise francophone qui, selon un sondage d'opinion de 2011, perçoit l'immigration comme une menace pour la culture québécoise.

(Source : voir note 53)

<sup>48</sup> Voir notamment :

Benoît DUBREUIL et Guillaume MAROIS, *Le remède imaginaire. Pourquoi l'immigration ne sauvera pas le Québec*, Montréal, Éditions du Boréal, 2011, 320 p.

<sup>49</sup> Cliff HALLIWELL, *No Shortage of Opportunity : Policy Ideas to Strengthen Canada's Labour Market in the Coming Decade*, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques, 2013, 50 p.

<sup>50</sup> CHAMBRE DE COMMERCE DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN, *Élections provinciales 2014 – La Chambre présente les cinq priorités de la communauté d'affaires pour donner un nouveau souffle économique à la région métropolitaine de Montréal*, [En ligne], [www.ccmq.ca/fr/nouvelles/elections-2014] (Consulté le 17 octobre 2014).

<sup>51</sup> Brahim BOUDARBAT et Gilles GRENIER, *Impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*, op. cit., p. 69

Pour une perspective transnationale portant plus spécifiquement sur l'impact fiscal de l'immigration, voir :

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, « L'impact fiscal de l'immigration dans les pays de l'OCDE », dans *Perspectives des migrations internationales 2013*, OECD Publishing, 2013, p. 172.

Les auteurs mentionnent que leur étude se base sur la population immigrée actuelle et sur les résultats celle-ci. Ces résultats « représentent à leur tour l'aboutissement de plusieurs décennies de politique d'immigration et d'intégration, avec leurs succès et leurs échecs. Ils n'indiquent en aucune manière ce que les politiques d'immigration actuelles donneront. » Compte tenu du virage relativement récent des systèmes d'immigration favorisant l'immigration économique dans la plupart des grandes sociétés d'immigration, dont le Québec fait partie, il est probable que l'impact fiscal de ces cohortes de personnes immigrantes tende de plus en plus vers des résultats positifs.

sélection des personnes immigrantes ainsi qu'une intégration socioéconomique mieux réussie permettraient d'assurer une contribution plus grande de l'immigration à l'économie québécoise.

Nonobstant ces débats d'experts, une vaste étude mesurant l'opinion publique montre que la perception voulant que l'immigration contribue au développement économique du Québec est assez largement partagée dans la population québécoise<sup>52</sup>. Une autre étude révèle que c'est plutôt l'impact sur la dynamique linguistique et culturelle qui soulève des inquiétudes dans le contexte d'une nation francophone minoritaire en Amérique du Nord<sup>53</sup>.

### Une législation sur l'immigration et des pratiques désuètes nuisant particulièrement à l'adéquation optimale entre le profil des personnes immigrantes et les besoins économiques du Québec

La Loi sur l'immigration au Québec (RLRQ, chapitre I-0.2) constitue l'outil premier qui permet au Québec de traduire sa vision de l'immigration et de déterminer les volumes et la composition de l'immigration qu'il accueille. Cette loi (à l'origine, Loi sur le ministère de l'Immigration) a été édictée en 1968. Depuis son adoption, la Loi sur l'immigration au Québec a fait l'objet de modifications successives, mais elle n'a jamais été soumise à un exercice de révision en profondeur. Après quarante ans d'existence, un tel exercice s'avère nécessaire afin de doter le Québec d'un système d'immigration plus moderne, plus performant et répondant aux attentes de la société québécoise.

L'examen de la Loi sur l'immigration au Québec révèle en effet qu'elle a vieilli et qu'elle n'offre pas une image complète des responsabilités du Québec et des enjeux liés à l'immigration. Dans son état actuel, la Loi fait uniquement référence à la sélection des ressortissants étrangers. Elle est silencieuse sur des enjeux pourtant au cœur des préoccupations exprimées par la population telles que la pérennité du français, l'intégration et le respect des valeurs communes du Québec, ainsi que l'occupation et la vitalité des territoires.

De plus, la Loi contient plusieurs dispositions désuètes et certains éléments de rigidité qui entravent la capacité d'agir du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, en plus de diminuer l'attraction du Québec dans un environnement international de plus en plus compétitif. Par exemple, en vertu de la Loi, toute demande d'immigration déposée doit obligatoirement être traitée, même si elle ne correspond pas aux critères de sélection ou à un profil recherché par le Québec. Cette exigence a généré une accumulation de dossiers compte tenu de la hausse considérable des demandes récemment reçues par le Québec. De 2009 à 2011, l'inventaire a atteint près de 100 000 demandes d'immigration, ce qui représente un nombre bien au-delà de ce qui est nécessaire en vue d'atteindre les objectifs de sélection et d'admission et nettement supérieur à la capacité de traitement des dossiers. Cette situation a eu pour effet de prolonger les délais de traitement, de nuire à l'intégration des personnes immigrantes et de fragiliser la position compétitive du Québec.

D'un point de vue administratif, la gestion des inventaires est très onéreuse. Pour faire face à cette situation, il convient de se doter d'un système d'immigration adapté au contexte actuel et permettant au Québec de se positionner favorablement dans la compétition internationale pour sélectionner et attirer les meilleurs talents.

La révision de la Loi s'inscrit dans une volonté d'améliorer les pratiques de bonne gouvernance. Elle est l'occasion de combler certaines lacunes, notamment l'omission, dans la Loi, des employeurs et des consultantes et des consultants en immigration, et ainsi de se doter des leviers nécessaires pour prévenir et réprimer la fraude, protéger les personnes immigrantes et la société québécoise et renforcer l'intégrité des programmes d'immigration.

<sup>52</sup> Selon des données présentées par les chercheurs Antoine Bilodeau et Luc Turgeon lors d'une rencontre le 16 mai 2014 au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, seulement 16,9 % des Québécoises et Québécois considèrent que l'immigration a un impact négatif sur l'économie du Québec.

<sup>53</sup> Luc TURGEON et Antoine BILODEAU, « Minority nations and attitudes towards immigration: the case of Quebec », *Nations and Nationalism*, vol. 20, n° 2, avril 2014, p. 317-336.

## La vision

Le projet de politique repose sur une vision qui traduit notre ambition commune de faire du Québec un endroit prospère qui assure l'épanouissement individuel et collectif. Cette vision dessine l'horizon vers lequel la société québécoise se dirige collectivement et balise son action en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion.

**Le Québec, une société francophone, inclusive et fière de sa diversité, qui aspire à une plus grande cohésion sociale par la participation de chacune et chacun à la vie collective et qui conçoit l'immigration comme une richesse essentielle à son développement.**

C'est grâce à la participation de l'ensemble de la population, dans toute sa diversité et dans le respect de ses principes fondamentaux, que les liens de solidarité qui unissent les Québécoises et les Québécois peuvent être consolidés et se traduire en une plus grande cohésion sociale.

En quelques mots, la cohésion sociale, c'est ce qui fait qu'une population est plus qu'un agrégat d'individus rassemblés au hasard de l'histoire. Cette population exprime un sentiment d'appartenance grâce à des références partagées et des liens interpersonnels étroits et fructueux qui nourrissent une volonté d'être solidairement responsable, de partager les bénéfices de cette cohabitation et de construire un avenir garant d'espoir. Étant de nature dynamique, la cohésion sociale est susceptible d'être affaiblie ou renforcée à tout moment<sup>54</sup>.

Une société qui aspire à une plus grande cohésion « met l'accent sur la nécessité de bâtir un projet sociétal où tous reconnaissent qu'ils sont des acteurs actifs appelés à fournir des efforts partagés au nom du bien-être individuel et collectif, et qu'ils ont les moyens de participer à ce projet »<sup>55</sup>. Elle vise aussi à réduire les disparités, à combattre la marginalisation, à aménager équitablement les différences et à assurer la protection sociale de l'ensemble de la population<sup>56</sup>.

L'homogénéité ethnoculturelle n'est pas une condition à la cohésion sociale. Bien au contraire, les sociétés qui tentent d'imposer l'homogénéité par des pratiques d'assimilation forcée se fondent sur l'exclusion et le repli identitaire, ce qui ne peut que nuire à la cohésion sociale. En contexte de diversité ethnoculturelle, celle-ci puise plutôt ses sources dans l'égalité d'accès aux ressources communes ainsi que dans le sentiment d'acceptation et le sentiment d'appartenance qui se développe au quotidien lorsque les personnes d'origines diverses se côtoient, apprennent à se connaître et à se reconnaître comme membres à part entière d'une même société, dans leurs ressemblances, différences, accords et désaccords.

La diversité est un aspect constitutif de ce qu'est le Québec : une société à la fois riche d'histoire et d'avenir formée de gens de différents horizons culturels. Être Québécoise et Québécois, c'est participer à la vie collective de cette société, et c'est pourquoi le Québec entend poursuivre la construction d'une société inclusive où chacune et chacun peuvent participer pleinement à son édification, dans une perspective d'égalité et de solidarité.

<sup>54</sup> Alain-G. GAGNON, Micheline MILOT, F. Leslie SEIDLE et François BOUCHER, *op. cit.*, p. 32.

<sup>55</sup> *Ibid.* p. 31.

<sup>56</sup> CONSEIL DE L'EUROPE, *Nouvelle stratégie et Plan d'action du Conseil de l'Europe pour la cohésion sociale*, Strasbourg, Éditions du Conseil de l'Europe, 2010, p. 2.

## Les principes directeurs

Les principes directeurs de la politique constituent des normes éthiques et de gouvernance qui guident l'ensemble de cette dernière. Ils permettent de réaliser la vision préconisée par la politique en assurant la cohérence des choix stratégiques déployés. Ils balisent les droits et les devoirs des bénéficiaires de la politique et ceux des acteurs et des partenaires responsables de sa mise en œuvre. Enfin, ils visent à fournir un cadre d'analyse et d'interprétation de l'engagement public. Ces principes sont complémentaires à ceux de l'occupation et de la vitalité des territoires et du développement durable.

Les principes directeurs proposés sont les suivants.

### *PRINCIPES NORMATIFS*

#### Reconnaissance

Acceptation et valorisation de la diversité ethnoculturelle comme marque constitutive et intrinsèque de la société québécoise et prise en compte des besoins des personnes, des communautés et des collectivités qui contribuent au développement du Québec, dans le respect de leurs spécificités et de leur dignité.

#### Équité

Distribution juste des ressources matérielles et symboliques et adaptation des services en fonction des besoins différenciés afin d'assurer à toutes et à tous des chances égales de réaliser leur potentiel, de concrétiser leurs aspirations et de participer pleinement à la vie collective.

#### Engagement partagé

Engagement de la société à reconnaître et à valoriser la contribution de toutes et de tous et engagement individuel de chacune et de chacun à prendre part activement à la vie québécoise.

### *PRINCIPES DE GOUVERNANCE*

#### Accès au savoir

Disponibilité et transmission de façon transparente d'une information et de connaissances simples d'accès, signifiantes, pertinentes, probantes, adaptées aux besoins et disponibles en temps réel pour l'ensemble de la société afin de favoriser l'égalité des chances; pour donner aux personnes immigrantes les instruments nécessaires pour entreprendre avec autonomie leurs démarches; pour fournir aux acteurs socioéconomiques les moyens d'une prise de décision éclairée et pour renforcer la confiance dans les institutions publiques.

#### Subsidiarité

Répartition adéquate des pouvoirs et des responsabilités au niveau approprié d'autorité, tout en faisant en sorte que leurs détenteurs soient le plus près possible des personnes et des collectivités concernées en misant sur un réseau concerté de partenaires bien ancrés dans les milieux de vie.

#### Efficiences

Maximisation de l'impact des interventions par une mise en commun et une utilisation optimale des ressources allouées de même que par la modulation et l'adaptation des interventions afin de répondre avec pertinence aux besoins des personnes et des milieux.

## DEUXIÈME PARTIE

# Les enjeux et les choix stratégiques

---



Les fondements et la vision de la nouvelle politique s'articulent sous la forme de trois grands enjeux interreliés auxquels le Québec doit répondre afin de consolider son action en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Ces enjeux constituent le cœur de la politique et des actions qui en résulteront. Chacun se décline en plusieurs choix stratégiques présentant des constats, des actions préalablement déployées et des questions permettant de circonscrire la problématique, de guider le processus de consultation et d'orienter les choix du gouvernement.

## Enjeu 1

# Une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel

Parce que le Québec adhère à l'idéal de la démocratie libérale, il se doit d'être inclusif. Il doit viser la pleine participation des personnes de toutes origines et ainsi faire en sorte que personne ne soit laissé de côté, sur la base de différences ethnoculturelles réelles ou présumées, dans le respect des balises qu'impose la culture publique commune.

Les sociétés qui ne se préoccupent pas d'inclusion favorisent les dynamiques de marginalisation et de repli identitaire, des terrains fertiles à la montée de tensions sociales. À l'inverse, une société inclusive, qui mise sur la participation, tend à être socialement plus cohésive, économiquement plus prospère et politiquement plus stable, c'est-à-dire garante de liberté, de solidarité et de sécurité.

Une société inclusive repose sur un engagement partagé et mutuel : l'engagement collectif de la société à reconnaître et à valoriser la contribution de toutes et de tous ainsi qu'à soutenir l'intégration des personnes immigrantes et, réciproquement, l'engagement individuel de chaque personne à prendre activement part à la vie collective. Voilà pourquoi des efforts collectifs et individuels sont à investir dans l'édification d'un Québec riche de sa diversité, qui évolue et innove grâce à la participation de tous ses talents.

### Choix stratégique 1.1

#### Une diversité reconnue et des échanges interculturels ouverts et actifs

La reconnaissance et l'équité de représentation de la diversité ethnoculturelle sont primordiales afin que les personnes de toutes origines puissent s'identifier et être reconnues comme des Québécoises et des Québécois à part entière, et ce, autant dans les ressemblances que dans les différences. La diversification de la population met au défi notre capacité au dialogue et aux contacts interculturels grâce auxquels se tissent les liens de confiance et de solidarité essentiels à l'édification d'une société inclusive.

Les débats entourant la reconnaissance, l'acceptation et l'appartenance en contexte de diversité ethnoculturelle sont récurrents depuis que le Québec a fait le choix de s'affirmer comme une société accueillante, pluraliste et ouverte à l'immigration. Ces débats, qui soulèvent notamment des questions fondamentales de justice, d'égalité, d'équité et de solidarité, ont fait l'objet d'une attention particulière dans l'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration *Au Québec pour bâtir ensemble* (1990) et dans la Politique gouvernementale *La diversité : une valeur ajoutée* (2008). Ces politiques et leur plan d'action ont donné lieu à une grande variété d'actions dans plusieurs secteurs, et ce, tant sur la scène nationale que sur celles locale et régionale.

### Quelques actions récentes

- Tenue annuelle de la Semaine québécoise des rencontres interculturelles, qui vise à promouvoir des relations interculturelles harmonieuses, à favoriser la compréhension et l'exercice des droits et des responsabilités ainsi qu'à souligner l'apport de l'immigration et de la diversité au développement du Québec. *Accueillir... pour grandir et s'ouvrir* a été le thème de la Semaine en 2014.
- Déploiement, en 2011 et 2012, de la campagne *Toutes nos origines enrichissent le Québec* qui avait pour objectif de sensibiliser la population en général et les employeurs en particulier à l'apport des Québécoises et des Québécois issus de l'immigration.
- Remise du Prix Charles-Biddle, qui souligne l'apport exceptionnel d'une personne ayant immigré au Québec et dont l'engagement personnel ou professionnel contribue au développement culturel et artistique du Québec sur la scène nationale ou internationale. Les lauréates et les lauréats des plus récentes éditions sont : Kim Thuy (édition 2014); *ex æquo* Zab Maboungou et Boucar Diouf (édition 2013); Rodney Saint-Éloi (édition 2012) et Diego Herrera, alias Yayo (édition 2011).
- Au quotidien, plusieurs organismes communautaires partout au Québec réalisent des projets qui visent à rapprocher les personnes de diverses origines lors d'activités sociales, culturelles, de loisirs et sportives.

### Reconnaissance de la diversité ethnoculturelle et compréhension interculturelle

Malgré l'ouverture dont fait généralement preuve la population québécoise, certaines perceptions négatives subsistent parfois à propos des personnes d'origines ethnoculturelles différentes. La reconnaissance de la diversité et l'adhésion à une vision pluraliste de la société québécoise s'en trouvent réduites. Par conséquent, il est nécessaire de maintenir les efforts d'information, de sensibilisation et de rapprochement interculturel et de mieux les orienter afin de favoriser la connaissance et la compréhension de la réalité pluraliste du Québec.

Le message positif véhiculé par les initiatives gouvernementales de sensibilisation sur l'apport de la diversité ethnoculturelle est apprécié, mais des consultations auprès de partenaires suggèrent qu'il joint principalement des milieux qui sont déjà sensibilisés, voire familiers, avec la diversité ethnoculturelle et son rayonnement demeure donc limité. Le rayonnement plus large de ce message de reconnaissance requiert l'engagement accru d'autres acteurs de la société, notamment les médias qui peuvent avoir une influence importante sur les perceptions.

### Culture publique commune

Les balises de la vie collective en contexte de diversité sont un sujet de préoccupation. Une partie de la population québécoise perçoit les accommodements des différences comme allant à l'encontre des choix de société et des acquis sociaux, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de neutralité religieuse de l'État. La prise en compte de ces inquiétudes légitimes est très importante afin de ne pas les attiser et ainsi nuire à la cohésion sociale<sup>57</sup>.

Le Québec dispose d'une culture publique commune qui trace l'étendue du principe de reconnaissance de la diversité et sert de rempart contre l'idée voulant que le respect des différences justifie des pratiques contraires aux principes fondamentaux de la société québécoise. Cette culture publique commune s'appuie sur un cadre civique partagé qui est composé, entre autres, de la Charte de la langue française, qui fait du français la langue de la vie publique, et de la Charte des droits et libertés de la personne qui consacre les principes fondamentaux du Québec que sont notamment la démocratie, l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination, auxquels viennent s'ajouter le principe de neutralité religieuse de l'État et la résolution pacifique des conflits.

### Éthique du dialogue

Dans une société diversifiée comme le Québec, les débats publics relatifs aux relations interculturelles sont inévitables. La qualité de la médiation entre les différences de valeurs et les conflits liés à des préférences culturelles fondamentales est le reflet d'une vie démocratique saine et respectueuse des droits fondamentaux, dont celui d'être différent. La mise en dialogue de ces divergences et la capacité

<sup>57</sup> Demetrios G. PAPADEMETRIOU, *Rethinking National Identity in the Age of Migration*, Washington, Migration Policy Institute, 2012, p. 1.

de la société d'en assurer la médiation, grâce aux délibérations démocratiques dans le respect des droits et de la dignité de toutes et de tous, permettent de générer des solutions innovantes qui contribuent à la cohésion sociale.

Les débats publics sur les relations interculturelles abordent souvent des sujets sensibles, voire polarisants, et donnent parfois lieu à des polémiques. Il existe des mécanismes efficaces de contrepoids afin de voir à ce que les débats démocratiques se déroulent dans le respect des droits fondamentaux et de l'égalité de dignité des personnes. Ils doivent cependant être renforcés et mieux connus. Il convient également de promouvoir des attitudes empreintes d'écoute et d'ouverture au dialogue interculturel<sup>58</sup>.

### Représentation équitable de la diversité

La représentation équitable de la diversité est une marque de reconnaissance très importante, car elle envoie un puissant message d'inclusion, en plus d'accroître la participation des personnes de minorités ethnoculturelles à la vie sociale, culturelle, économique et politique du Québec. Les instances dirigeantes de la société, tant publiques que privées, demeurent toutefois marquées par une faible présence des personnes des minorités ethnoculturelles, et plus particulièrement celles des minorités visibles, des Autochtones et de la minorité historique anglo-québécoise.

Par ailleurs, la présence des Québécoises et des Québécois des minorités ethnoculturelles dans l'imaginaire collectif est cruciale puisque ces personnes contribuent à l'édification de la société québécoise depuis le début de son histoire. La vie culturelle exprime de façon puissante les émotions et la vision du monde d'une société, contribuant ainsi à façonner ses représentations collectives et sa capacité à se projeter dans un devenir commun et inclusif. L'impact de l'industrie de la culture et des communications sur les perceptions est d'autant plus important pour les personnes qui sont exposées à la diversité ethnoculturelle principalement par l'entremise de la culture et des médias de masse.

#### En quelques chiffres

#### Représentativité de la fonction publique québécoise

6,5 %

Taux de représentativité des personnes appartenant à une communauté culturelle parmi l'effectif régulier de la fonction publique en mars 2012, c. 2,2 % en mars 2003.

(Source : Secrétariat du Conseil du trésor)

### POUR ALLER PLUS LOIN...

Bien que la société québécoise soit diversifiée, des perceptions négatives subsistent encore dans la société québécoise entre les groupes ethnoculturels. L'adhésion au pluralisme et la reconnaissance de la diversité sont mises à l'épreuve.

1. Comment améliorer la connaissance et la compréhension de la diversité québécoise et mieux faire connaître l'apport de la diversité ethnoculturelle au Québec à l'ensemble de la population? Quels types d'activités seraient les plus susceptibles d'être efficaces?

Les débats récents ont mis en lumière les préoccupations d'une partie de la population quant aux règles communes de la vie collective dans un contexte de diversité croissante. Fruit de son parcours et de ses aspirations, le Québec dispose d'une culture publique commune solide et éprouvée qui gagnerait à être réaffirmée et mieux promue auprès de l'ensemble de la population. Certaines polémiques sont observées lorsqu'il est question de relations interculturelles, surtout depuis l'avènement des médias sociaux. Ces polémiques pourraient être atténuées si les débats publics en lien avec les relations interculturelles s'inscrivaient dans une perspective d'écoute, d'échange et de médiation.

2. Comment mieux faire connaître et promouvoir les diverses composantes de la culture publique commune? Quels en sont les principaux éléments qui devraient faire l'objet d'une stratégie de promotion renforcée? Par exemple, comment s'assurer d'une compréhension partagée du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes en contexte interculturel? Comment maintenir et favoriser une saine éthique du dialogue interculturel, entre autres dans les médias sociaux, en vue d'encourager l'inclusion sociale et la participation de toutes les personnes à ces débats? Devrait-on formaliser l'interculturalisme québécois? Si oui, quel serait le moyen le plus approprié de le faire?

<sup>58</sup> Daniel INNERARITY, *Éthique de l'hospitalité*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2009, 250 p.

Voir également :

Jocelyn MACLURE, *Récits identitaires. Le Québec à l'épreuve du pluralisme*, Montréal, Québec Amérique, 2000, 220 p.

Alain-G. GAGNON, *L'Âge des incertitudes : Essais sur le fédéralisme et la diversité nationale*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2011, p. 175-186.

Malgré les efforts consentis, les personnes des minorités ethnoculturelles demeurent sous-représentées dans les instances dirigeantes de la société québécoise, dans les médias et dans l'industrie culturelle.

3. Quelles stratégies supplémentaires doit-on adopter pour accroître la représentation de la diversité dans les instances dirigeantes ainsi que dans le domaine culturel, notamment dans les médias de masse et la publicité?

## Choix stratégique 1.2

### Des institutions et des milieux inclusifs

Une société inclusive, qui prend acte de sa diversité, doit adapter ses institutions et ses milieux (notamment de travail, de l'éducation, de la santé et des services sociaux) afin que l'ensemble des personnes puisse y accéder, y participer et y contribuer en toute équité. Elle requiert l'adoption de pratiques qui garantissent le respect des droits fondamentaux des personnes et qui favorisent leur pleine participation à la société. Au-delà des institutions, cette adaptation nécessite la mobilisation de l'ensemble des Québécoises et des Québécois.

Les pratiques d'adaptation interculturelle, dont le service-conseil pour les demandes d'accommodement raisonnable, la prise en compte de la diversité ethnoculturelle et l'adaptation des institutions constituent des axes d'intervention récurrents dans les politiques et les plans d'action québécois d'aménagement de la diversité ethnoculturelle. Cela se fait par la mise en place de diverses mesures et divers moyens d'action, particulièrement dans le secteur public.

Les actions mises en œuvre par les ministères et leurs partenaires depuis les années 1990 confirment un développement globalement positif, ainsi qu'une prise de conscience par les acteurs concernés, des enjeux relatifs à la prise en compte de la diversité ethnoculturelle dans les institutions et les milieux. La poursuite et la bonification du mouvement amorcé par les ministères, leurs partenaires et, plus largement, la société civile pour le développement d'institutions et de milieux inclusifs sont toutefois nécessaires pour répondre aux défis persistants.

#### Quelques actions récentes

- Création, en 2014, d'un comité de travail interministériel réunissant les ministères et organismes qui jouent un rôle dans les processus de reconnaissance des compétences, en vue de faciliter l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes.
- Dévoilement, en 2014, par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, du Cadre de référence qui permet de soutenir le milieu scolaire dans l'accueil et l'intégration des élèves issus de l'immigration.
- Création et mise en ligne par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations, en 2011, de la trousse Diversité+, accompagnée du Cadre de référence en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle dans les entreprises et du document *Gestion de la diversité ethnoculturelle – Recueil des programmes et services offerts aux entreprises*.
- Création, en 2009, par le gouvernement, du poste de Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles. Rattaché à l'Office des professions du Québec, le Commissaire a pour mission de s'assurer de l'accès équitable, efficace et efficient aux professions régies par un ordre professionnel.
- Implantation par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du service-conseil en matière d'accommodement raisonnable, en 2008, qui s'adresse principalement aux employeurs et aux décideurs ayant à traiter une demande d'accommodement raisonnable liée aux conditions de travail ou à la prestation de services.

## Obstacles systémiques à l'insertion socioprofessionnelle

En plus d'avoir un impact sur l'inclusion des personnes immigrantes, les difficultés liées à la reconnaissance insuffisante des compétences acquises à l'étranger ont aussi un impact économique important. Bien qu'il soit difficile d'évaluer cet impact avec précision, certains auteurs ont estimé qu'annuellement au Canada, les pertes liées à la sous-utilisation des compétences des personnes immigrantes se chiffraient à plus de 10 milliards \$<sup>59</sup>.

Pour développer leur potentiel et participer au développement durable de leur milieu, toutes et tous doivent pouvoir accéder à un emploi à la hauteur de leurs compétences et se réaliser pleinement. Cependant, les difficultés d'insertion socioprofessionnelles observées parmi les personnes immigrantes, particulièrement les femmes, et les personnes de minorités visibles, nées au Québec ou à l'étranger, appellent à la mise en place de stratégies mieux ciblées dont les retombées sont observables et durables.

Lorsqu'il est question des difficultés d'intégration professionnelle des personnes immigrantes formées à l'étranger, celles liées à la reconnaissance des compétences sont les principales évoquées. Cette question devra continuer de faire l'objet d'une attention soutenue de la part du gouvernement du Québec et engager tous les acteurs du marché du travail, dont les organismes réglementant les professions et les métiers, y compris les ordres professionnels.

### La reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger

En fonction des objectifs d'intégration professionnelle des personnes formées à l'étranger, différents acteurs sont responsables de l'évaluation et de la reconnaissance de leurs compétences. Si une personne formée à l'étranger souhaite obtenir une autorisation d'exercice d'une profession ou d'un métier réglementés, ce sont les ordres professionnels et les autres organismes de réglementation qui sont responsables de la reconnaissance de ses qualifications ou de ses compétences.

Par contre, lorsqu'une personne formée à l'étranger souhaite exercer une profession ou un métier qui n'est pas réglementé, ce qui représente la majorité des cas, ce sont les employeurs qui sont responsables d'évaluer ses compétences, dans une perspective d'embauche. Dans le cas où une personne formée à l'étranger souhaite poursuivre ses études au Québec, c'est alors l'établissement d'enseignement qui est responsable d'évaluer et de reconnaître la formation acquise à l'étranger.

Au cours des dernières années, des progrès importants ont été accomplis en matière d'accès des personnes formées à l'étranger aux professions régies par un ordre professionnel. Les dirigeants des ordres professionnels ont adopté des principes en matière de reconnaissance d'équivalence en vue de s'assurer que leurs politiques et procédures en matière de reconnaissance des compétences soient équitables, objectives et transparentes. De plus, près d'une trentaine d'ordres professionnels ont conçu des outils novateurs pour améliorer leur processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences. D'autres outils permettent de mieux informer les personnes immigrantes sur les conditions d'accès aux professions et métiers réglementés et les inciter à déposer leur demande alors qu'elles sont encore à l'étranger.

Le nombre de demandes de reconnaissance d'équivalence de diplôme et de formation auprès des ordres professionnels a connu une augmentation importante au cours des dernières années. Dans près de la moitié des cas, les candidates et candidats qui déposent une demande de reconnaissance d'équivalence reçoivent une reconnaissance partielle d'équivalence. Elle est accompagnée d'une prescription de formation qui indique quelles connaissances et compétences doivent être acquises en fonction du contexte de pratique québécois. Habituellement, les candidates et les candidats sont appelés à suivre un ou plusieurs cours, parfois un programme entier de formation d'appoint, à réaliser un stage, à subir un ou plusieurs examens ou à réussir une combinaison de ces exigences. Il est difficile de déterminer précisément combien de personnes ayant obtenu une reconnaissance partielle d'équivalence réussiront cette prescription de formation et pourront ainsi obtenir un permis d'exercice de leur profession. Parmi les difficultés qui peuvent être éprouvées par les candidates et les candidats, soulignons les coûts parfois importants exigés à diverses étapes du processus.

### En quelques chiffres

#### Reconnaissance des compétences

15 %

Proportion approximative des personnes immigrantes actives admises au Québec entre 2009 et 2013 qui souhaitent exercer au Québec une profession régie par un ordre professionnel.

20 %

Proportion approximative incluant d'autres professions et métiers réglementés (enseignant et enseignante au niveau primaire et secondaire, métiers de la construction, etc.).

5 251

Nombre de demandes d'admission adressées en 2011-2012 aux ordres professionnels provenant de personnes formées à l'étranger c. 754 en 2000-2001.

(Sources : Office des professions du Québec et Conseil interprofessionnel du Québec)

<sup>59</sup> Jeffrey G. REITZ, Josh CURTIS et Jennifer ELRICK, « Immigrant Skill Utilization: Trends and Policy Issues », *Journal of International Migration and Integration*, février 2014, vol. 15, p. 1-26.

Les stages et la formation d'appoint peuvent grandement contribuer à faciliter l'intégration professionnelle des personnes formées à l'étranger, mais il peut parfois être difficile d'y avoir accès. Parmi les obstacles systémiques à surmonter pour favoriser cet accès, mentionnons l'arrimage entre la prescription de formation et le contenu des cours existants, l'hétérogénéité des besoins de formation, la capacité d'accueil des programmes d'études contingentés, la structure des programmes de formation réguliers, qui peut limiter la possibilité pour les candidates et les candidats d'entrer dans le programme au moment où ils le souhaiteraient, et l'impossibilité de former des cohortes d'étudiants lorsque le volume de demandes est insuffisant.

Par ailleurs, la question de l'apprentissage de la langue française peut également constituer une difficulté importante pour certaines personnes immigrantes qui souhaitent obtenir un permis d'exercice d'un ordre professionnel. Conformément à la Charte de la langue française, il est d'ailleurs obligatoire pour les candidates et les candidats à l'exercice d'une profession régie par un ordre professionnel de démontrer une connaissance de la langue française appropriée à l'exercice de cette profession. Une connaissance suffisante du français est également nécessaire pour réussir les examens, les stages et les formations d'appoint.

Un autre défi persistant est celui de l'évaluation équitable des compétences, notamment celles acquises par l'expérience. Des outils ont été conçus par certains organismes et certains employeurs pour évaluer ces compétences. Toutefois, certains employeurs, notamment certaines petites entreprises, ne sont toujours pas adéquatement outillés pour effectuer de telles évaluations.

Quant à l'Évaluation comparative des études, émise par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, elle peut aider les employeurs potentiels à apprécier la formation d'une candidate ou d'un candidat, mais son utilité reste parfois mal comprise. En effet, cet outil permet de comparer les études effectuées à l'étranger par rapport aux niveaux de scolarité et aux domaines de formation québécois, mais ne constitue pas un cadre formel de reconnaissance d'équivalence.

Malgré les avancées récentes, il importe de documenter les difficultés qui persistent en matière d'évaluation et de reconnaissance des compétences par les organismes de réglementation, mais également par les employeurs, afin de bien cibler les actions à mettre en œuvre et choisir les outils adéquats en fonction de la finalité recherchée.

## Pratiques institutionnelles et communautaires inclusives

La diversité croissante de la population québécoise nécessite que des efforts soient déployés pour prendre en compte les besoins différenciés, dans l'offre de services globale, afin d'assurer un accès juste et équitable aux institutions et organismes. Les écoles ont notamment vu la proportion d'élèves issus de l'immigration, c'est-à-dire nés à l'étranger ou nés au Québec mais dont l'un des parents est né à l'étranger, presque doubler depuis la fin des années 1990<sup>60</sup>. Dans un souci de réussite et de persévérance scolaire, le milieu scolaire doit donc mettre en place des actions prioritaires appropriées aux nouvelles réalités de l'ensemble des régions du Québec<sup>61</sup>. Le réseau de la santé et des services sociaux doit, pour sa part, développer une offre de services répondant, entre autres, aux difficultés des jeunes de minorités ethnoculturelles et aux problématiques de sédentarité de personnes immigrantes nouvellement arrivées<sup>62</sup>. Les secteurs de la justice et de la sécurité publique doivent aussi consolider leurs pratiques inclusives, afin que, à titre d'exemples, les corps de police reflètent mieux la diversité de la population ou encore que les services d'aide pour les personnes immigrantes soient mieux adaptés à leurs besoins. Les personnes en position d'autorité dans ces secteurs explorent différentes pistes d'action qui pourraient être mises à contribution dans leurs champs d'activité, mais aussi au sein d'autres institutions et milieux, comme le soutien à l'intervention, la formation, l'embauche d'un corps d'emploi diversifié, l'adaptation des services, le partenariat ainsi que le partage et la circulation de l'information.

<sup>60</sup> QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Portrait statistique 2011-2012 des élèves issus de l'immigration, Formation générale des jeunes – édition 2013*, 27 p. [En ligne] [[www.mels.gouv.qc.ca/references/publications/resultats-de-la-recherche/detail/article/portrait-scolaire-des-eleves-issus-de-immigration/](http://www.mels.gouv.qc.ca/references/publications/resultats-de-la-recherche/detail/article/portrait-scolaire-des-eleves-issus-de-immigration/)] (consulté le 20 novembre 2014).

<sup>61</sup> QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Rapport d'évaluation : Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, 2013, [En ligne], [[www.mels.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/dpse/educ\\_adulte\\_action\\_comm/14\\_00124\\_Rapport\\_po\\_integracion\\_scolaire\\_edu\\_interculturelle\\_2013.pdf](http://www.mels.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/educ_adulte_action_comm/14_00124_Rapport_po_integracion_scolaire_edu_interculturelle_2013.pdf)] (consulté le 20 novembre 2014).

<sup>62</sup> Alain GIRARD et Pierre SERCIA, « Immigration et transformation des saines habitudes de vie. Le cas de l'activité physique chez des immigrants de première génération à Montréal », [Communication présentée dans le cadre de la Conférence annuelle de l'Association canadienne de santé publique], Montréal, le 20 juin 2011.

Au-delà de l'adaptation des services sur la base de la mission de chacune des institutions, la concertation et la collaboration intersectorielles sont aussi des moyens importants pour mettre en place des services intégrés et efficaces.

#### Les programmes d'accès à l'égalité en emploi

Un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAE) vise à corriger les situations d'inégalités dont sont victimes certains groupes de personnes sur le marché du travail, notamment dans certains organismes publics ayant 100 employés ou plus, y compris les municipalités, dans les ministères et les organismes gouvernementaux et dans les entreprises privées ayant plus de 100 employés et ayant un contrat ou une subvention de 100 000 \$ et plus avec le gouvernement. Les groupes cibles sont les minorités visibles, les minorités ethniques, les Autochtones, les femmes et les personnes handicapées. Malgré l'existence des PAE, la sous-représentation des minorités ethnoculturelles dans plusieurs domaines d'emploi demeure préoccupante. Pourtant, les outils, tant juridiques qu'administratifs, semblent suffisants. Il semblerait que la complexité de mise en œuvre et de suivi des PAE décourage les employeurs et limite leur impact.

#### Formation interculturelle et antiraciste

La formation, initiale et continue, à la diversité ethnoculturelle constitue une orientation majeure dans le développement d'institutions et de milieux inclusifs. Après plusieurs années de développement, elle demeure globalement restreinte aux intervenantes et intervenants de première ligne ou aux praticiennes et praticiens des secteurs publics, laissant à l'écart les gestionnaires, dont les directions et les responsables des ressources humaines. Par ailleurs, les contenus de formation, les stratégies d'implantation et les approches les plus fructueuses font l'objet de peu d'évaluation.

#### Cohabitation harmonieuse et durable dans les milieux de vie

Les espaces communs, où les personnes interagissent et ont des échanges, sont de première importance pour permettre la participation et la contribution de chaque personne en toute équité et sécurité. À cet égard, l'implication des personnes œuvrant dans les milieux communautaires et associatifs est déterminante, ainsi que la concertation locale et régionale afin de s'assurer que les services publics soient adaptés aux réalités des régions et des villes, ces dernières s'imposant comme des lieux névralgiques où se jouent les transformations culturelles et politiques accompagnant les migrations contemporaines<sup>63</sup>.

---

### POUR ALLER PLUS LOIN...

Après plusieurs années de développement, la formation interculturelle et antiraciste du personnel et des gestionnaires des institutions et des organismes demeure peu évaluée et limitée à quelques aspects.

4. Outre l'offre de formation, quels autres moyens pourraient être utilisés afin de sensibiliser les instances dirigeantes à l'importance du développement de compétences interculturelles et antiracistes dans les divers milieux? Quels sont les concepts essentiels à communiquer lors de l'élaboration d'une formation de sensibilisation sur la diversité culturelle et le profilage racial?

Afin d'assurer un accès juste et équitable aux institutions et organismes, il est parfois nécessaire d'adapter les pratiques et les services pour prendre en compte la diversité ethnoculturelle de la population québécoise et les besoins spécifiques des personnes immigrantes. La concertation et la collaboration intersectorielles sont aussi des moyens importants pour mettre en place des services intégrés et efficaces répondant aux exigences d'une société inclusive.

5. Alors que le Québec connaît une croissance de sa diversité ethnoculturelle, comment accroître la prise en compte des besoins liés à cette diversité dans tous les milieux (éducation, affaires, travail, santé, sécurité publique, etc.)?
- 

<sup>63</sup> Annick GERMAIN, « Une ville inclusive est-elle une ville sans exclusion? Lorsque la diversité vivifie ou fatigue... », dans *Le développement d'institutions inclusives en contexte de diversité*, sous la dir. de Marie MCANDREW, Maryse POTVIN et Corina BORRI-ANADON, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2013, p. 27-43.

---

Les personnes immigrantes ainsi que les personnes natives des minorités ethnoculturelles se heurtent à des difficultés et des obstacles particuliers afin d'accéder à un emploi à la hauteur de leurs compétences ou de leurs aspirations et à y progresser. En milieu de travail, cette diversité nécessite parfois des adaptations et la mise en place de pratiques de gestion de la diversité.

6. Comment mobiliser l'ensemble des acteurs, employeurs, organismes de réglementation, établissements d'enseignement et syndicats, afin de mettre en place des mesures novatrices en matière de reconnaissance des compétences et d'assurer une égalité réelle sur le marché du travail des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles? Pour ce faire, comment informer et outiller adéquatement les employeurs et notamment les petites et moyennes entreprises, pour leur permettre d'évaluer équitablement les compétences des personnes formées à l'étranger et pour gérer efficacement et équitablement la diversité ethnoculturelle en milieu de travail? À cet égard, comment le nouveau Comité de travail interministériel, formé en 2014, sur la reconnaissance des acquis et des compétences pourrait-il agir pour faciliter l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes? Comment mieux atteindre les cibles d'embauche et de représentation des programmes d'accès à l'égalité en emploi? Comment transformer les pratiques d'embauche afin qu'elles soient exemptes de discrimination?

Au-delà des secteurs de l'éducation et de l'emploi dont il est souvent question, l'ensemble des espaces communs où les personnes interagissent et ont des échanges doivent permettre la participation et la contribution de chaque personne en toute équité.

7. Comment favoriser les initiatives citoyennes et associatives locales afin de favoriser des milieux de vie inclusifs et participatifs?
- 

### Choix stratégique 1.3

#### Des personnes parties prenantes à l'édification de la société québécoise par une participation réussie

La participation à la vie collective des Québécoises et des Québécois de toutes origines permet de faire bénéficier l'ensemble de la société de toute la richesse de la diversité québécoise. Cette participation est multidimensionnelle. Elle englobe notamment les dimensions linguistique, économique, politique, sociale, culturelle et communautaire.

Depuis 1990, le Québec a posé différentes actions pour appuyer les démarches des personnes nouvellement arrivées ou nées ici vers une participation réussie à la vie québécoise. En ce qui a trait aux personnes immigrantes, le gouvernement a bonifié son offre de services pour faciliter le parcours d'immigration, et ce, depuis l'étranger. Les personnes immigrantes arrivent ici mieux préparées et donc davantage en mesure de s'intégrer rapidement dans leur nouvel environnement. Le gouvernement a également cherché à favoriser une plus grande participation des Québécoises et des Québécois de toutes origines au fait français ainsi qu'à la vie économique, politique, communautaire et culturelle, par le truchement de diverses mesures pour lever les obstacles à leur apprentissage du français, à leur insertion en emploi ou à leur présence chez les dirigeantes et les dirigeants d'entreprises et les personnes occupant des postes de décision.

Malgré les efforts déployés par les personnes elles-mêmes et par les acteurs socioéconomiques, les personnes immigrantes et de minorités ethnoculturelles ne participent pas toujours à la hauteur de leur potentiel ou de leurs aspirations. L'importance de l'engagement des personnes est donc à valoriser de même que la nécessité de les soutenir.

### Quelques actions récentes

- Mise en place, en 2014, par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du *Dispositif de services intégrés pour les personnes immigrantes nouvellement arrivées*, qui vise à simplifier, à accélérer et à rendre plus efficace le parcours d'intégration des personnes immigrantes.
- Annonce, en 2013, de la Stratégie commune d'intervention pour le Grand Montréal 2013-2015 – *Le français, notre affaire à tous* afin de renouveler le soutien visant entre autres à aider les petites entreprises à se franciser, en concertation avec le milieu des affaires, le monde syndical et les secteurs de l'éducation.
- Dévoilement, en 2012, par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, d'un référentiel commun permettant de mieux encadrer l'enseignement, de consolider l'apprentissage et l'évaluation du français et d'assurer aux personnes immigrantes un parcours de francisation plus cohérent.
- Adoption, en 2011, de l'Agenda 21C qui comporte un objectif visant à favoriser, grâce aux arts et à la culture, le dialogue interculturel entre les Québécoises et Québécois, à multiplier les occasions d'interactions entre les artistes de toutes origines et la société québécoise afin de favoriser l'intégration et l'inclusion ainsi qu'à combattre l'intolérance, la discrimination et le racisme.
- Lancement, en 2005, du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi qui a depuis permis à plus de 9 600 personnes, dont 40 % de femmes, d'obtenir un premier emploi dans leur domaine de compétence au Québec.

### La participation : un droit et une responsabilité<sup>64</sup>

Toutes les personnes immigrantes ont à entreprendre un processus d'intégration. Ce processus est multidimensionnel, multifactoriel et diversifié. Certaines personnes auront une intégration linguistique plus facile, étant francophones, alors que d'autres prendront plusieurs mois avant de pouvoir être pleinement fonctionnelles sur le plan linguistique. Il en est de même pour les dimensions économique, culturelle, sociale et politique. Afin d'avoir une immigration en phase avec les choix et les besoins du Québec, le système d'immigration mise sur des personnes immigrantes engagées depuis le pays d'origine dans le processus d'intégration, mais aussi sur l'engagement de l'ensemble des acteurs de la société, dont les organismes des minorités ethnoculturelles. Cependant, il demeure que l'intégration est un processus qui s'échelonne sur des périodes de temps variables selon les personnes.

Bien que pouvant durer toute une vie, l'intégration se veut avant tout un moment transitoire vers l'inclusion. C'est un moment qui commande un haut degré d'apprentissage et d'adaptation et qui tend à s'estomper avec le temps. Bien que l'apprentissage et l'adaptation soient intenses du côté des personnes immigrantes, l'intégration est un phénomène appelant à la réciprocité, car la société dans son ensemble s'inscrit simultanément dans un processus d'apprentissage et d'adaptation face à la diversification ethnoculturelle de sa population.

Le processus d'intégration que les personnes immigrantes vivent en s'installant dans une autre société requiert de leur part un engagement fort et une volonté d'acquérir les connaissances nécessaires pour s'adapter à leur nouveau milieu de vie. Dans le contexte québécois, cela inclut notamment l'apprentissage de la langue française ainsi que la compréhension et le respect des valeurs communes. Il s'agit là d'adaptations incontournables pour l'établissement de relations interculturelles harmonieuses et pour que toutes et tous puissent participer pleinement.

Conçue ainsi, l'intégration concerne spécifiquement les personnes immigrantes et appelle la société à être accueillante. De son côté, la pleine participation interpelle l'ensemble de la population et enjoint la société à être inclusive.

La participation est comprise ici à la fois comme une responsabilité et un droit. Elle est comprise comme un droit au sens où aucun marqueur de différence ne saurait être un obstacle à la participation. Elle prend appui sur les idéaux d'égalité et de justice inclus dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. La participation est également une responsabilité au sens où elle réfère à la nécessaire solidarité de la vie en société caractérisée par l'interdépendance. Pour exercer ce droit et assumer cette

<sup>64</sup> Cette conception de la participation est largement inspirée de Alain-G. GAGNON, Micheline MILOT, F. Leslie SEIDLE et François BOUCHER, *op. cit.*, p. 51-54.

responsabilité, il est primordial de pouvoir compter sur l'engagement de l'ensemble des acteurs de la société.

De plus, la participation présuppose et est indissociable de la capacité d'agir. Ainsi, il ne s'agit pas simplement de lever les obstacles à la participation, mais aussi d'œuvrer à outiller les personnes afin qu'elles puissent participer pleinement au devenir de la société.

### Le français, langue d'intégration et langue de cohésion sociale

La connaissance de la langue française est un préalable évident au dialogue et au rapprochement interculturels entre les Québécoises et les Québécois de toutes origines. Le français est le véhicule qui permet les échanges entre toutes les Québécoises et tous les Québécois, quelle que soit leur langue maternelle ou celle utilisée dans leur vie privée. Selon Michel Pagé, « L'intégration linguistique au Québec se définit par deux éléments : l'acquisition d'une compétence en français et une préférence pour le français comme langue d'usage public<sup>65</sup>. » Le Conseil supérieur de la langue française adopte d'ailleurs le concept de français, langue de cohésion sociale. Ce concept établit une relation bidirectionnelle :

- La langue commune de l'espace public est un facteur contribuant à la cohésion sociale;
- La cohésion sociale est une condition favorisant l'apprentissage et l'usage de la langue commune.

Également, le concept du *français langue d'intégration* s'appuie sur le fait que l'apprentissage « approprié de la langue française garantit un accès plus facile à la recherche d'emploi et au maintien en emploi, et ouvre des perspectives utiles dans la poursuite des études [et permet d'accéder] en français aux services essentiels, de communiquer avec les membres de la société québécoise et de s'épanouir dans une langue qui n'est pas la sienne<sup>66</sup> ».

Au fil des années, les services de francisation ont connu un essor considérable tant sur le plan de leur accessibilité que de leur qualité. À titre d'exemple, l'ajout d'une offre de formation adaptée à certains domaines d'activité professionnelle, tels les domaines de la santé, du génie et de l'administration, a permis d'accélérer l'intégration en emploi de personnes immigrantes non francophones.

Même si l'offre de services s'est améliorée et diversifiée au cours des années, on soulève le défi toujours actuel de joindre certaines personnes qui y ont encore peu recours, notamment les personnes non francotropes, par exemple celles venant d'Asie. L'importance d'intensifier et de diversifier les actions pour joindre ces personnes demeure une priorité pour faciliter leur intégration socioprofessionnelle. Pour ce faire, les employeurs ont un rôle important à jouer. Plusieurs services sont disponibles pour permettre aux entreprises d'offrir des cours de français en milieu de travail.

### Accès, maintien et promotion en emploi

L'emploi est une des dimensions clés de la participation. L'emploi permet évidemment aux personnes de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, mais il leur permet également de se réaliser et d'élargir leur réseau social.

De nombreux programmes et mesures ont été mis en place pour faciliter l'adaptation des personnes immigrantes au marché du travail québécois ainsi que pour soutenir l'embauche des personnes immigrantes et de minorités ethnoculturelles. Or, la question du taux de chômage de ces deux groupes reste d'actualité, particulièrement pour les personnes des minorités visibles. La connaissance du français n'est pas le seul gage d'insertion sur le marché du travail comme en témoignent le taux d'emploi et le taux de chômage d'un certain nombre de personnes immigrantes francophones.

En plus d'obstacles systémiques, comme la reconnaissance des compétences, d'autres obstacles nuisent à l'accès au marché du travail, notamment le manque d'expérience de travail québécoise, le manque de formation, la barrière linguistique, le manque d'ouverture des employeurs et la surqualification.

<sup>65</sup> Michel PAGÉ, *Politiques d'intégration et cohésion sociale*, op. cit., p. 3.

<sup>66</sup> QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, *Programme-cadre de français pour les personnes immigrantes adultes au Québec*, Montréal, 2011, p. 6.

#### En quelques chiffres

#### Connaissance du français

73,9 %

Connaissance du français, en 2011, par les anglophones et les allophones : c. 70,7 % en 1991; 75,5 % en 2001.

Il arrive que dans certaines stratégies gouvernementales, les personnes immigrantes et de minorités ethnoculturelles soient présentées seulement comme un groupe sous-représenté sur le marché du travail parmi d'autres, n'appelant pas nécessairement à la mise en œuvre d'actions spécifiques. En outre, les différences importantes entre les difficultés auxquelles sont confrontées les personnes immigrantes et celles auxquelles sont confrontées les personnes des minorités visibles ne semblent pas toujours prises en considération.

### Entrepreneuriat comme mode de participation économique

En 2010, un document de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) démontrait que les personnes immigrées contribuent à la croissance économique des sociétés d'accueil, entre autres par l'apport de nouvelles connaissances et compétences. Dans les pays de l'OCDE, l'entrepreneuriat est légèrement plus élevé parmi les personnes immigrées que chez les personnes natives, quoique le taux de survie de ces entreprises est souvent plus faible que celui des entreprises créées par des personnes natives<sup>67</sup>.

Toutefois, il est reconnu que les entrepreneurs issus de l'immigration et ceux de plusieurs minorités ethnoculturelles se heurtent à des difficultés particulières pour lancer une entreprise, dont le besoin de se familiariser avec les lois et la culture québécoise ainsi que l'accès à des mesures de soutien. Les services aux entrepreneurs potentiels des minorités ethnoculturelles se sont considérablement développés, mais une meilleure concertation permettrait aux personnes de bénéficier plus aisément de l'offre de services.

### Épanouissement culturel et participation à la vie culturelle

La participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles au secteur de la culture et des communications favorise l'édification d'une culture québécoise inclusive et diversifiée. Toutefois, la reconnaissance des pratiques artistiques professionnelles issues des minorités ethnoculturelles, tout comme celle des expressions artistiques en émergence, demeurent une préoccupation. Cette reconnaissance peut être facilitée par la diffusion plus grande, et plus ciblée, de l'information sur les programmes de financement auprès des artistes des minorités ethnoculturelles et des organismes. Cette reconnaissance peut aussi être facilitée par la formation, l'accompagnement et le développement des compétences professionnelles. Ces mesures auraient pour objectifs de faciliter l'accès des personnes immigrantes et de minorités ethnoculturelles aux réseaux professionnels, de valoriser la diversité ethnoculturelle dans les programmations des institutions culturelles et dans les productions artistiques et culturelles, de révéler les talents et d'enrichir l'offre culturelle québécoise. L'adaptation de l'offre culturelle afin qu'elle soit plus accessible aux personnes immigrantes s'avère également une avenue à explorer.

### Implication citoyenne et sociale et réseautage

Accroître la capacité des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles, notamment les femmes, à participer davantage à la vie publique, à occuper des postes de décision et à favoriser leur participation à tous les niveaux est un défi. L'accès des femmes aux postes décisionnels demeure un facteur important dans la progression vers l'égalité, mais celui des femmes immigrantes et des minorités ethnoculturelles, dont les minorités visibles, pose un important défi.

De façon générale, les interactions quotidiennes issues de l'implication dans différents réseaux sociaux doivent également être favorisées, car elles permettent de développer un capital social bénéfique. C'est en effet grâce à la rencontre et au partage d'expériences communes que peuvent se tisser les liens de solidarité, de confiance et de coopération entre personnes de différentes origines. Selon Robert Putnam, « L'idée centrale est très simple : les réseaux sociaux ont une valeur. [...] les réseaux sociaux peuvent représenter un actif puissant tant pour les individus que pour les communautés d'individus<sup>68</sup>. » Par exemple, des études et sondages ont démontré qu'une forte proportion des emplois disponibles est comblée grâce aux réseaux de contacts des personnes.

<sup>67</sup> ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, *Open for Business : Migrant Entrepreneurship in OECD Countries*, Paris, OECD Publishing, 2010, 312 p.

<sup>68</sup> Robert D. PUTNAM, « Le capital social », entrevue dans *L'Observateur de l'OCDE*, n° 242, mars 2004, p.14.

---

## POUR ALLER PLUS LOIN...

La connaissance du français, langue commune de l'espace public, est un facteur incontournable de la cohésion sociale. La Charte de la langue française vise à faire du français la langue normale et habituelle du travail, de l'enseignement, des communications, du commerce et des affaires.

8. Qu'est-ce qui pourrait être mis en œuvre pour s'assurer que les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles acquièrent les compétences linguistiques nécessaires en français pour occuper un emploi à la hauteur de leurs aspirations et de leurs autres compétences professionnelles? Comment inciter les employeurs à participer aux efforts visant à faire du français la langue normale et habituelle du travail?

La participation économique des personnes immigrantes et de minorités ethnoculturelles passe par un accès à des emplois à la hauteur de leurs compétences et par l'entrepreneuriat. Malgré les efforts déployés, la participation de personnes immigrantes et de minorités ethnoculturelles est souvent inférieure à celle de la population en général.

9. Comment hausser le taux de participation économique des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles, notamment celui des femmes? De quelle façon renouveler l'action en matière d'accès à la formation d'appoint, aux stages et au mentorat pour les personnes formées à l'étranger?

Le caractère inclusif du Québec doit aussi se refléter par la participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles aux sphères culturelle, politique et sociale.

10. Quelles stratégies favoriseraient la participation culturelle, citoyenne, politique et sociale des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles?
- 

### Choix stratégique 1.4

#### Une société exempte de préjugés, de discrimination, d'intimidation et de racisme

Le Québec est une société depuis longtemps engagée dans la prévention de la discrimination et la protection des droits enchâssés dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Toutefois, des personnes se heurtent encore aujourd'hui à de la discrimination ou à des préjugés, voire à certaines formes d'intimidation ou de racisme, notamment les personnes de minorités ethnoculturelles nées au Québec ou à l'étranger, les personnes immigrées et les Autochtones. L'exclusion qui résulte du racisme et de la discrimination illustre la nécessité d'agir pour contrer avec vigueur ces phénomènes, puisque la société québécoise est ainsi privée du plein potentiel que plusieurs personnes pourraient lui apporter.

La discrimination et le racisme ont un impact sur la santé des personnes, notamment sur leur estime personnelle et leur bien-être psychologique. Il est donc important de prévenir et d'intervenir adéquatement, tout en tenant compte de la complexité des situations de discrimination. En effet, certaines personnes, comme les femmes immigrantes ou les femmes autochtones, les personnes immigrantes aînées ou des minorités sexuelles, vivent des formes de discrimination dites croisées, ou intersectionnelles.

**La Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec, La diversité : une valeur ajoutée et son Plan d'action 2008-2013**

L'un des objectifs de cette politique était de contrer les préjugés et la discrimination fondée sur la couleur, la religion ou l'origine ethnique ou nationale. Diverses initiatives ont été mises en œuvre telles que la production de documents d'information à l'intention des travailleuses et des travailleurs temporaires et agricoles et de guides à l'intention des personnes immigrantes présentant leurs droits et rappelant le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes. Des formations sur les droits et les responsabilités sont offertes dans divers milieux, ainsi que des formations sur le profilage racial auprès des services de police. Les mécanismes de recours ont aussi fait l'objet d'améliorations significatives et des projets de soutien aux victimes ont été mis en place.

## Sensibilisation aux conséquences des préjugés, de la discrimination, de l'intimidation et du racisme sur les personnes et sur la société

Le racisme prend plusieurs formes, des remarques offensantes et injures à l'agression physique, en passant par le harcèlement et l'intimidation. Toutes et tous peuvent être affectés par la discrimination et le racisme, tant comme auteurs ou victimes que comme témoins, notamment en milieu de travail, à l'école et dans le cyberspace. Bien que les préjugés et les stéréotypes qui alimentent souvent ces comportements soient communs, il importe de comprendre qu'il s'agit de jugements erronés et qu'il ne faut pas laisser ces préjugés guider nos relations sociales.

L'intimidation, le racisme, ainsi que la discrimination directe, indirecte et systémique empêchent les personnes de participer pleinement au développement de la société québécoise. Ces attitudes peuvent aussi susciter des comportements d'auto-exclusion parmi les victimes et leurs proches, une situation qui nuit à l'édification d'une société inclusive et qui affaiblit la cohésion sociale.

Pour contrer la discrimination et le racisme, la sensibilisation et l'éducation sont des moyens probants de prévention et d'intervention, comme le sont les efforts soutenus pour favoriser le dialogue et le rapprochement interculturels qui permettent aux personnes de se familiariser avec les différences et de contrer les préjugés et les stéréotypes. Ces différences peuvent alors apparaître moins importantes et moins menaçantes.

## Éducation aux droits et soutien aux victimes d'intimidation, de discrimination et de racisme

L'engagement législatif du Québec en matière de lutte contre la discrimination et le racisme s'inscrit dans la foulée de l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne en 1975. Cet engagement a été réitéré au fil des ans, notamment en 1986 par l'adoption à l'unanimité par l'Assemblée nationale de la Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales de même que la Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec, *La diversité : une valeur ajoutée* et son Plan d'action 2008-2013. Pour ce qui est de l'intimidation, la Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école (RLRQ, chapitre 19) a été sanctionnée en 2012. Cette loi a pour but d'offrir un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire aux élèves de manière à ce qu'ils puissent développer leur plein potentiel, à l'abri de toute forme d'intimidation ou de violence.

Le respect et l'exercice des droits se fondent sur la connaissance des lois, mais les Québécoises et les Québécois n'ont pas tous une connaissance ou une compréhension suffisante des lois, des droits et des responsabilités. Cette méconnaissance peut entraîner la répétition de comportements et d'idées discriminatoires et racistes. Les recours offerts aux victimes peuvent aussi être méconnus, ce qui limite leur capacité à faire valoir leurs droits.

## Surveillance et prévention de la propagande et des crimes haineux

Bien que la propagande et les crimes haineux soient peu fréquents, leur gravité se révèle pleinement au regard des conséquences profondes qu'elles peuvent avoir sur les victimes et leurs proches. En effet, les crimes haineux sont souvent motivés par des caractéristiques personnelles, telles la couleur, l'origine ethnique, la religion ou l'orientation sexuelle, des éléments importants de l'identité des victimes, ce qui accroît leurs conséquences psychologiques.

La propagande haineuse est particulièrement préoccupante dans Internet et dans les médias sociaux, lieux privilégiés d'un retour en force de propos racistes, où elle est accompagnée d'une forme de légitimation favorisée par les effets viraux d'Internet.

## Prévention du profilage racial

Le profilage racial désigne toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, tels la « race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent. Le profilage racial inclut aussi toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée.

Ce profilage racial et social s'appuie sur des présomptions basées sur des préjugés, des mythes et des stéréotypes. Concrètement, il se traduit par une surveillance particulière et des contrôles plus fréquents des personnes appartenant aux minorités visibles. Les jeunes des minorités visibles des quartiers défavorisés sont très affectés par ce phénomène, car ces comportements répétitifs produisent un effet de harcèlement. La prévention du profilage racial repose notamment sur l'amélioration des relations entre la police et les communautés locales, sur la sensibilisation auprès des jeunes et ainsi que sur les formations initiales et continues offertes aux intervenantes et aux intervenants actifs au sein des services policiers.

---

### POUR ALLER PLUS LOIN...

Malgré les multiples efforts de sensibilisation, d'éducation et de rapprochement interculturel, des attitudes de discrimination, d'intimidation et de racisme persistent. Des efforts accrus sont nécessaires.

La sensibilisation et l'éducation sont des moyens probants pour se familiariser avec les différences et prendre conscience de préjugés.

11. Comment mieux sensibiliser la population sur les conséquences des préjugés, de la discrimination, de l'intimidation et du racisme, sur les personnes et sur l'ensemble de la société?

Les Québécoises et les Québécois n'ont pas tous une connaissance ou une compréhension suffisante des lois, des droits et des responsabilités. Les recours offerts aux victimes peuvent aussi être méconnus, ce qui limite leur capacité à faire valoir leurs droits.

12. Comment mieux faire connaître les lois, les droits ainsi que les responsabilités en matière d'égalité et de non-discrimination? Comment intervenir tout en portant une attention à la discrimination croisée ou l'intersection des discriminations, par exemple sur la base de l'origine ethnique, de la religion et du sexe?

Les personnes des minorités visibles, notamment les jeunes des quartiers défavorisés, sont très affectées par le profilage racial, car ces comportements répétitifs produisent un effet de harcèlement.

13. Outre la formation déjà offerte depuis plusieurs années aux policières et aux policiers, quels autres moyens pourraient être utilisés afin de les sensibiliser aux conséquences du profilage racial et à l'importance du développement de compétences interculturelles?

Bien que la propagande et les crimes haineux soient peu fréquents dans la société québécoise, les conséquences sont très importantes pour les victimes. Aujourd'hui, la propagande haineuse est particulièrement préoccupante dans Internet et dans les médias sociaux.

14. Comment réagir aux manifestations de racisme dans Internet? Comment mobiliser l'ensemble de la population à favoriser le respect et la civilité sur les médias sociaux? Comment agir de manière proactive pour dissiper ce phénomène?
-

## Enjeu 2

# Une immigration reflétant les choix de société

Confronté au ralentissement de la croissance de la population en âge de travailler, soit les personnes âgées de 20 à 64 ans, le Québec doit, pour contribuer au dynamisme de son économie, sélectionner les personnes immigrantes qui présentent les profils socioprofessionnels les plus en mesure de répondre aux besoins du marché du travail et de favoriser leur intégration. En outre, l'immigration permet de favoriser l'innovation et la productivité à la fois pour les entreprises et les collectivités locales.

Seule collectivité majoritairement francophone en Amérique du Nord, le Québec a fait de la contribution de l'immigration à la vitalité et à la pérennité du français un défi prioritaire. L'accueil d'une immigration francophone répondant aux besoins du Québec requiert l'attraction de talents stratégiques et soulève une préoccupation quant à leur établissement durable, dans un contexte international de forte concurrence et d'internationalisation de l'éducation. Afin de favoriser la diversité de la société québécoise, le Québec a aussi fait le choix de maintenir une répartition équilibrée des régions d'origine dans le mouvement migratoire.

Par ailleurs, le Québec a fait de la réunification familiale un des principes à la base de sa politique d'immigration, en raison de son impact positif sur l'attraction des personnes immigrantes et sur l'établissement durable au Québec des familles immigrantes. Il a aussi démontré sa volonté de solidarité internationale en accueillant des personnes en situation de détresse.

### Choix stratégique 2.1

**Un système d'immigration compétitif permettant d'attirer, de sélectionner et de favoriser l'établissement durable de talents stratégiques qui contribuent à la vitalité du français, à la prospérité et à la diversité**

Un des grands défis que doit relever le Québec lorsqu'il est question d'immigration est celui de l'adéquation entre la sélection des personnes immigrantes et les divers objectifs de la politique d'immigration. Le profil des personnes immigrantes sélectionnées est notamment déterminé par les objectifs de vitalité et de pérennité de la langue française, de prospérité et de diversité de la provenance, ce qui suppose divers arbitrages. Jusqu'ici, la complémentarité des programmes d'immigration s'est posée comme une avenue pour faciliter ces arbitrages. En effet, le Québec, tout comme les principaux pays d'immigration, dispose d'une variété de programmes pour répondre à diverses situations et à différents besoins : que ce soit par le truchement de l'immigration permanente, par l'acceptation de travailleuses et de travailleurs temporaires spécialisés ou peu spécialisés, par la sélection de gens d'affaires ou de travailleuses et de travailleurs qualifiés, par l'attraction d'étudiantes et d'étudiants étrangers ou par la facilitation de la transition du statut temporaire à permanent.

Le Québec a fait de la contribution de l'immigration à la vitalité et de la pérennité du fait français un défi prioritaire et des moyens ont été mis en œuvre, notamment des services de francisation avant l'admission, pour s'assurer de hausser la part de l'immigration francophone dans la sélection au Québec.

En ce qui a trait à la contribution de l'immigration à la prospérité du Québec, les experts ne s'entendent pas sur l'ampleur de l'impact économique de l'immigration<sup>69</sup>. Un point sur lequel ceux-ci s'entendent est que cet impact pourrait être plus positif si le Québec réussissait à tirer davantage profit de la contribution des personnes immigrantes. Pour ce faire, avancent les auteurs, l'amélioration de la sélection et de l'intégration des personnes immigrantes doit être une priorité.

<sup>69</sup> Brahim BOUDARBAT et Gilles GRENIER, *Impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*. op. cit., p. 50 à 70.

Pour ce qui est des enjeux démographiques, les récentes projections publiées par l'Institut de la statistique du Québec<sup>70</sup>, qui s'appuient sur le maintien d'un niveau d'immigration relativement élevé, rappellent que la perspective d'une décroissance de la population du Québec n'est plus envisagée si les tendances démographiques récentes se maintiennent. En effet, le scénario de référence indique que la population du Québec pourrait atteindre 9 millions en 2029 et dépasser 10 millions vers 2061, notamment, grâce à l'immigration qui deviendra la principale source d'accroissement de la population.

Toutefois, certains défis démographiques se posent avec encore plus d'acuité. La société québécoise reste confrontée aux enjeux liés au vieillissement de la population, au renouvellement et à la croissance de sa population en âge de travailler, soit les personnes âgées de 20 à 64 ans, et à la répartition régionale de la population. Ces enjeux devront être bien documentés afin de faire des choix éclairés lorsque des arbitrages devront être effectués.

Par ailleurs, la diversité de la provenance de l'immigration contribue à favoriser l'intégration des personnes immigrantes. En effet, la diversité de provenance des personnes immigrantes contribuerait à l'ouverture à la diversité et à l'harmonie interculturelle<sup>71</sup>. Le gouvernement du Québec souhaite assurer le maintien de la diversité de l'immigration, en s'appuyant sur des actions d'information, de promotion et de recrutement dans les différentes régions du monde où se trouvent des candidates et des candidats potentiels répondant, par leur connaissance du français, leur formation et leurs compétences, aux besoins du Québec.

#### Quelques actions récentes

- Entrée en vigueur, en août 2013, de changements à la grille de sélection des travailleurs qualifiés, qui ont permis de renforcer les exigences en matière de connaissance du français et d'actualiser le pointage accordé aux candidates et aux candidats en fonction de leur domaine de formation.
- Entrée en vigueur, en 2012, d'un processus simplifié et prioritaire de traitement des demandes des employeurs pour l'embauche de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires exerçant certaines professions spécialisées en demande, afin d'offrir une réponse rapide aux besoins exprimés par les employeurs.
- Mise en place, en 2010, du Programme de l'expérience québécoise, qui permet notamment de faciliter le passage du statut de résident temporaire au statut de résident permanent pour les étudiantes et les étudiants étrangers diplômés du Québec et les travailleuses et les travailleurs temporaires spécialisés qui occupent un emploi au Québec.

### Attraction et sélection d'une immigration qui répond aux besoins du Québec

Les mouvements migratoires internationaux ont connu, au cours des dernières années, des transformations importantes. Celles-ci se traduisent notamment par un accroissement des mouvements migratoires en général, mais surtout par une hausse des séjours temporaires, ainsi que par une concurrence accrue pour l'attraction de talents stratégiques. Ces évolutions, ainsi que la mobilité croissante des travailleuses et des travailleurs hautement qualifiés, constituent des défis pour favoriser l'établissement durable au Québec de personnes immigrantes qui pourront contribuer à la vitalité du français, à sa prospérité et à sa diversité.

Par ailleurs, le récent rehaussement des exigences de connaissance du français peut paraître difficilement conciliable avec la réponse à d'autres besoins importants de la société québécoise, notamment le recrutement de candidates et de candidats dont la formation et les compétences sont recherchées sur le marché du travail et la diversification des bassins d'immigration. Bien que le Québec continue à prêter une attention particulière à assurer la diversité du mouvement migratoire, ces nouvelles exigences sont susceptibles de favoriser la concentration des personnes candidates admises en provenance de pays majoritairement francophones.

Pour concilier ces divers objectifs, une des avenues serait de cibler différemment les efforts de promotion de l'immigration au Québec. Au cours des dernières années, ces efforts de promotion ont évolué. Ils ont pour objectif de fournir une information exacte et réaliste sur le Québec, sans éluder les

<sup>70</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061*, édition 2014, Québec, Gouvernement du Québec, 124 p.

<sup>71</sup> Alain-G. GAGNON, Micheline MLOT, F. Leslie SEIDLE et François BOUCHER, *op. cit.*, p. 25.

potentielles difficultés liées à l'immigration et à l'intégration. Les actions de promotion pourraient viser davantage les candidats francophiles dans les territoires non francophones ainsi que dans les pays réunissant un nombre significatif de personnes francotropes, c'est-à-dire ayant des affinités avec la langue française. L'apprentissage du français pour les personnes originaires de ces pays étant plus facile et naturel, l'adoption du français comme langue d'usage public serait grandement favorisée.

Cependant, le Québec ne jouit pas de la notoriété de ses principaux concurrents sur la scène internationale. Cela pose des défis pour attirer les personnes immigrantes qui répondront le mieux aux besoins de la société québécoise. Pour rester attractif, le Québec devra notamment compter sur une économie dynamique, un système d'immigration efficace et une société inclusive ainsi que miser sur la mise en valeur de ses attraits, dont la qualité de vie et la sécurité.

La grille de sélection des travailleurs qualifiés constitue le principal levier dont dispose le Québec pour modifier la composition de l'immigration afin d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixés. Le système actuel des demandes d'immigration comporte toutefois des limites. Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion compte donc mettre en place un modèle innovant de gestion des demandes d'immigration s'appuyant sur la « déclaration d'intérêt ».

#### **La gestion des demandes d'immigration s'appuyant sur la « déclaration d'intérêt »**

Le Québec prévoit implanter un système de gestion des demandes d'immigration s'appuyant sur la « déclaration d'intérêt », comme il en existe actuellement en Australie et en Nouvelle-Zélande et, depuis peu, au Canada. Un tel système permet de choisir, en continu, les candidates et les candidats à l'immigration qui pourront le mieux contribuer au dynamisme et à l'évolution du marché du travail québécois. L'implantation de ce système permettra de réduire les délais de traitement et d'éviter la constitution d'un inventaire de dossiers, tout en permettant un meilleur arrimage avec les besoins de main-d'œuvre en région. Il devrait aussi permettre la participation des employeurs et des instances territoriales au processus d'immigration.

Ainsi, une candidate ou un candidat qui souhaite immigrer au Québec devra « déclarer son intérêt » en présentant une demande en ligne et satisfaire à un nombre limité de critères d'accès pour intégrer une banque de candidatures. Les personnes les plus aptes à répondre aux besoins du Québec sont alors invitées à déposer une demande formelle d'immigration, selon un ordre de priorité établi. La déclaration d'intérêt d'une candidate ou d'un candidat a une durée de validité limitée et, à l'échéance, la candidature devient invalide. Ainsi, le volume et le rythme des invitations sont contrôlés en fonction des objectifs de sélection du plan annuel d'immigration et de la capacité de traitement des demandes.

### **Engagement des milieux économiques pour accroître la contribution de l'immigration à la prospérité du Québec**

À l'échelle internationale, on remarque une tendance à s'appuyer davantage sur des acteurs, tels que les entreprises et les instances territoriales, pour définir les besoins sociétaux en immigration. Le Québec ne fait pas exception et s'inscrit dans cette mouvance. Pour certains analystes, les systèmes d'immigration qui confèrent un plus grand rôle de sélection aux entreprises ainsi qu'à d'autres acteurs sociétaux peuvent s'avérer positifs, car l'immigration devient alors une responsabilité pour la société dans son ensemble. En effet, il apparaît souhaitable que l'expression des besoins du marché du travail, la définition des profils socioprofessionnels recherchés et, conséquemment, la capacité à attirer et à sélectionner les personnes immigrantes qui permettront d'assurer le dynamisme du marché du travail relèvent d'un engagement partagé entre le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et l'ensemble des acteurs socioéconomiques.

Toutefois, le développement économique durable ne s'appuie pas uniquement sur la réponse aux besoins à court terme des employeurs par la voie de l'immigration, mais il repose également sur l'amélioration de la productivité, l'innovation et l'amélioration des conditions de travail de la main-d'œuvre locale.

## Contribution des travailleuses et des travailleurs temporaires à la prospérité

Les employeurs ont de plus en plus recours aux travailleuses et aux travailleurs temporaires, ce qui se révèle souvent une voie plus flexible que l'immigration permanente pour répondre à leurs besoins pressants de main-d'œuvre lorsque aucune main-d'œuvre locale n'est disponible. Pour inciter les travailleuses et les travailleurs temporaires occupant des emplois spécialisés à s'établir de façon permanente au Québec, le Programme de l'expérience québécoise constitue une stratégie porteuse de résultats. En effet, les personnes ayant effectué un séjour préalable au Québec montrent de meilleures performances économiques après l'obtention du statut de résident permanent<sup>72</sup>. Cela permet également à des entreprises québécoises de bénéficier à long terme de cette main-d'œuvre qualifiée. Certains suggèrent d'ailleurs que les employeurs pourraient contribuer davantage à la francisation et à l'intégration des travailleuses et travailleurs temporaires et de leur famille, afin de favoriser la réussite de leur établissement au Québec.

Par ailleurs, la contribution au dynamisme économique du Québec des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, qu'ils soient spécialisés ou non, mérite d'être rappelée. Ces travailleuses et travailleurs constituent une main-d'œuvre essentielle au bon fonctionnement de plusieurs entreprises dans de nombreux secteurs d'activité. La question de la protection de leurs droits et du respect par les employeurs de leurs obligations constitue un enjeu auquel il faut prêter une attention particulière. Il demeure, en effet, primordial de veiller à assurer l'équité du traitement et des conditions de travail de ces travailleuses et travailleurs.

## Contribution de l'immigration à l'apport de capitaux et à la création d'une base entrepreneuriale plus dynamique et innovante

L'établissement à long terme des immigrantes et des immigrants investisseurs est un défi important pour le Québec, comme pour divers pays d'immigration. En effet, seule une minorité de ces personnes s'établit durablement au Québec. Diverses mesures ont donc été mises en œuvre au cours des années dont des services d'accueil et d'accompagnement, afin de favoriser leur établissement durable. En outre, depuis août 2013, les immigrantes et les immigrants investisseurs ayant une connaissance du français fonctionnelle ne sont pas soumis aux plafonds de demandes, puisque la connaissance du français est reconnue comme étant un facteur de rétention au Québec. Malgré le faible taux actuel de présence, rappelons que les revenus de placements générés par ce programme permettent de soutenir des projets de développement économique et des mesures d'intégration en emploi de personnes immigrantes et de minorités visibles<sup>73</sup>.

Par ailleurs, le Québec fait face à d'importants défis de relève et de dynamisme entrepreneuriaux et les personnes immigrantes présentent souvent un bon potentiel à cet égard. Le Québec pourrait cependant tirer un meilleur profit de l'entrepreneuriat immigrant pour soutenir l'innovation et l'économie dans son ensemble.

## Internationalisation de l'éducation

La présence d'étudiantes et d'étudiants étrangers au Québec constitue un facteur de dynamisme pour le réseau de l'éducation et de la recherche. Cette présence est perçue comme permettant de diversifier les sources de financement de l'éducation et de positionner le Québec dans les réseaux internationaux de recherche, en plus de générer des retombées économiques importantes. Le Québec doit toutefois faire face à une forte compétition en vue d'attirer des étudiantes et des étudiants étrangers.

Les étudiantes et les étudiants étrangers sont des personnes de choix pour une éventuelle immigration permanente. Ces personnes sont bien intégrées à la société et susceptibles de trouver plus facilement un emploi avec leur diplôme québécois en poche. Des efforts de promotion du Programme de

<sup>72</sup> Guy LACROIX, *L'intégration en emploi des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés au Québec, 2002-2009*, Québec, Centre interuniversitaire sur le risque, les politiques économiques et l'emploi, 2013, 61 p.

<sup>73</sup> Entre 2000 et 2012, les revenus générés par les placements des personnes immigrantes de la sous-catégorie des investisseurs ont permis au gouvernement du Québec de soutenir, pour un montant total de 585,8 M\$, des projets de développement présentés par de petites et moyennes entreprises et d'allouer, depuis 2005, quelque 35 M\$ au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi, permettant à plus de 9 600 personnes d'occuper un emploi dans leur domaine de compétence.

l'expérience québécoise sont donc réalisés afin de mieux faire connaître ce programme qui permet de faciliter le passage du statut de résident temporaire au statut de résident permanent, notamment pour les étudiantes et les étudiants étrangers diplômés du Québec qui ont une connaissance du français de niveau intermédiaire avancé.

---

### POUR ALLER PLUS LOIN...

La sélection de travailleuses et de travailleurs qualifiés repose sur un arbitrage délicat qui vise à déterminer le poids relatif que devrait avoir la prise en compte de divers objectifs pouvant paraître contradictoires. Par exemple, l'objectif d'un arrimage plus étroit de la sélection avec les besoins spécifiques du marché du travail peut entraîner une diminution du nombre d'admissions. De même, l'augmentation de la proportion de personnes connaissant le français au moment de l'admission pourrait limiter la capacité de sélectionner des candidates et des candidats qui présentent les compétences recherchées par le marché du travail québécois ou entraîner une diminution de la diversité de la provenance de l'immigration. Cet arbitrage doit également composer avec l'offre internationale d'immigration et avec les limites de l'attrait que le Québec exerce sur les migrantes et les migrants potentiels, compte tenu de la concurrence qu'exercent d'autres pays d'immigration.

- 15.** Comment stimuler la position concurrentielle du Québec pour le recrutement d'une immigration francophone et diversifiée, tout en s'assurant d'une réponse aux besoins économiques et sociaux?

Il est envisagé d'associer plus étroitement les milieux économiques à l'évaluation des besoins économiques ainsi qu'à la sélection des travailleuses et travailleurs qualifiés.

- 16.** Comment associer davantage les milieux économiques aux stratégies en matière d'immigration et d'intégration des personnes immigrantes?

La migration temporaire constitue une avenue de plus en plus populaire pour contribuer à répondre aux besoins de main-d'œuvre pressants et ponctuels des entreprises du Québec.

- 17.** Comment s'assurer que le recours aux travailleuses et aux travailleurs temporaires contribue véritablement à assurer le dynamisme économique du Québec? Comment s'assurer que ce recours ne se fasse pas au détriment de l'amélioration de la productivité des entreprises et des conditions de travail?

Le Québec fait face à d'importants défis de dynamisme entrepreneurial et les personnes immigrantes sont souvent perçues comme présentant un bon potentiel entrepreneurial.

- 18.** Le Québec pourrait-il tirer un meilleur profit de l'apport de l'immigration en ce qui a trait aux mouvements de capitaux et à la création d'une base entrepreneuriale plus dynamique et innovante?

La venue des étudiantes et des étudiants étrangers permet de contribuer au dynamisme du système éducatif dans la métropole, la capitale nationale et les diverses régions du Québec.

- 19.** Comment accroître l'attraction des étudiantes et des étudiants étrangers et favoriser leur établissement durable?
-

## Choix stratégique 2.2

### Un attachement au principe de réunification familiale et une volonté de partager avec la communauté internationale l'accueil des personnes réfugiées et de répondre à d'autres situations humanitaires

Les personnes de la catégorie du regroupement familial doivent faire l'objet d'un engagement de parrainage pour pouvoir immigrer. Les droits et les responsabilités tant de la personne qui parraine que de la personne parrainée doivent être bien compris. Quant à l'immigration humanitaire, celle-ci renvoie à la valeur que la société accorde à la solidarité internationale ainsi qu'à l'accueil de personnes qui fuient les guerres et les menaces de persécution. Le Québec est fier d'assumer ses engagements humanitaires et se préoccupe de mettre en place les conditions d'accueil adaptées à leur situation et à leurs besoins.

#### Quelques actions récentes

- Adoption, en juin 2013, du Plan d'action du gouvernement du Québec pour l'accueil et l'intégration des personnes réfugiées sélectionnées à l'étranger.
- Mise en place, en 2011, des orientations ministérielles *Une passerelle vers un avenir en santé* qui prévoient une évaluation du bien-être et de la santé physique des personnes réfugiées et demandant l'asile à leur arrivée au Québec.
- Mise en œuvre, en février 2010, du Programme spécial de parrainage humanitaire qui aura permis, au 31 décembre 2013, l'accueil de près de 5 300 Haïtiennes et Haïtiens victimes du séisme.

#### Compréhension des droits et des responsabilités des personnes qui bénéficient de la réunification familiale

Il appartient au Québec, à titre de responsable de la gestion des engagements de parrainage, de traiter les demandes d'engagement des personnes qui souhaitent être réunies avec leur conjointe ou leur conjoint, leurs enfants, leurs parents ou grands-parents non-résidents permanents. Outre l'importance de traiter avec célérité ces demandes, il incombe au Québec d'assurer le respect des engagements souscrits par la garante ou le garant et d'informer systématiquement les personnes garantes et celles parrainées de la portée de l'engagement. Il est important également, dès l'acceptation de l'engagement, d'encourager les personnes immigrantes à utiliser l'offre de services à l'étranger pour préparer leur parcours d'intégration. Afin de veiller à ce que le parrainage n'entraîne pas une situation de vulnérabilité pour certains groupes de personnes, particulièrement les femmes, l'information sur les services disponibles en cas d'abus ou de violence doit être transmise tant aux personnes parrainées qu'aux garantes et aux garants.

Le message sur l'importance de s'intégrer et de participer pleinement à la vie collective est déterminant. Si certaines personnes parrainées ne souhaitent pas intégrer le marché du travail à court terme parce qu'elles veulent s'occuper de leur famille, la connaissance du français peut s'avérer importante pour leur permettre d'échanger avec les personnes de la société d'accueil et éviter l'isolement. Il y a lieu de s'assurer que tant les garantes et les garants que les personnes parrainées aient une juste compréhension de leurs responsabilités et de la portée de l'engagement; la dimension relative à l'intégration est tout aussi importante que celle d'ordre financier.

#### Réinstallation des personnes réfugiées au Québec

Le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) estime à 51 millions le nombre de personnes réfugiées, demandant l'asile ou déplacées à l'intérieur de leur pays. Parmi elles, 11,7 millions relèvent de la compétence du HCR. À une fraction de ces personnes et de ces familles sera proposée la possibilité de poursuivre leur vie en sécurité dans un pays autre que leur pays d'origine ou que leur pays d'asile où elles ont trouvé refuge depuis des mois, voire des années. Pour 2015, le HCR évalue à 960 000 le nombre de personnes dans le monde qui seraient candidates à la réinstallation dans un pays tiers, tout retour au pays d'origine étant exclu au même titre que l'intégration dans le pays d'asile. Toutefois, le nombre de places disponibles dans les pays offrant de tels programmes, dont le Canada, se

situé aux environs de 80 000 par année<sup>74</sup>. Il va sans dire que ce nombre est nettement insuffisant, mais la contribution du Québec, compte tenu de sa population, est tout de même remarquable. À titre comparatif, l'Europe a accueilli 5 500 réfugiés en 2013 alors que le Québec a pu réinstaller et intégrer sur son territoire près de 1 750 personnes, parmi lesquelles 697 réfugiés et réfugiées ont fait l'objet d'un parrainage collectif. Cet effort du Québec est toutefois peu connu de la population.

En vertu de l'*Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains* de 1991, le Québec s'engage à accueillir des personnes réfugiées et des personnes en situation semblable dans une proportion qui correspond à son poids démographique au sein du Canada.

Les personnes réfugiées sélectionnées à l'étranger ont maintenant un profil différent de celui des personnes sélectionnées au début des années 1990. Depuis environ sept ans, les organismes d'accueil et les partenaires de la santé ont observé que les besoins d'accompagnement des personnes réfugiées étaient plus importants. Il faut préciser que les personnes réfugiées sont accueillies au Canada même si elles ont des problèmes de santé majeurs (la loi fédérale a été modifiée en ce sens en 2002). De plus, davantage de personnes réfugiées ayant vécu de nombreuses années dans des camps ou ayant subi des traumatismes majeurs du fait de la dureté des conflits et des conditions difficiles dans les pays d'accueil sont réinstallées au Canada.

En réponse à ces difficultés, le Québec s'est doté, en 2013, d'un Plan d'action pour l'accueil et l'intégration des personnes réfugiées sélectionnées à l'étranger de façon à mieux coordonner ses interventions et à mieux adapter l'offre de services à leurs besoins spécifiques.

Toutefois, la structure même d'accueil présente certaines faiblesses. Au début des années 1990, l'objectif était de faire en sorte que ces personnes s'installent un peu partout au Québec, dans la foulée peut-être du succès du programme de parrainage collectif des réfugiés de la mer (*boat people*) et de leur accueil dans quelque 200 localités. Aujourd'hui, il faut reconnaître qu'il devient plus difficile de réunir toutes les conditions propices à un accueil adéquat, de maintenir l'expertise nécessaire notamment en matière de soins de santé à l'arrivée, dans un nombre assez élevé de villes alors que certaines n'accueillent que quelques dizaines de personnes réfugiées par année.

### Réponse rapide et ciblée aux demandes d'immigration pour des motifs de protection et des considérations humanitaires

Le système d'immigration du Québec permet de répondre de façon rapide et ciblée aux situations d'urgence. Ainsi, le Québec a le pouvoir de sélectionner des personnes, déjà au Québec ou à l'étranger, pour les considérations humanitaires suivantes : liens familiaux et affectifs avec un résident ou une résidente ou une candidate ou un candidat sélectionné par le Québec; personne déjà intégrée au Québec; risque pour la sécurité physique ou préjudice grave en cas de retour dans le pays d'origine.

Le Québec a démontré son engagement humanitaire en sélectionnant des personnes en situation de vulnérabilité et pour répondre à des situations d'urgence (par exemple : les mesures spéciales à la suite du tsunami dans l'océan Indien de décembre 2004 et du séisme survenu en Asie du Sud en octobre 2005, le Programme spécial de parrainage humanitaire pour Haïti à la suite du séisme survenu en 2010 et les mesures spéciales par suite du typhon survenu aux Philippines, en novembre 2013).

### Parrainage de personnes en situation de détresse par un groupe de personnes ou un organisme

Le Québec assume la pleine maîtrise d'œuvre du Programme de parrainage collectif depuis 1997. De 2009 à 2013, des groupes de résidents et des organismes (personnes morales) ont parrainé près de 2 500 personnes réfugiées. La réponse immédiate et significative par des organismes québécois pour le parrainage de personnes réfugiées syriennes et l'engagement d'au moins trois nouveaux organismes de parrainage témoignent de l'attachement profond de la société québécoise à la solidarité internationale.

<sup>74</sup> HAUT COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS, *UNHCR Projected Global Resettlement needs 2015*, Genève, 2014, [En ligne], [www.unhcr.org/543408c4fda.html](http://www.unhcr.org/543408c4fda.html).

La contribution des organismes et des groupes de personnes à l'effort humanitaire du Québec est cruciale et gagne à être connue. Ces personnes et ces organismes ont aussi besoin d'être bien outillés pour pouvoir soutenir adéquatement les personnes réfugiées parrainées dans leur parcours d'intégration.

### Offre de services aux personnes qui sollicitent l'asile

Les mesures de resserrement du gouvernement fédéral ont entraîné une baisse significative du nombre de demandeurs d'asile. Au Québec, en 2013, moins de 2 500 personnes ont sollicité l'asile. Les trois années précédentes, le volume annuel était en moyenne de 4 800 personnes. Le traitement accéléré de certains dossiers fait en sorte que des personnes obtiennent leur statut plus rapidement. Le taux d'acceptation est aussi légèrement plus élevé que par le passé. Afin d'accélérer leur intégration, il est important de bien informer ces personnes des services offerts dans l'attente et après l'obtention de leur statut.

---

#### POUR ALLER PLUS LOIN...

Les personnes de la catégorie du regroupement familial doivent faire l'objet d'un engagement de parrainage pour pouvoir immigrer. Les personnes qui se portent garantes pour un membre de leur famille ont des responsabilités, non seulement à l'égard des besoins financiers de la personne qu'elles parrainent, mais également à l'égard de leur intégration.

20. Comment s'assurer d'une plus grande contribution des garantes et des garants au processus d'intégration des personnes parrainées? Comment mieux informer les garantes et les garants ainsi que les personnes parrainées sur leurs droits et sur leurs responsabilités?

Le Québec est responsable de la sélection des personnes réfugiées à l'étranger. De plus, le système d'immigration permet de répondre aux situations d'urgence sur la base de considérations humanitaires. Récemment, l'engagement remarquable d'organismes, en vertu du Programme de parrainage collectif du Québec, dans l'accueil de personnes réfugiées en provenance de Syrie témoigne de la volonté de la population québécoise d'exprimer sa solidarité.

21. Comment le gouvernement peut-il mieux faire connaître l'apport du Québec à l'effort international de solidarité et la contribution à la société des personnes réfugiées et des personnes parrainées?
22. Quelles sont les conditions que doivent réunir les milieux d'accueil de personnes réfugiées pour mieux répondre à leurs besoins?
- 

### Choix stratégique 2.3

#### Un système d'immigration performant qui valorise l'autonomie des personnes dans leurs démarches

Le projet d'immigration d'une personne ou d'une famille implique plusieurs démarches. Celles-ci doivent pouvoir être entreprises avec célérité et les différentes étapes doivent être simples à franchir. Pour ce faire, les personnes immigrantes font preuve d'engagement et de détermination pour assurer leur propre succès.

Les technologies de l'information ont démontré leur utilité à la mise en place de mécanismes en libre-service qui favorisent l'autonomie des personnes. Il est aujourd'hui possible d'imaginer des modes de fonctionnement où la personne parvient, par elle-même, à accéder à toute l'information et aux services dont elle a besoin pour réussir son projet d'immigration. Dans un monde de mégadonnées qui facilite l'accès à une quantité très importante d'information, les personnes doivent être en mesure de traiter cette information avec discernement et d'y avoir accès de manière ciblée plutôt que générale.

Pour accélérer et faciliter le projet d'immigration, des étapes importantes peuvent être franchies depuis l'étranger, par exemple l'apprentissage du français, l'évaluation comparative des études avec les repères scolaires québécois, certaines démarches d'accès aux professions et métiers réglementés et la prospection d'employeurs potentiels. S'intégrer avec succès à une nouvelle société nécessite aussi la connaissance des rouages et des structures sociales en place pour réaliser les premières démarches d'installation de même que la compréhension de son histoire, de ses valeurs et de ses principes

fondateurs. Aussi, il importe d'agir comme facilitateur en offrant les outils ou les possibilités d'entreprendre ces différentes démarches depuis l'étranger. Pour les personnes qui n'ont pu les accomplir ainsi que pour celles qui présentent des besoins accrus, par exemple les personnes réfugiées ou les personnes âgées, l'offre de services au Québec se doit de favoriser la réalisation de leur plein potentiel en étant flexible, accessible, incitative et modulée selon leurs besoins.

#### Quelques actions récentes

- Lancement, en 2012, du Service d'intégration en ligne qui vise à soutenir les personnes immigrantes qui détiennent un certificat de sélection du Québec pour qu'elles entreprennent leurs démarches d'intégration depuis l'étranger ou au Québec afin qu'elles réussissent à s'intégrer plus rapidement à la société québécoise.
- Ajout, en 2012, d'un plan d'action personnalisé dans le guide *Apprendre le Québec* qui permet aux personnes immigrantes de préparer leur projet migratoire en s'informant sur des sujets liés à l'installation, à l'adaptation au monde du travail et à la connaissance des valeurs communes de la société québécoise.
- Mise en place, en 2010, d'un vaste chantier de transformation des processus du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion afin de pouvoir, dans un contexte de ressources limitées, continuer à offrir des services de qualité ainsi que d'améliorer l'efficacité. La première phase a permis de mettre en place un nouveau processus de validation de la conformité documentaire afin d'assurer une validation optimisée des documents statutaires, professionnels et scolaires des personnes candidates. De plus, la base de données sur l'évaluation comparative des études a été optimisée afin d'offrir un seul outil de référence pour la comparaison des diplômes étrangers avec ceux du système scolaire québécois.
- Mise en place, en 2009, de la Déclaration sur les valeurs communes de la société québécoise, que les personnes immigrantes doivent signer pour témoigner qu'elles comprennent la portée et la signification de ces valeurs et qu'elles acceptent de les respecter, ainsi que d'apprendre le français si elles ne le parlent pas déjà.
- Lancement, en 2008, du service de Francisation en ligne qui permet aux personnes immigrantes qui détiennent un Certificat de sélection du Québec de perfectionner leur français – à l'étranger ou au Québec. Ces cours sont aussi une occasion de se familiariser avec la société québécoise, sa culture et ses valeurs.

#### Célérité et simplicité des procédures

À la suite de l'augmentation des demandes d'immigration, des mesures ont été prises pour assurer un meilleur contrôle du délai de traitement des demandes et une meilleure adéquation du profil des personnes immigrantes admises avec les besoins du Québec. Mentionnons notamment l'introduction d'un plafond au dépôt des demandes de la catégorie économique, afin de limiter annuellement le nombre de nouvelles demandes pouvant être présentées. Cette façon de faire permet de mieux planifier la sélection et d'accélérer le traitement des demandes en attente.

Plusieurs projets sont entrepris pour instaurer un processus de sélection intègre, efficace et efficient, assujéti à un programme d'assurance qualité. Un des projets vise à émettre systématiquement aux personnes immigrantes de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés une évaluation comparative des études en même temps que leur Certificat de sélection du Québec, alors que ces personnes sont encore à l'étranger. Cela contribuera à simplifier les processus et à accélérer l'intégration des personnes immigrantes. Un microsite permettant de présenter une demande de Certificat de sélection du Québec en ligne et un système permettant d'automatiser certaines étapes de l'examen des candidatures sont en voie d'être implantés. Ces avancées simplifieront les procédures et accéléreront l'examen des dossiers.

D'autres allègements sont aussi envisagés. Par exemple, les personnes réfugiées reconnues à la suite d'une demande d'asile au Canada et les membres de leur famille restés à l'étranger seront exemptés de certaines formalités afin d'accélérer l'accès aux services gouvernementaux et le processus de réunification familiale.

#### Information juste et pertinente concernant le projet d'immigration

Depuis les années 2000, la manière dont les personnes immigrantes sont informées a été modifiée considérablement. D'un mode de communication directe à l'aide de documents écrits et de rencontres individuelles avec une agente ou un agent d'immigration, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion s'est peu à peu tourné vers une approche reposant sur l'information en ligne. En misant sur

l'autonomie de la personne immigrante, certains moyens, dont le Service d'intégration en ligne et la version en ligne du guide *Apprendre le Québec*, ont été mis en place pour compléter l'information contenue dans le site Immigration-Québec.

Un effort particulier a été fait pour faire connaître les valeurs communes du Québec. Outre la signature de la Déclaration sur les valeurs communes, de l'information sur les valeurs communes de la société québécoise est véhiculée de multiples façons et des activités d'information permettent de mieux comprendre comment celles-ci s'incarnent dans la réalité. De plus, le guide *À parts égales, à part entière*, réalisé par le Secrétariat à la condition féminine et portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes, est rendu accessible aux personnes immigrantes.

Le rôle de l'information dans le processus d'intégration est primordial. Les risques que présentent les biais informationnels, c'est-à-dire l'information qui n'est pas tout à fait juste et qui est véhiculée par différentes sources, notamment l'information provenant des médias et des réseaux sociaux, peuvent nuire à l'intégration. Il y a donc un défi important pour le gouvernement et les acteurs socioéconomiques, non seulement de transmettre une information complète et transparente, mais aussi de rectifier les biais informationnels<sup>75</sup>.

Pour assurer la transmission de cette information complète et transparente, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion de concert avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ont donc entrepris de mieux connaître le cheminement de la personne immigrante à partir du moment où elle reçoit son Certificat de sélection du Québec jusqu'à son intégration en emploi, une fois au Québec. L'approche communicationnelle visée s'attarde au parcours que doit suivre la personne immigrante, ce qui présuppose de fournir la bonne information au bon moment et que celle-ci soit adaptée au profil de la personne. Pour ce faire, une meilleure connaissance des besoins des personnes immigrantes est nécessaire.

### Exigences pour l'obtention de points à la sélection

Afin de sélectionner des personnes qui présentent les profils socioprofessionnels les plus en mesure de contribuer au dynamisme du marché du travail québécois, de participer à son évolution et de favoriser une intégration professionnelle rapide et réussie, la grille de sélection des personnes de la catégorie des travailleurs qualifiés se base sur des facteurs et des critères qui se veulent prédictifs des chances d'une pleine participation à la société québécoise et d'un établissement durable.

La sélection des travailleuses et des travailleurs qualifiés est notamment effectuée en fonction des perspectives professionnelles à moyen terme qui sont associées à la formation des candidates et des candidats. Elle valorise les diplômes obtenus au Québec ou reconnus équivalents par des ordres professionnels ou par d'autres organismes de réglementation et tient également compte des difficultés connues liées à la reconnaissance des compétences. Soulignons que cela ne diminue en rien l'importance de s'attaquer à ces difficultés. Afin d'assurer une meilleure adéquation entre la sélection et l'intégration économique, l'évaluation des perspectives professionnelles doit évoluer en phase avec les exigences du marché du travail.

Une des façons d'assurer cette adéquation a été, pour certains pays – l'Australie, la Nouvelle-Zélande et, dans une certaine mesure, le Canada – d'intégrer les mécanismes de reconnaissance des qualifications professionnelles dans le processus de sélection des travailleuses et des travailleurs qualifiés. Cette exigence va plus ou moins loin selon les professions et les pays, allant d'une simple évaluation de diplôme qui n'engage en rien les organismes de réglementation à l'exigence de détenir une autorisation d'exercice.

Par ailleurs, les exigences pour l'obtention de points au critère de la connaissance du français à la grille de sélection ont été récemment rehaussées. L'objectif est de faciliter et d'accélérer l'intégration sociale et professionnelle des personnes immigrantes, de favoriser leur établissement durable ainsi que la cohésion sociale. Il est toutefois possible d'accorder un délai permettant à un candidat ou à une candidate à l'immigration, dont le profil socioprofessionnel est intéressant pour le Québec, mais qui ne

<sup>75</sup> Kamel BÉJI et Anaïs PELLERIN, « Intégration socio-professionnelle des immigrants récents au Québec : Le rôle de l'information et des réseaux sociaux », *Relations industrielles*, vol. 65, n° 4, 2010, p. 562-583.

satisfait pas aux exigences de la sélection en raison d'une connaissance insuffisante du français, d'améliorer ses compétences langagières.

Afin de favoriser l'acquisition d'une connaissance suffisante du français, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion facilite l'accès à des cours de français à l'étranger par des ententes avec quelque 125 institutions de formation linguistique faisant pour la plupart partie du réseau des Alliances françaises. Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion assume d'ailleurs certains des coûts liés à l'apprentissage du français à l'étranger.

Plusieurs autres pays d'immigration ont adopté des exigences semblables, bien que le niveau de connaissance exigé et l'étape du parcours migratoire où cette exigence est imposée varient selon les pays. Ainsi, en vue d'obtenir un titre de séjour permanent ou temporaire, ou encore la naturalisation, une connaissance de la langue du pays d'accueil doit être démontrée sur la base de résultats à des tests linguistiques. Au Canada, contrairement au Québec, la connaissance du français ou de l'anglais est une exigence éliminatoire pour la sélection des travailleuses et des travailleurs qualifiés.

### Apprentissage du français, démarches d'insertion professionnelle et orientation personnalisée depuis l'étranger

Au cours des dernières années, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion a complètement revu ses façons de faire et a pris l'orientation d'intensifier son action pour encore mieux soutenir la préparation des personnes immigrantes depuis l'étranger. Il souhaitait ainsi non seulement maximiser l'impact de ses interventions et favoriser une intégration plus rapide des personnes immigrantes, mais également s'assurer que ces dernières aient une idée réaliste du projet d'immigration.

En ce qui a trait aux conditions d'accès aux professions et métiers réglementés, divers outils, dont des outils d'évaluation en ligne, ont été conçus au cours des dernières années pour mieux informer les personnes immigrantes. Elles sont notamment incitées à déposer leur demande alors qu'elles sont encore à l'étranger. De nombreux ordres professionnels ont d'ailleurs constaté une augmentation de la proportion des demandes de personnes formées à l'étranger qui sont déposées avant même l'arrivée au Québec.

Enfin, un Plan d'action personnalisé est maintenant disponible, ce qui permet aux personnes d'entreprendre rapidement leurs démarches d'intégration durant l'attente de leur visa. Le service de Francisation en ligne leur permet de parfaire leur connaissance du français alors que le Service d'intégration en ligne, accessible aux personnes ayant une connaissance suffisante du français, leur permet de mieux comprendre le Québec et ainsi d'avoir une idée réaliste du parcours qu'elles devront entreprendre.

### Réponse aux besoins particuliers pour surmonter des obstacles

Malgré les outils conçus pour faciliter la préparation des personnes immigrantes depuis l'étranger, certaines d'entre elles se heurtent à des obstacles après leur arrivée au Québec. Certaines personnes peuvent avoir des besoins accrus, telles les personnes plus éloignées du marché du travail ou celles qui éprouvent un choc culturel. Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion finance des partenaires communautaires pour offrir des services de soutien à l'installation et à l'intégration aux personnes immigrantes nouvellement arrivées. Ces partenaires ont bâti au fil du temps une expertise solide. Bien ancrés dans leur communauté, ils travaillent en étroite collaboration avec d'autres acteurs du milieu, notamment dans le domaine de la santé, de l'éducation et de l'emploi. Depuis 2014, ces organismes doivent obtenir une certification pour recevoir un financement. Cette certification reconnaît et valorise leurs capacités de gestion, les retombées de leurs activités sur les personnes immigrantes et la société de même que leur rayonnement dans la communauté.

#### En quelques chiffres

##### Service d'intégration en ligne

6 000 (env.)

Nombre de personnes qui, à ce jour, ont amorcé leur démarche d'intégration depuis leur pays de départ grâce au Service d'intégration en ligne.

##### Francisation en ligne

19 000 (env.)

Nombre de personnes candidates à l'immigration qui, à ce jour, ont participé au cours de Francisation en ligne à partir de l'étranger.

---

## POUR ALLER PLUS LOIN...

Le Québec est engagé dans un important chantier visant à améliorer son système d'immigration qui permettra d'accélérer le traitement des demandes, de favoriser une plus grande adéquation entre le profil des personnes immigrantes et les besoins du marché du travail et de simplifier les processus. De plus, grâce aux technologies de l'information, les candidates et candidats peuvent obtenir une information ciblée leur permettant de préparer leurs démarches d'intégration depuis l'étranger.

23. Les exigences de la grille de sélection visent à répondre aux objectifs du Québec que sont la vitalité du français et la prospérité en assurant une intégration rapide des personnes immigrantes. Y a-t-il d'autres critères à considérer qui permettraient de faciliter et d'accélérer la participation des personnes immigrantes?
  24. Les personnes candidates à l'immigration doivent avoir des connaissances de base pour pouvoir entreprendre des démarches et mieux planifier leur parcours d'intégration. Quelles sont les connaissances essentielles à leur transmettre et quel est le meilleur mode de diffusion? Comment susciter et maintenir leur engagement à l'égard des valeurs communes, de la réalité des rapports entre les femmes et les hommes au Québec, de l'importance qu'attache la société québécoise à la langue française, des perspectives professionnelles dans les diverses régions du Québec, de même que des exigences linguistiques du marché du travail?
  25. En dépit des efforts consentis par les personnes immigrantes, il arrive que certaines d'entre elles éprouvent des difficultés dans leur parcours d'intégration. Comment le Québec peut-il mieux cerner les besoins des personnes qui nécessitent un soutien accru de façon à leur permettre de participer pleinement à la société?
- 

### Choix stratégique 2.4 Une contribution significative au dynamisme des régions

Bien que l'on ait constaté au cours des dernières années un accroissement de l'établissement de personnes immigrantes hors de la région métropolitaine de Montréal (RMM), l'objectif de favoriser leur établissement durable en région comporte son lot de défis. En effet, certaines personnes immigrantes ayant, avant leur arrivée, une connaissance limitée du Québec, il est plus difficile de promouvoir ses diverses régions.

Des efforts ont été menés au cours des années pour promouvoir les possibilités offertes par les diverses régions auprès des candidates et des candidats à l'immigration, afin de favoriser leur établissement en région dès leur arrivée. La grille de sélection des travailleurs qualifiés favorise la sélection de candidates et de candidats qui détiennent une offre d'emploi validée faite par un employeur situé à l'extérieur de la RMM. Toutefois, le nombre de candidates et de candidats qui détiennent une offre d'emploi validée reste très limité, et ce, que l'employeur soit situé hors de la RMM ou non.

Des avenues plus contraignantes ont déjà été envisagées par certains pays, tel l'octroi de permis de séjour temporaire lié à l'obligation de s'établir dans une certaine région pour un certain nombre d'années. De telles avenues soulèvent toutefois des questions sur le respect du principe de libre circulation. De plus, de telles mesures lanceraient un message ambigu sur l'attrait des régions, en laissant entendre qu'il est nécessaire que des mesures plus contraignantes soient adoptées pour forcer les gens à s'y établir.

D'autres mesures qui ont été mises en place visent plutôt à favoriser la migration secondaire des personnes immigrantes nouvellement arrivées, en s'appuyant essentiellement sur leur insertion en emploi. Mais ces efforts sont également confrontés à des défis, puisqu'il peut être difficile de convaincre des familles récemment établies à Montréal de déménager et de reprendre leurs démarches d'installation dans une nouvelle ville.

Par ailleurs, l'apport indéniable et nécessaire de l'immigration au développement et à la vitalité de la RMM sur les plans démographique, économique, culturel et social ne doit pas être sous-estimé, ni les particularités et les défis que la forte concentration de personnes immigrantes entraîne dans la région métropolitaine.

### Quelques actions récentes

- Partenariats établis avec les instances territoriales visant à favoriser la mobilisation et la concertation des acteurs du milieu.
- Tenue de la première édition des missions de recrutement *Journées Québec*, en 2008, afin de permettre aux entreprises québécoises de recruter des travailleuses et des travailleurs spécialisés dans des secteurs d'activité où il existe des besoins à court terme qui ne peuvent être comblés par la main-d'œuvre locale. En 2014, les missions de recrutement *Journées Québec* en étaient à leur 11<sup>e</sup> édition.
- Collaboration établie depuis 2006 entre des organismes établis à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (RMM) qui agissent de concert avec quatre organismes de Montréal, afin de favoriser l'établissement durable des personnes immigrantes hors de la RMM.

## Une stratégie globale et concertée avec les instances territoriales pour la valorisation du potentiel des régions

La question de la contribution de l'immigration à l'occupation et à la vitalité des territoires a souvent été abordée essentiellement dans la perspective d'une répartition plus équilibrée de l'immigration ou encore de « régionalisation de l'immigration ». Mais l'immigration ne devrait-elle pas être perçue comme une richesse contribuant à l'occupation et à la vitalité de l'ensemble des territoires, incluant la région de Montréal? Les milieux locaux et régionaux sont de plus en plus conscients de l'importance de la gestion de la diversité et de la prévention du racisme et de la discrimination, mais il demeure que les Québécoises et Québécois des minorités ethnoculturelles ne sont pas aussi présents dans tous les milieux. Leurs caractéristiques sociales et culturelles, l'ancienneté de leur installation et leur participation à la vie du milieu local et régional sont également très variables. En raison de leurs différences, les milieux ne perçoivent pas tous au même degré le potentiel de ces personnes au regard de leur développement social, économique et culturel.

Afin de favoriser la contribution de l'immigration à l'occupation et à la vitalité des territoires, il importe donc d'élaborer des stratégies qui tiennent compte des besoins des milieux et qui visent la concertation avec les instances territoriales. En raison de leur proximité avec la population et des responsabilités qui leur incombent, elles sont à cet égard des intervenantes de premier plan. L'aménagement du territoire, les politiques et les plans d'action en matière sociale, économique et culturelle sont autant d'outils qui leur permettent de mobiliser les forces vives de leur milieu en vue de façonner durablement la vie collective et son développement. Il est ainsi d'autant plus important que ces politiques et plans d'action prennent en compte les enjeux liés à l'immigration, à la diversité et à l'inclusion.

La concertation régionale est primordiale pour s'assurer que l'immigration contribue à la vitalité de l'ensemble du territoire du Québec. L'expérience montre toutefois qu'il est parfois difficile d'inciter la participation active des instances territoriales dans les régions où la diversité ethnoculturelle est peu présente. Plusieurs partenaires des milieux concernés font valoir la nécessité d'accroître la sensibilisation, l'éducation et le rapprochement interculturel, tant auprès de la population en général que des employeurs et des travailleuses et des travailleurs, tout en tenant compte des besoins particuliers de certaines femmes immigrantes et de minorités ethnoculturelles.

Le Québec s'inscrit dans la mouvance visant à décentraliser la définition des besoins en matière d'immigration vers de nouveaux acteurs comme les entreprises. Les instances territoriales font également partie des acteurs clés pouvant être appelés à contribuer à la détermination des besoins régionaux du marché du travail, ainsi qu'à la sélection des personnes immigrantes de la catégorie économique. Ces instances sont parmi les plus aptes à déterminer leurs besoins en matière d'immigration et à mettre en place les solutions aux enjeux particuliers auxquels elles sont confrontées, notamment en matière d'intégration, de relations interculturelles et d'inclusion. Une attention particulière devra être prêtée aux villes de Montréal et de Québec qui, à titre de métropole et de capitale québécoises, sont confrontées à des enjeux particuliers.

## Contribution de l'immigration à l'activité entrepreneuriale des régions

L'immigration ne constitue pas seulement un apport au développement économique du Québec par sa contribution à la réponse aux besoins de main-d'œuvre des régions. Les personnes immigrantes participent également à la croissance économique du Québec par leur activité entrepreneuriale, et ce, qu'elles aient été sélectionnées dans la catégorie des gens d'affaires ou non.

En effet, l'immigration peut stimuler le dynamisme entrepreneurial dans les régions, favoriser l'innovation et le rayonnement du Québec. Cela suppose toutefois une vision concertée du développement économique régional qui s'articule autour de notions telles que l'accroissement de la productivité, l'instauration de conditions propices à l'innovation et de promotion de l'entrepreneuriat.

## Contribution des travailleuses et des travailleurs temporaires et des étudiantes et des étudiants étrangers au dynamisme des régions

Les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires contribuent à répondre aux besoins pressants et ponctuels des employeurs, lorsqu'il n'y a pas de main-d'œuvre locale disponible. Le succès des missions de recrutement *Journées Québec* reflète l'intérêt de plus en plus marqué des entreprises pour cette voie d'immigration. Les *Journées Québec* sont des activités de recrutement international organisées par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion en collaboration avec divers partenaires au Québec et en Europe, afin de combler les besoins en matière de main-d'œuvre spécialisée d'entreprises québécoises qui sont situées, en grande partie, en région.

Par ailleurs, la présence d'étudiantes et d'étudiants étrangers au Québec constitue un facteur de dynamisme pour le réseau de l'éducation et de la recherche en plus de générer des retombées économiques importantes. Cette présence favorise le rayonnement international des établissements d'enseignement et contribue au maintien de certains programmes de formation. Depuis 2012, les étudiantes et les étudiants étrangers diplômés au Québec peuvent obtenir un permis de travail ouvert qui leur permet de travailler pour l'employeur de leur choix et dans l'emploi désiré, s'ils satisfont aux critères d'admissibilité de Citoyenneté et Immigration Canada.

Afin notamment d'inciter les étudiantes et étudiants étrangers ainsi que les travailleuses et les travailleurs temporaires spécialisés à s'établir de façon permanente au Québec, le Programme de l'expérience québécoise permet de faciliter, sous certaines conditions, la transition d'un statut temporaire vers celui de permanent.

---

### POUR ALLER PLUS LOIN...

La prise en compte des besoins des milieux et la concertation avec les instances territoriales permet de favoriser une plus grande contribution de l'immigration à l'occupation et à la vitalité des territoires. En raison de leur proximité avec la population et des responsabilités qui leur incombent, elles sont à cet égard des intervenantes de premier plan.

- 26.** Comment pourrait-on mieux définir et prendre en compte les besoins des régions, notamment de celles confrontées à des raretés de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité, ainsi que de la métropole et de la capitale nationale en matière d'immigration? Comment les collectivités qui ont exprimé des besoins en matière d'immigration peuvent-elles se faire encore davantage accueillantes et inclusives? Comment les instances territoriales, les employeurs ainsi que les regroupements d'employeurs devraient-ils être associés à la détermination des besoins du marché du travail?
-

## Enjeu 3

# Une gouvernance responsable, cohérente et efficace

Une action gouvernementale forte en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion nécessite un cadre de gouvernance qui permet d'atteindre les objectifs, à moindre coût, et ce, en concertation avec l'ensemble des acteurs concernés selon une approche intégrée<sup>76</sup>.

Une politique qui ne mise pas sur un effort global concerté court le risque de se retrouver dans l'impossibilité d'aller au-delà des discours d'intention de même que dans l'impossibilité de se traduire de façon efficace dans la réalité. De plus, une politique d'immigration, de diversité et d'inclusion qui serait portée uniquement par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, ou qui serait seulement l'affaire du gouvernement, enverrait le message erroné que les personnes des minorités ethnoculturelles se trouvent en marge de la société. Or, celles-ci en sont au contraire une partie intégrante, et sont donc en droit de s'attendre à être prises en compte dans l'action globale visant le bien-être de toutes et de tous.

Ainsi, une gouvernance participative rigoureuse et performante appelle l'engagement de tous les ministères, organismes et partenaires à contribuer à l'atteinte des objectifs et à assurer leur suivi et leur évaluation en continu. Un des défis consiste à mobiliser, soutenir et favoriser l'engagement des partenaires des milieux de vie pour la prise en compte de la diversité ethnoculturelle, selon leurs besoins spécifiques et dans le respect de leur autonomie, dans l'ensemble de leurs actions. Une plus grande transparence et une répartition des pouvoirs et des responsabilités au niveau approprié d'autorité, en ayant le souci de rapprocher les partenaires le plus possible des personnes et des milieux concernés doivent être encouragées. Un leadership ministériel dynamique doit y contribuer.

Le cadre de gouvernance doit en outre permettre des interventions pertinentes, efficaces et efficientes. Une meilleure compréhension des situations et des besoins des personnes, des institutions et des milieux, ainsi que la cohérence et la complémentarité des actions, dans une approche d'amélioration continue de la qualité et de gestion de la performance, constituent des conditions essentielles d'un leadership gouvernemental efficace et efficient. Le développement d'indicateurs, et leur mesure, ainsi qu'une utilisation optimale des technologies de l'information et des communications peuvent aussi accroître l'efficacité des actions réalisées et répondre avec plus de pertinence aux besoins réels.

### Choix stratégique 3.1

#### Un engagement concerté de l'ensemble des ministères, des organismes et des partenaires des milieux de vie et une prise en compte intégrée de la diversité dans leurs stratégies d'action

L'inclusion et la participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles sont des responsabilités collectives exigeantes. La nouvelle politique engagera l'ensemble de la société québécoise, sa mise en œuvre devra donc se faire de façon concertée et cohérente en s'appuyant sur de nouvelles formes d'échanges et de collaboration entre les acteurs de la communauté gouvernementale et, plus largement, ceux de la société. Il est également préconisé de miser sur une approche transversale qui considère les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles comme une partie intégrante de la société dont les besoins parfois différenciés n'en font pas une catégorie distincte de la société.

<sup>76</sup> L'approche intégrée (*mainstreaming*) réfère à l'effort de répondre aux besoins des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles par un engagement de divers acteurs de la société dans le cadre d'initiatives, de programmes sociaux et de politiques qui visent l'ensemble de la population plutôt que de les considérer en marge des besoins de la population en général. Il s'agit d'une approche de plus en plus répandue dans les démocraties occidentales. À ce sujet, voir :

Elizabeth COLLETT et Miliica PETROVIC, *The future of Immigrant Integration : Mainstreaming Approaches for Inclusion*, Migration Policy Institute, 2014, 36 p.

## Mobilisation et engagement des ministères et des partenaires des milieux de vie dans la prise en compte des besoins d'une population diversifiée

Il est souvent plus structurant d'appréhender les enjeux liés à la diversité et à l'inclusion dans leur contexte global, sans cibler de manière réductrice les seules personnes immigrantes ou des minorités ethnoculturelles. La mise en place de mesures, qui visent à répondre aux besoins de l'ensemble de la population, tout en tenant compte des besoins spécifiques de populations vulnérables, minoritaires et marginalisées, entre autres immigrantes, est davantage susceptible de promouvoir une vision inclusive et cohésive de la société.

Dans cette perspective, la prise en compte intégrée de la diversité peut reposer sur deux approches. L'approche « indirecte » propose d'intégrer les priorités en termes d'inclusion des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles dans les politiques sociales globales qui visent à répondre à des problématiques vécues par l'ensemble des personnes plus vulnérables, sans égard au lieu de naissance. Dans l'approche « directe », qui peut être complémentaire, des objectifs spécifiques pour les personnes immigrantes sont fixés dans les différentes politiques sociales en place.

Cette prise en compte intégrée de la diversité peut se concrétiser dans trois domaines :

- l'expression d'un discours cohérent, sur le plan national et local, portant sur une vision visant à ce que la diversité ethnoculturelle soit prise en compte par les diverses instances publiques;
- la mise en place de mécanismes de gouvernance pour assurer une coordination et une concertation efficaces entre les divers acteurs gouvernementaux et les niveaux de gouvernement;
- la réforme ou l'adaptation des politiques existantes, en y incluant des priorités liées à l'intégration et à l'inclusion<sup>77</sup>.

## Concertation de la société civile et des acteurs des milieux de vie pour le développement de collectivités accueillantes

Selon le principe de la subsidiarité, les pouvoirs et les responsabilités doivent être délégués à l'échelon approprié d'autorité. Or, la société civile et les acteurs des milieux de vie se situent au premier plan en ce qui concerne le développement de collectivités accueillantes.

Les instances territoriales sont importantes pour concrétiser l'édification de collectivités accueillantes et d'une société inclusive, de par leur connaissance fine des réalités de leur milieu<sup>78</sup>. L'adhésion de villes québécoises aux Cités interculturelles du Conseil de l'Europe (Montréal) et à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (Brossard, Gatineau, Longueuil, Montréal, Québec, Saguenay, Saint-Justin et Sherbrooke) montre d'ailleurs le rôle majeur que les villes jouent dans le domaine des relations interculturelles. La concertation avec ces instances, tant pour les enjeux de développement culturel, d'égalité entre les femmes et les hommes et de relations interculturelles, par exemple, est une occasion de s'assurer que les besoins différenciés des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles soient pris en compte dans l'ensemble des besoins des populations locales. Cette prise en compte et la mise en œuvre d'actions dépendent toutefois des initiatives locales et régionales qui tendent à être moins nombreuses là où la diversité ethnoculturelle est plus faible.

Il importe toutefois d'éviter qu'une dispersion des responsabilités vers les nombreux acteurs concernés ne se traduise par une fragmentation des efforts d'intégration et d'inclusion et qu'elle entraîne un manque de coordination des actions de même qu'une grande inégalité de leur application. La concertation est donc de première importance, reposant à la fois sur l'engagement des instances territoriales et sur le leadership du gouvernement.

<sup>77</sup> *Ibid.*

<sup>78</sup> François ROCHER et Bob W. WHITE. *L'interculturalisme québécois dans le contexte du multiculturalisme canadien*, Étude IRPP n° 49, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques, 2014, p. 28 à 32.

## Leadership ministériel et action gouvernementale forte et cohérente

Pour qu'une politique d'immigration, de diversité et d'inclusion se concrétise sur le terrain de manière cohérente, le gouvernement doit d'abord montrer l'exemple et se donner les moyens d'accroître son efficacité et son efficience. En outre, les ministères et les organismes gouvernementaux doivent aussi montrer l'exemple à titre d'employeur et d'instances dirigeantes, par leur capacité à prendre en compte les besoins différenciés dans leur offre de services. Ainsi, les ministères et organismes gouvernementaux sont appelés à participer au plan d'action et à y associer leurs réseaux de partenaires. De son côté, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion continuera d'assumer un rôle de leader auprès des autres ministères et organismes et de partager son expertise avec ceux-ci.

L'engagement fort et cohérent du gouvernement est une condition essentielle pour que les autres acteurs, notamment les milieux locaux et régionaux, s'impliquent activement dans l'élaboration et la mise en œuvre d'actions concrètes. Grâce au leadership du gouvernement et à la concertation avec les divers acteurs, les besoins différenciés des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles pourront être mieux compris et une réponse efficace et efficiente y sera possible. Cet engagement sollicité de tous les partenaires est une condition essentielle pour que la politique d'immigration, de diversité et d'inclusion prenne vie dans les milieux ainsi que pour inciter les Québécoises et les Québécois de toutes régions à participer activement à l'édification de collectivités accueillantes et d'une société inclusive.

---

### POUR ALLER PLUS LOIN...

La prise en compte intégrée des besoins d'une population diversifiée dans les programmes et politiques portant sur des enjeux plus généraux est une stratégie porteuse qui permet de considérer les personnes des minorités ethnoculturelles comme une partie intégrante de la société et non comme une catégorie distincte posant des problèmes particuliers. Cette approche n'exclut toutefois pas qu'une approche ciblée pour les personnes immigrantes ou les personnes plus vulnérables puisse être requise temporairement dans certains cas.

27. De quelle manière devrait-on adapter les programmes offerts à l'ensemble de la population afin qu'ils prennent en compte les besoins particuliers des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles? Comment engager les divers acteurs sociaux, notamment les instances territoriales, dans la prise en compte de ces besoins dans leurs actions et dans leurs politiques? Comment le rôle des instances territoriales devrait se conjuguer avec celui du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et avec celui des autres ministères et organismes? Dans le contexte des discussions que tient le gouvernement avec les municipalités sur la redéfinition des relations entre elles et le gouvernement, notamment avec la métropole et la capitale nationale, quel devrait être leur rôle en matière d'accueil, d'intégration, de francisation, de relations interculturelles et d'inclusion?
- 

## Choix stratégique 3.2

### Des efforts déployés avec rigueur et responsabilité dans une perspective de performance et d'évaluation continue pour en assurer la pertinence

Une politique traduit l'intention ferme d'un gouvernement d'agir sur une question d'intérêt public (par exemple : santé, éducation, emploi, égalité des sexes) en exposant les choix stratégiques qu'il privilégie et en établissant généralement le partage des responsabilités entre les différents acteurs impliqués. Étant donné qu'il s'agit souvent d'un enjeu concernant plusieurs ministères et partenaires de divers horizons, il est d'une importance capitale qu'une politique publique prévoit un cadre de gestion qui lui offre un levier structurant pour atteindre les objectifs qu'il s'est fixés.

Ce cadre doit notamment prévoir l'établissement d'une structure de coordination, d'un mécanisme de suivi et d'évaluation continu ainsi que le recours aux statistiques et données de recherche qui permettront de suivre les progrès réalisés, de mesurer les retombées des mesures déployées et de s'assurer de leur pertinence.

## Coordination de la politique

La mise en place d'une structure de coordination permet non seulement de transmettre un message clair sur la volonté gouvernementale d'assurer la mise en œuvre d'une politique, mais accroît aussi la cohérence et l'efficacité des réalisations en permettant l'échange d'information. Ainsi, en favorisant l'échange et la synergie des actions, les capacités d'analyse, d'innovation et d'action des divers partenaires s'en trouvent renforcées, ce qui est plus apte à traduire les priorités d'action en solutions durables.

## Suivi et évaluation des progrès réalisés

Nonobstant les efforts consentis, une plus grande connaissance et une meilleure compréhension de la participation et de l'exclusion des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles sont nécessaires pour agir avec pertinence, efficacité et efficience. Au même titre, la faiblesse actuelle des indicateurs socioéconomiques, pour cerner la capacité réelle du Québec à accueillir et à intégrer les personnes immigrantes, ainsi que l'insuffisance de données permettant de connaître l'opinion publique à l'égard de la diversité ethnoculturelle nuisent à la mise en place de stratégies efficaces pour contrer les préjugés et favoriser des relations interculturelles harmonieuses.

Voilà pourquoi il est prévu de mettre en œuvre une stratégie permettant de mesurer les diverses dimensions de la participation et d'accompagner la nouvelle politique d'un cadre de suivi et d'évaluation de programme.

Ces instruments de suivi et d'évaluation seront conçus en même temps que l'élaboration de la nouvelle politique et de sa stratégie d'action. Ainsi, d'emblée, une démarche systématique de collecte et d'analyse des données et de l'environnement, qui comprendra la stratégie de mesure, les méthodologies envisagées, les recherches appropriées et les indicateurs de performance, sera réalisée. L'obtention d'information sur les besoins de la clientèle est aussi cruciale. Les études de besoin permettent de faire des choix plus justes quant aux moyens à mettre en place pour y répondre. La disponibilité d'une information probante étant capitale pour une prise de décision éclairée, cette démarche comprendra aussi la question de la diffusion des connaissances sur les retombées de la politique.

Considérant l'importance pour les ministères, les organismes et les partenaires des milieux de vie de prendre en compte la diversité pour adapter leur planification et leurs actions pour bâtir un Québec inclusif, une plus grande accessibilité à l'information sur l'immigration et la diversité au Québec serait facilitant. Ainsi, la disponibilité d'un tableau de bord accessible en ligne ou l'ajout de données ventilées selon le statut d'immigration, l'appartenance à un groupe ethnique ou à une minorité visible dans les tableaux de bord existants – tels ceux sur le développement durable ou l'occupation et la vitalité des territoires – permettraient plus aisément d'intégrer la diversité dans le processus décisionnel. À des fins d'émulation, la mise en valeur des pratiques exemplaires serait également encouragée.

Parmi les lacunes à combler dans la disponibilité des données, figure la problématique des discriminations croisées ou intersectionnelles. Pour évaluer correctement la situation et intervenir de façon efficace, il y a lieu d'analyser plus finement comment interviennent les divers facteurs qui créent les inégalités, de même que les obstacles à la participation des Québécoises et Québécois à la vie sociale. Ainsi, les besoins différents des femmes et des hommes sur le plan de l'égalité et de la pleine participation devront être pris en considération.

Ainsi outillé, le gouvernement pourra effectuer une reddition de comptes rigoureuse de la politique et de sa stratégie d'action, ce qui contribuera à assurer la transparence de l'action gouvernementale.

## Partenariat de recherche

Une démarche systématique de collecte et d'analyse des données et de l'environnement nécessite l'établissement de partenariats de recherche. Un partenariat entre ministères et organismes permet un meilleur partage de sources de données et une meilleure orchestration des indicateurs développés ou à développer. Des partenariats avec le monde universitaire, des chaires de recherches – nationales ou internationales – permettent également un accès à des données souvent peu accessibles et peuvent en outre enrichir les retombées des recherches. Dans un contexte où l'étalonnage des indicateurs et des mesures (utilisés dans les divers suivis statistiques ou dans les recherches) est de plus en plus en

demande, de tels partenariats donnent accès à ces compléments d'information permettant ainsi des évaluations comparatives.

### Prestation électronique de services

Le recours aux technologies de l'information ne cesse de démontrer son utilité tant pour partager de l'information et des connaissances que pour faciliter les transactions pour l'obtention de services. Internet est notamment un puissant moyen pour transmettre à l'ensemble de la population une information juste et précise sur la diversité et l'inclusion, luttant ainsi contre les préjugés et les stéréotypes qui font obstacle à la pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles. Son usage comme vitrine de la diversité de la société québécoise, mais aussi comme plateforme de débats respectueux et d'échanges de pratiques, pourrait être davantage exploré.

Dans la révision continue des façons de faire, il importe donc d'en maximiser l'utilisation tout en s'assurant de tenir compte que certaines personnes peuvent être moins familières avec ces outils. Des outils électroniques performants d'information, de transaction, de promotion et de relations publiques permettent de répondre de façon plus personnalisée, participative et cohérente aux multiples besoins des personnes. La performance de l'offre de services se trouvant accrue, il est possible de réallouer des ressources pour mieux répondre aux besoins des personnes plus vulnérables.

---

### POUR ALLER PLUS LOIN...

Lorsqu'une politique publique implique plusieurs ministères et partenaires, un effort de coordination supplémentaire devient nécessaire afin de disposer d'une information pertinente et précise permettant de mesurer les retombées anticipées et de faire les ajustements nécessaires, au besoin.

28. Quel modèle de gouvernance devrait-on prévoir pour la nouvelle politique? Comment s'assurer d'un suivi périodique et d'un meilleur partage des connaissances pour ajuster les actions en fonction de l'évolution de l'environnement et des résultats obtenus? Compte tenu de l'importance de disposer de données probantes, comment favoriser les partenariats de recherche?
  29. Comment tenir compte de la problématique des discriminations croisées ou intersectionnelles? Devrions-nous élargir, dans certaines situations, l'analyse différenciée selon les sexes pour couvrir les dimensions de la diversité et de l'égalité d'autres groupes de personnes, dont les personnes immigrantes et les minorités ethnoculturelles?
  30. Comment encore mieux utiliser les technologies de l'information pour accroître la performance de l'offre de services et mieux répondre aux besoins de la clientèle?
-



## Références bibliographiques

- ALESINA, Alberto et Eliana LA FERRARA. « Ethnic Diversity and Economic Performance », *Journal of Economic Literature*, vol. 43, n° 3, 2005, p. 762-800.
- ALLEN, Mary. *Les crimes haineux déclarés par la police au Canada, 2012*, [En ligne], Ottawa, Centre canadien de la statistique juridique, [www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2014001/article/14028-fra.htm].
- ANCTIL, Pierre. « À la recherche du paradigme de base de la culture francophone d'Amérique », dans *Le dialogue avec les cultures minoritaires*, sous la dir. d'Éric WADDELL, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1999, p. 3-26.
- APPARICIO, Philippe et Anne-Marie SÉGUIN. *Retour sur les notions de ségrégation et de ghetto ethniques et examen des cas de Montréal, Toronto et Vancouver*, Montréal, Institut national de la recherche scientifique, Urbanisation, Culture et Société, janvier 2008, 56 p. [Rapport de recherche, Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles].
- ARCAND, Sébastien, Victor ARMONY et Pierre-Jean DARRES. *Besoins en formation et accompagnement pour des entrepreneurs québécois d'origine latino-américaine : un portrait*, Montréal, Emploi-Québec, 2014, 48 p. [Rapport remis au Centre des services aux entreprises, secteur du soutien à la gestion, Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal].
- BARIL, Geneviève. *L'interculturalisme : le modèle québécois de gestion de la diversité culturelle*, Montréal, Université du Québec à Montréal, 2008, 127 p. [Mémoire (M.A.)].
- BEAUCHEMIN, Jacques. « La protection de la langue et de l'identité collective comme enjeu au sein de la conscience historique québécoise », dans *Le français, langue de la diversité québécoise. Une réflexion pluridisciplinaire*, Pierre GEORGEAULT et Michel PAGÉ, Montréal, Québec Amérique, 2006, p. 131-151.
- BÉJI, Kamel et Anaïs PELLERIN. « Intégration socio-professionnelle des immigrants récents au Québec : Le rôle de l'information et des réseaux sociaux », *Relations industrielles*, vol. 65, n° 4, 2010, p. 562-583.
- BERNIER, Amélie et Michel LEJEUNE. *La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés : une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec*, à paraître.
- BESSIÈRE, Arnaud. *La contribution des Noirs au Québec : quatre siècles d'une histoire partagée*, Québec, Les Publications du Québec, 2012, 164 p.
- BILODEAU, Antoine et Luc TURGEON. « L'immigration : une menace pour la culture québécoise? Portrait et analyses des perceptions régionales », *Revue canadienne de science politique*, vol. 47, n° 2, juin 2014, p. 281-305.
- BOUCHARD, Gérard. *L'interculturalisme. Un point de vue québécois*, Montréal, Éditions du Boréal, 2012, 288 p.
- BOUCHARD, Gérard et Charles TAYLOR. *Fonder l'avenir : le temps de la conciliation*, 2008, 307 p. [Rapport de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles].
- BOUDARBAT, Brahim et Gilles GRENIER. *Impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*, Montréal, novembre 2014, 181 p. [Rapport présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion].
- BOSSET, Pierre. « La Charte des droits et libertés de la personne dans l'ordre constitutionnel québécois : évolution et perspectives », *Conférence de lancement de l'Association québécoise de droit constitutionnel*, Québec, 27 juin 2005, 15 p.

- BOSSET, Pierre. *Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2007, 16 p.
- BROUILLET, Eugénie. « Georges-Étienne Cartier et la naissance de la fédération canadienne », *Le Devoir*, jeudi 16 octobre 2014, [Également disponible en ligne], [www.ledouvoir.com/politique/canada/421124/georges-etienne-cartier-et-la-naissance-de-la-federation-canadienne].
- BURELLE, André. « Plusieurs “cultures publiques communes” peuvent-elles coexister au sein du Canada “chartiste” et multiculturel de Pierre Elliott Trudeau? », *Du tricoté serré au métissé serré? La culture publique commune au Québec en débats*, Stephan GERVAIS, Dimitrios KARMIS et Diane LAMOUREUX, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 2008, p. 165-182.
- CHAMBRE DE COMMERCE DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN. *Élections provinciales 2014 – La Chambre présente les cinq priorités de la communauté d'affaires pour donner un nouveau souffle économique à la région métropolitaine de Montréal*, [En ligne], [www.ccmq.ca/fr/nouvelles/elections-2014], (Consulté le 17 octobre 2014).
- CHEVRIER, Marc, Louis-Georges HARVEY, Stéphane KELLY et Samuel TRUDEAU. *De la république en Amérique française. Anthologie pédagogique des discours républicains au Québec 1703-1967*, Montréal, Septentrion, 2013, 538 p.
- CHRIST, Oliver et autres auteurs. « Contextual effects of positive intergroup contact on outgroup prejudice », *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, vol. 111, n° 11, mars 2014, p. 3996-4000.
- COLLETT, Elizabeth et Milica PETROVIC. *The future of Immigrant Integration : Mainstreaming Approaches for Inclusion*, Migration Policy Institute, 2014, 36 p.
- CONFERENCE BOARD OF CANADA. *Immigrants as Innovators. Boosting Canada's Global Competitiveness*, Ottawa, Hewlett, 2010, 60 p.
- CONSEIL DE L'EUROPE. *Nouvelle stratégie et Plan d'action du Conseil de l'Europe pour la cohésion sociale*, Éditions du Conseil de l'Europe, 2010, 13 p.
- CONSEIL DES RELATIONS INTERCULTURELLES. *Une représentation et un traitement équitables de la diversité ethnoculturelle dans les médias et la publicité au Québec*, 2009, 125 p. [Avis présenté à la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles].
- CUKIER, Wendy et autres, *Diversité en Tête : les femmes et les minorités visibles occupant des postes de leadership : profil du Montréal métropolitain 2012-2013*, Toronto et Montréal, Institut de la diversité et Faculté de gestion Desautels, 2013, 63 p.
- DOWD, Marc-André. « Remarques finales. Synthèse des ateliers », dans *Pour une véritable intégration : Droits au travail sans discrimination*, sous la dir. de Paul EID, Montréal, FIDES, 2009, p. 265-276.
- DUBREUIL, Benoît et Guillaume MAROIS. *Le remède imaginaire. Pourquoi l'immigration ne sauvera pas le Québec*, Montréal, Éditions du Boréal, 2011, 320 p.
- EID, Paul. *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un “testing” mené dans le grand Montréal*, Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2012, 52 p.
- EMONGO, Lemomba et Bob W. WHITE. *L'interculturel au Québec. Rencontres historiques et enjeux politiques*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 2014, 253 p.
- G. REITZ, Jeffrey, Josh CURTIS et Jennifer ELRICK. « Immigrant Skill Utilization: Trends and Policy Issues », *Journal of International Migration and Integration*, février 2014, vol. 15, p. 1-26.

GAGNON, Alain-G., *L'Âge des incertitudes : Essais sur le fédéralisme et la diversité nationale*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2011, 210 p.

GAGNON, Alain-G., « Plaidoyer pour l'interculturalisme », *Possibles*, vol. 24, n° 4, automne 2000, p. 11-25.

GAGNON, Alain-G., Micheline MILOT, F. Leslie SEIDLE et François BOUCHER, *Rapport présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion en vue d'élaborer un nouvel énoncé de politique*, Montréal, octobre 2014, 79 p. [Rapport présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion].

GERMAIN, Annick. « Une ville inclusive est-elle une ville sans exclusion? Lorsque la diversité vivifie ou fatigue... », dans *Le développement d'institutions inclusives en contexte de diversité*, sous la dir. de Marie MC ANDREW, Maryse POTVIN et Corina BORRI-ANADON, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2013, p. 27-43.

GIRARD, Alain et Pierre SERCIA. « Immigration et transformation des saines habitudes de vie. Le cas de l'activité physique chez des immigrants de première génération à Montréal », Montréal, le 20 juin 2011, [Communication présentée dans le cadre de la Conférence annuelle de l'Association canadienne de santé publique]. [Également en ligne], [[www.larsi.uqam.ca/communications/Girard\\_CPHA.pdf](http://www.larsi.uqam.ca/communications/Girard_CPHA.pdf)].

GOVERNEMENT DU QUÉBEC, *La langue du travail*, [En ligne]  
[www.spl.gouv.qc.ca/languefrancaise/politiquelinguistique/faq/languedutravail/](http://www.spl.gouv.qc.ca/languefrancaise/politiquelinguistique/faq/languedutravail/).

HALLIWELL, Cliff. *No Shortage of Opportunity : Policy Ideas to Strengthen Canada's Labour Market in the Coming Decade*, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques, 2013, 50 p.

HAUT COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS, *UNHCR Projected Global Resettlement needs 2015*, Genève, 2014 [En ligne], [www.unhcr.org/543408c4fda.html](http://www.unhcr.org/543408c4fda.html).

HEWLETT, Sylvia Ann, Melinda MARSHALL, Laura SHERBIN et Tara GONSALVES. *Innovation, Diversity and Market Growth*, New York, Center for Talent Innovation, 2013, 60 p.

HUNT, Jennifer et Marjolaine GAUTHIER-LOISELLE. « How Much Does Immigration Boost Innovation? », *NBER Working*, publication n° 14312, Cambridge, Massachusetts, National Bureau of Economic Research, 2008, 47 p.

IACOVINO, Raffaele et Charles-Antoine SÉVIGNY. « Between Unity and Diversity: Examining the Quebec Model of Integration », dans *Quebec Questions*, sous la dir. de Stephan GERVAIS, Christopher KIRKEY and Jarrett RUDY, (Dir.), Toronto, Oxford University Press, 2010, p. 249-266.

INNERARITY, Daniel. *Éthique de l'hospitalité*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2009, 250 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Bilan démographique du Québec*, édition 2013, Québec, Gouvernement du Québec, 2013, 152 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061*, édition 2014, Québec, Gouvernement du Québec, 121 p.

JACQUIN, Philippe. *Les Indiens blancs. Français et Indiens en Amérique du Nord (XVI<sup>e</sup> – XVIII<sup>e</sup> siècle)*, Saint-Hubert, Libre Expression, 1996, 284 p.

JEAN, Sandrine et Annick GERMAIN. « La diversité ethnique croissante des quartiers de classe moyenne dans la métropole montréalaise : des jeunes familles perplexes », *Canadian Ethnic Studies*, vol. 46, n° 2, 2014, p. 5-25.

LABELLE, Micheline et Xavier DIONNE. *Les fondements théoriques de l'interculturalisme*, Montréal, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec, 2011, 55 p. [Rapport de recherche].

LACROIX, Guy. *L'intégration en emploi des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés au Québec, 2002–2009*, Québec, Centre interuniversitaire sur le risque, les politiques économiques et l'emploi, 2013, 57 p.

LEE-GOSSELIN, Hélène et Ann HAWO. *Portrait et réalités de femmes entrepreneures immigrantes à Québec : une étude exploratoire*, 2014, 90 p. [Synthèse présentée à la Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale].

LELOUP, Xavier et Philippe APPARICIO. « Montréal, ville plurielle! Bilan des travaux et perspectives de recherche sur la concentration ethnique », *Nos diverses cités*, vol. 7, 2010, p. 185-194.

MACLURE, Jocelyn. *Récits identitaires. Le Québec à l'épreuve du pluralisme*, Montréal, Québec Amérique, 2000, 220 p.

MACLURE, Jocelyn et Charles TAYLOR. *Laïcité et liberté de conscience*, Montréal, Éditions du Boréal, 2010, 168 p.

MILOT, Micheline. *Laïcité dans le Nouveau Monde. Le cas du Québec*, Turnhout, Brepols Publishers, 2002, 180 p.

NARDELLI, Alberto et George ARNETT. « Today's key fact: you are probably wrong about almost everything », *The Guardian*, mercredi le 29 octobre, [En ligne], [www.theguardian.com/news/datablog/2014/oct/29/todays-key-fact-you-are-probably-wrong-about-almost-everything], (Consulté le 4 novembre 2014).

NATHAN, Max et Neil LEE. « Cultural Diversity, Innovation, and Entrepreneurship: Firm-level Evidence from London », *Economic Geography*, vol. 89, n° 4, 2013, p. 367-394.

NOOTENS, Geneviève. « Penser la diversité : entre monisme et dualisme », dans *La diversité québécoise en débat. Bouchard, Taylor et les autres*, sous la dir. de Bernard GAGNON, Montréal, Québec Amérique, p. 56-73.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE. « L'impact fiscal de l'immigration dans les pays de l'OCDE », *Perspectives des migrations internationales 2013*, Paris, OECD Publishing, 2013, 437 p.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE. *Open for Business : Migrant Entrepreneurship in OECD Countries*, Paris, OECD Publishing, 2010, 312 p.

OZGEN, Ceren, Peter NIJKAMP et Jacques POOT. « Immigration and Innovation in European Regions », *IZA*, Discussion paper series, publication n° 5676, 2011, 33 p.

PAGÉ, Michel. *Politiques d'intégration et cohésion sociale*, Québec, Conseil supérieur de la langue française, mars 2011, 41 p. [Étude].

PAPADEMETRIOU, Demetrios G., *Rethinking National Identity in the Age of Migration*, Washington, Migration Policy Institute, 2012, 10 p.

PÂQUET, Martin. *Vers un ministère québécois de l'immigration, 1945-1968*, Ottawa, La Société historique du Canada, 1997, 29 p. (coll. : « Les groupes ethniques du Canada », brochure n° 23). [Tr. anglaise : *Towards a Quebec Ministry of Immigration, 1945-1968*].

PUTNAM, Robert D. « Le capital social », *L'Observateur de l'OCDE*, n° 242, mars 2004, p.14. [Entrevue].

QUÉBEC, ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE DU QUÉBEC. Débats, Quatrième session – 27<sup>e</sup> législature, mercredi 10 février 1965, vol. 2, n° 12.

QUÉBEC. *Charte des droits et libertés de la personne, Chapitre C-12*, à jour au 1<sup>er</sup> novembre 2014, Québec, Gouvernement du Québec, 2014 [En ligne].

[[www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C\\_12/C12.HTM](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.HTM)]  
(Consulté le 5 novembre 2014).

QUÉBEC, COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *Mythes et réalités sur les peuples autochtones*, 2<sup>e</sup> édition, mars 2009, 88 p. [Également disponible en ligne], [[www.cdpcj.qc.ca/publications/Mythes-Realites.pdf](http://www.cdpcj.qc.ca/publications/Mythes-Realites.pdf)].

QUÉBEC, CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA LANGUE FRANÇAISE. *Importance et priorité du français pour la population québécoise : une étude exploratoire*, juin 2012, 117 p. [Également disponible en ligne] [[www.cslf.gouv.qc.ca/publications/pubf317/pubf317.pdf](http://www.cslf.gouv.qc.ca/publications/pubf317/pubf317.pdf)].

QUÉBEC, CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA LANGUE FRANÇAISE. *Vivre en français au Québec* [En ligne], [[www.cslf.gouv.qc.ca/vivre-en-francais-au-quebec/politique-linguistique-et-charte-de-la-langue-francaise/](http://www.cslf.gouv.qc.ca/vivre-en-francais-au-quebec/politique-linguistique-et-charte-de-la-langue-francaise/)], (Consulté le 15 octobre 2014).

QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, 2013 [En ligne], [[www.mels.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/dpse/educ\\_adulte\\_action\\_comm/14\\_00124\\_Rapport\\_p\\_ol\\_integracion\\_scolaire\\_edu\\_interculturelle\\_2013.pdf](http://www.mels.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/educ_adulte_action_comm/14_00124_Rapport_p_ol_integracion_scolaire_edu_interculturelle_2013.pdf)].

QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Portrait statistique 2011-2012 des élèves issus de l'immigration*, Formation générale des jeunes – édition 2013, 27 p. [En ligne] [[www.mels.gouv.qc.ca/references/publications/resultats-de-la-recherche/detail/article/portrait-scolaire-des-eleves-issus-de-limmigration/](http://www.mels.gouv.qc.ca/references/publications/resultats-de-la-recherche/detail/article/portrait-scolaire-des-eleves-issus-de-limmigration/)].

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION. *Stratégie de mesure de la participation, Direction de la recherche et de l'analyse prospective*, [À paraître en 2015].

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION. *Programme-cadre de français pour les personnes immigrantes adultes au Québec*, Gouvernement du Québec, 2011, 150 p.

QUÉBEC, SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. *À parts égales, à part entière. L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec*, édition 2014, 59 p.

ROCHER, François, Micheline LABELLE, Ann-Marie FIELD et Jean-Claude ICART. *Le concept d'interculturalisme en contexte québécois : généalogie d'un néologisme*, Montréal, Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté, 2007, 64 p. [Rapport de recherche n° 3 présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles].

ROCHER, François et Bob W. WHITE, 2014. *L'interculturalisme québécois dans le contexte du multiculturalisme canadien*, Étude IRPP n° 49, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques. 42 p.

SÉVIGNY, Charles-Antoine. *Citoyenneté et pluralisme culturel : le modèle québécois face à l'idéal de l'interculturalisme*, Montréal, Université du Québec à Montréal. octobre 2008, p. 59-65. [Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en science politique].

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la population active*, Compilations spéciales, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

STATISTIQUE CANADA. Recensements (1996, 2001, 2006) et *Enquête nationale auprès des ménages* (2011), Compilations spéciales, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

STATISTIQUE CANADA. *Profil professionnel et surqualification des jeunes travailleurs au Canada, 1991 à 2011*, Ottawa, Le Quotidien, 2 avril 2014, 3 p.

TAYLOR, Charles. « Interculturalism or multiculturalism? », *Philosophy Social Criticism*, vol. 38, n° 4-5, mai-juin 2012, p. 413-423.

TAYLOR, Charles. *Rapprocher les solitudes. Écrits sur le fédéralisme et le nationalisme au Canada*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1990, 236 p.

TRUDEL, Marcel. *Deux siècles d'esclavage au Québec*, avec la coll. de Micheline D'ALLAIRE, Montréal, Les Éditions Hurtubise, 2004, 408 p.

TURGEON, Luc et Antoine BILODEAU. « Minority nations and attitudes towards immigration: the case of Quebec », *Nations and Nationalism*, vol. 20, n° 2, avril 2014, p. 317-336.

WEATHERFORD, Jack. *Ce que nous devons aux Indiens d'Amérique et comment ils ont transformé le monde*, Paris, Albin Michel, 1993, 304 p.

WEINSTOCK, Daniel. « Moral Pluralism », dans *Routledge Encyclopedia of Philosophy*, sous la dir. de Edward CRAIG, Londres-New York, Routledge, vol. 6, 1998, p. 529-531.

ZHU, Nong. *Synthèse de la littérature sur l'impact de l'immigration sur l'innovation*, octobre 2014 [Rapport de recherche présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion].

# Annexe

## Liste des pistes de réflexion

### Enjeu 1

#### Une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel

##### Choix stratégique 1.1

##### Une diversité reconnue et des échanges interculturels ouverts et actifs

Bien que la société québécoise soit diversifiée, des perceptions négatives subsistent encore dans la société québécoise entre les groupes ethnoculturels. L'adhésion au pluralisme et la reconnaissance de la diversité sont mises à l'épreuve.

1. Comment améliorer la connaissance et la compréhension de la diversité québécoise et mieux faire connaître l'apport de la diversité ethnoculturelle au Québec par l'ensemble de la population? Quels types d'activités seraient les plus susceptibles d'être efficaces?

Les débats récents ont mis en lumière les préoccupations d'une partie de la population quant aux règles communes de la vie collective dans un contexte de diversité croissante. Fruit de son parcours et de ses aspirations, le Québec dispose d'une culture publique commune solide et éprouvée qui gagnerait à être réaffirmée et mieux promue auprès de l'ensemble de la population. Certaines polémiques sont observées lorsqu'il est question de relations interculturelles, surtout depuis l'avènement des médias sociaux, qui pourraient être atténuées si les débats publics en lien avec les relations interculturelles s'inscrivaient dans une perspective d'écoute, d'échange et de médiation.

2. Comment mieux faire connaître et promouvoir les diverses composantes de la culture publique commune? Quels en sont les principaux éléments qui devraient faire l'objet d'une stratégie de promotion renforcée? Par exemple, comment s'assurer d'une compréhension partagée du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes en contexte interculturel? Comment maintenir et favoriser une saine éthique du dialogue interculturel, entre autres dans les médias sociaux, en vue d'encourager l'inclusion sociale et la participation de toutes les personnes à ces débats? Devrait-on formaliser l'interculturalisme québécois? Si oui, quel serait le moyen le plus approprié de le faire?

Malgré les efforts consentis, les personnes des minorités ethnoculturelles demeurent sous-représentées dans les instances dirigeantes de la société québécoise, dans les médias et dans l'industrie culturelle.

3. Quelles stratégies supplémentaires doit-on adopter pour accroître la représentation de la diversité dans les instances dirigeantes ainsi que dans le domaine culturel, notamment dans les médias de masse et la publicité?

##### Choix stratégique 1.2

##### Des institutions et des milieux inclusifs

Après plusieurs années de développement, la formation interculturelle et antiraciste du personnel et des gestionnaires des institutions et des organismes demeure peu évaluée et limitée à quelques aspects.

4. Outre l'offre de formation, quels autres moyens pourraient être utilisés afin de sensibiliser les instances dirigeantes à l'importance du développement de compétences interculturelles et antiracistes dans les divers milieux? Quels sont les concepts essentiels à communiquer lors de l'élaboration d'une formation de sensibilisation sur la diversité culturelle et le profilage racial?

Afin d'assurer un accès juste et équitable aux institutions et organismes, il est parfois nécessaire d'adapter les pratiques et les services pour prendre en compte la diversité ethnoculturelle de la population québécoise et les besoins spécifiques des personnes immigrantes. La concertation et la collaboration intersectorielles

sont aussi des moyens importants pour mettre en place des services intégrés et efficaces répondant aux exigences d'une société inclusive.

5. Alors que le Québec connaît une croissance de sa diversité ethnoculturelle, comment accroître la prise en compte des besoins liés à cette diversité dans tous les milieux (éducation, affaires, travail, santé, sécurité publique, etc.)?

Les personnes immigrantes ainsi que les personnes natives des minorités ethnoculturelles se heurtent à des difficultés et des obstacles particuliers afin d'accéder à un emploi à la hauteur de leurs compétences ou de leurs aspirations et à y progresser. En milieu de travail, cette diversité nécessite parfois des adaptations et la mise en place de pratiques de gestion de la diversité.

6. Comment mobiliser l'ensemble des acteurs, employeurs, organismes de réglementation, établissements d'enseignement et syndicats, afin de mettre en place des mesures novatrices en matière de reconnaissance des compétences des personnes immigrantes et d'assurer une égalité réelle sur le marché du travail des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles? Pour ce faire, comment informer et outiller adéquatement les employeurs et notamment les petites et moyennes entreprises, pour leur permettre d'évaluer équitablement les compétences des personnes formées à l'étranger et pour gérer efficacement et équitablement la diversité ethnoculturelle en milieu de travail? À cet égard, comment le nouveau Comité de travail interministériel, formé en 2014, sur la reconnaissance des acquis et des compétences pourrait-il agir pour faciliter l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes? Comment mieux atteindre les cibles d'embauche et de représentation des programmes d'accès à l'égalité en emploi? Comment transformer les pratiques d'embauche afin qu'elles soient exemptes de discrimination?

Au-delà des secteurs de l'éducation et de l'emploi dont il est souvent question, l'ensemble des espaces communs où les personnes interagissent et ont des échanges doivent permettre la participation et la contribution de chaque personne en toute équité.

7. Comment favoriser les initiatives citoyennes et associatives locales afin de favoriser des milieux de vie inclusifs et participatifs?

### Choix stratégique 1.3

#### Des personnes parties prenantes à l'édification de la société québécoise par une participation réussie

La connaissance du français, langue commune de l'espace public, est un facteur incontournable de la cohésion sociale. La Charte de la langue française vise à faire du français la langue normale et habituelle du travail, de l'enseignement, des communications, du commerce et des affaires.

8. Qu'est-ce qui pourrait être mis en œuvre pour s'assurer que les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles acquièrent les compétences linguistiques nécessaires en français pour occuper un emploi à la hauteur de leurs aspirations et de leurs autres compétences professionnelles? Comment inciter les employeurs à participer aux efforts visant à faire du français la langue normale et habituelle du travail?

La participation économique des personnes immigrantes et de minorités ethnoculturelles passe par un accès à des emplois à la hauteur de leurs compétences et par l'entrepreneuriat. Malgré les efforts déployés, la participation de personnes immigrantes et de minorités ethnoculturelles est souvent inférieure à celle de la population en général.

9. Comment hausser le taux de participation économique des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles, notamment celui des femmes? De quelle façon renouveler l'action en matière d'accès à la formation d'appoint, aux stages et au mentorat pour les personnes formées à l'étranger?

Le caractère inclusif du Québec doit aussi se refléter par la participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles aux sphères culturelle, politique et sociale.

10. Quelles stratégies favoriseraient la participation culturelle, citoyenne et sociale des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles?

#### Choix stratégique 1.4

##### Une société exempte de préjugés, de discrimination, d'intimidation et de racisme

Malgré les multiples efforts de sensibilisation, d'éducation et de rapprochement interculturel, des attitudes de discrimination, d'intimidation et de racisme persistent. Des efforts accrus sont nécessaires.

La sensibilisation et l'éducation sont des moyens probants pour se familiariser avec les différences et prendre conscience de préjugés.

11. Comment mieux sensibiliser la population sur les conséquences des préjugés, de la discrimination, de l'intimidation et du racisme, sur les personnes et sur l'ensemble de la société?

Les Québécoises et les Québécois n'ont pas tous une connaissance ou une compréhension suffisante des lois, des droits et des responsabilités. Les recours offerts aux victimes peuvent aussi être méconnus, ce qui limite leur capacité à faire valoir leurs droits.

12. Comment mieux faire connaître les lois, les droits ainsi que les responsabilités en matière d'égalité et de non-discrimination? Comment intervenir tout en portant une attention à la discrimination croisée ou l'intersection des discriminations, par exemple sur la base de l'origine ethnique, de la religion et du sexe?

Les personnes des minorités visibles, notamment les jeunes des quartiers défavorisés, sont très affectées par le profilage racial, car ces comportements répétitifs produisent un effet de harcèlement.

13. Outre la formation déjà offerte depuis plusieurs années aux policiers, quels autres moyens pourraient être utilisés afin de les sensibiliser aux conséquences du profilage racial et à l'importance du développement de compétences interculturelles?

Bien que la propagande et les crimes haineux soient peu fréquents dans la société québécoise, les conséquences sont très importantes pour les victimes. Aujourd'hui, la propagande haineuse est particulièrement préoccupante dans Internet et dans les médias sociaux.

14. Comment réagir aux manifestations de racisme dans Internet? Comment mobiliser l'ensemble de la population à favoriser le respect et la civilité sur les médias sociaux? Comment agir de manière proactive pour dissiper ce phénomène?

## Enjeu 2

### Une immigration reflétant les choix de société

#### Choix stratégique 2.1

##### Un système d'immigration compétitif permettant d'attirer, de sélectionner et de favoriser l'établissement durable de talents stratégiques qui contribuent à la vitalité du français, à la prospérité et à la diversité

La sélection de travailleuses et de travailleurs qualifiés repose sur un arbitrage délicat qui vise à déterminer le poids relatif que devrait avoir la prise en compte de divers objectifs pouvant paraître contradictoires. Par exemple, l'objectif d'un arrimage plus étroit de la sélection avec les besoins spécifiques du marché du travail peut entraîner une diminution du nombre d'admissions. De même, l'augmentation de la proportion de personnes connaissant le français au moment de l'admission pourrait limiter la capacité de sélectionner des candidates et des candidats qui présentent les compétences recherchées par le marché du travail québécois ou entraîner une diminution de la diversité de la provenance de l'immigration. Cet arbitrage doit également composer avec l'offre internationale d'immigration et avec les limites de l'attrait que le Québec exerce sur les migrantes et les migrants potentiels, compte tenu de la concurrence qu'exercent d'autres pays d'immigration.

15. Comment stimuler la position concurrentielle du Québec pour le recrutement d'une immigration francophone et diversifiée, tout en s'assurant d'une réponse aux besoins économiques et sociaux?

Il est envisagé d'associer plus étroitement les milieux économiques à l'évaluation des besoins économiques ainsi qu'à la sélection des travailleuses et travailleurs qualifiés.

16. Comment associer davantage les milieux économiques aux stratégies en matière d'immigration et d'intégration des personnes immigrantes?

La migration temporaire constitue une avenue de plus en plus populaire pour contribuer à répondre aux besoins de main-d'œuvre pressants et ponctuels des entreprises du Québec.

17. Comment s'assurer que le recours aux travailleuses et aux travailleurs temporaires contribue véritablement à assurer le dynamisme économique du Québec? Comment s'assurer que ce recours ne se fasse pas au détriment de l'amélioration de la productivité des entreprises et des conditions de travail?

Le Québec fait face à d'importants défis de dynamisme entrepreneurial et les personnes immigrantes sont souvent perçues comme présentant un bon potentiel entrepreneurial.

18. Le Québec pourrait-il tirer un meilleur profit de l'apport de l'immigration en ce qui a trait aux mouvements de capitaux et à la création d'une base entrepreneuriale plus dynamique et innovante?

La venue des étudiantes et des étudiants étrangers permet de contribuer au dynamisme du système éducatif dans la métropole, la capitale nationale et les diverses régions du Québec.

19. Comment accroître l'attraction des étudiantes et des étudiants étrangers et favoriser leur établissement durable?

### Choix stratégique 2.2

#### Un attachement au principe de réunification familiale et une volonté de partager avec la communauté internationale l'accueil des personnes réfugiées et de répondre à d'autres situations humanitaires

Les personnes de la catégorie du regroupement familial doivent faire l'objet d'un engagement de parrainage pour pouvoir immigrer. Les personnes qui se portent garantes pour un membre de leur famille ont des responsabilités, non seulement à l'égard des besoins financiers de la personne qu'elles parrainent, mais également à l'égard de leur intégration.

20. Comment s'assurer d'une plus grande contribution des garantes et des garants au processus d'intégration des personnes parrainées? Comment mieux informer les garantes et les garants ainsi que les personnes parrainées sur leurs droits et sur leurs responsabilités?

Le Québec est responsable de la sélection des personnes réfugiées à l'étranger. De plus, le système d'immigration permet de répondre aux situations d'urgence sur la base de considérations humanitaires. Récemment, l'engagement remarquable d'organismes engagés, en vertu du Programme de parrainage collectif du Québec, dans l'accueil de personnes réfugiées en provenance de Syrie témoigne de la volonté de la population québécoise d'exprimer sa solidarité.

21. Comment le gouvernement peut-il mieux faire connaître l'apport du Québec à l'effort international de solidarité et la contribution à la société des personnes réfugiées et des personnes parrainées?

22. Quelles sont les conditions que doivent réunir les milieux d'accueil de personnes réfugiées pour mieux répondre à leurs besoins?

### Choix stratégique 2.3

#### Un système d'immigration performant qui valorise l'autonomie des personnes dans leurs démarches

Le Québec est engagé dans un important chantier visant à améliorer son système d'immigration qui permettra d'accélérer le traitement des demandes, de favoriser une plus grande adéquation entre le profil des personnes immigrantes et les besoins du marché du travail et de simplifier les processus. De plus, grâce

aux technologies de l'information, les candidates et candidats peuvent obtenir une information ciblée leur permettant de préparer leurs démarches d'intégration depuis l'étranger.

23. Les exigences de la grille de sélection visent à répondre aux objectifs du Québec que sont la vitalité du français et la prospérité en assurant une intégration rapide des personnes immigrantes. Y a-t-il d'autres critères à considérer qui permettraient de faciliter et d'accélérer la participation des personnes immigrantes?
24. Les personnes candidates à l'immigration doivent avoir des connaissances de base pour pouvoir entreprendre des démarches et mieux planifier leur parcours d'intégration. Quelles sont les connaissances essentielles à leur transmettre et quel est le meilleur mode de diffusion? Comment susciter et maintenir leur engagement à l'égard des valeurs communes, de la réalité des rapports entre les femmes et les hommes au Québec, de l'importance qu'attache la société québécoise à la langue française, des perspectives professionnelles dans les diverses régions du Québec, de même que des exigences linguistiques du marché du travail?
25. En dépit des efforts consentis par les personnes immigrantes, il arrive que certaines d'entre elles éprouvent des difficultés dans leur parcours d'intégration. Comment le Québec peut-il mieux cerner les besoins des personnes qui nécessitent un soutien accru de façon à leur permettre de participer pleinement à la société?

## Choix stratégique 2.4

### Une contribution significative au dynamisme des régions

La prise en compte des besoins des milieux et la concertation avec les instances territoriales permet de favoriser une plus grande contribution de l'immigration à l'occupation et à la vitalité des territoires. En raison de leur proximité avec les citoyennes et les citoyens et des responsabilités qui leur incombent, elles sont à cet égard des intervenantes de premier plan.

26. Comment pourrait-on mieux définir et prendre en compte les besoins des régions, notamment de celles confrontées à des raretés de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité, ainsi que de la métropole et de la capitale nationale en matière d'immigration? Comment les collectivités qui ont exprimé des besoins en matière d'immigration peuvent-elles se faire encore davantage accueillantes et inclusives? Comment les instances territoriales, les employeurs ainsi que les regroupements d'employeurs devraient-ils être associés à la détermination des besoins du marché du travail?

## Enjeu 3

### Une gouvernance responsable, cohérente et efficace

#### Choix stratégique 3.1

##### Un engagement concerté de l'ensemble des ministères, des organismes et des partenaires des milieux de vie et une prise en compte intégrée de la diversité dans leurs stratégies d'action

La prise en compte intégrée des besoins d'une population diversifiée dans les programmes et politiques portant sur des enjeux plus généraux est une stratégie porteuse qui permet de considérer les personnes des minorités ethnoculturelles comme une partie intégrante de la société et non comme une catégorie distincte posant des problèmes particuliers. Cette approche n'exclut toutefois pas qu'une approche ciblée pour les personnes immigrantes ou les personnes plus vulnérables puisse être requise temporairement dans certains cas.

27. De quelle manière devrait-on adapter les programmes offerts à l'ensemble de la population afin qu'ils prennent en compte les besoins particuliers des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles? Comment engager les divers acteurs sociaux, notamment les instances territoriales, dans la prise en compte de ces besoins dans leurs actions et dans leurs politiques? Comment le rôle des instances territoriales devrait se conjuguer avec celui du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et avec celui des autres ministères et organismes? Dans le contexte des discussions que tient

le gouvernement avec les municipalités sur la redéfinition des relations entre elles et le gouvernement, notamment avec la métropole et la capitale nationale, quel devrait être leur rôle en matière d'accueil, d'intégration, de francisation, de relations interculturelles et d'inclusion?

### Choix stratégique 3.2

#### Des efforts déployés avec rigueur et responsabilité dans une perspective de performance et d'évaluation continue pour en assurer la pertinence

Lorsqu'une politique publique implique plusieurs ministères et partenaires, un effort de coordination supplémentaire devient nécessaire afin de disposer d'une information pertinente et précise permettant de mesurer les retombées anticipées et de faire les ajustements nécessaires, au besoin.

28. Quel modèle de gouvernance devrait-on prévoir pour la nouvelle politique? Comment s'assurer d'un suivi périodique et d'un meilleur partage des connaissances pour ajuster les actions en fonction de l'évolution de l'environnement et des résultats obtenus? Compte tenu de l'importance de disposer de données probantes, comment favoriser les partenariats de recherche?
29. Comment tenir compte de la problématique des discriminations croisées ou intersectionnelles? Devrions-nous élargir, dans certaines situations, l'analyse différenciée selon les sexes pour couvrir les dimensions de la diversité et de l'égalité d'autres groupes de personnes, dont les personnes immigrantes et les minorités ethnoculturelles?
30. Comment encore mieux utiliser les technologies de l'information pour accroître la performance de l'offre de services et mieux répondre aux besoins de la clientèle?



**Immigration,  
Diversité  
et Inclusion**

**Québec** 