MÉMOIRE du C.O.R.

Consultation publique : projet de Loi n° 77
Loi sur l'immigration au Québec

La vitalité du Québec exige un accueil réussi des nouveaux Québécois

Pour obtenir un exemplaire de ce document, veuillez contacter Mme Samira Laouni Au :
slaouni@corapprochement.com
[450-629-1307] [514-961-6859]

1 5 / 0 1 / 2 0 1 6

Rédigé et adopté par les membres du conseil d'administration du C.O.R. (organisme à but non lucratif pour la Communication, l'Ouverture et le Rapprochement interculturel)

Conseil d'administration :

Samira Laouni	Fondatrice / Présidente
Aziza Blilli	Administratrice
Carmen Chouinard	Administratrice
Abderrahim Maallah	Administrateur
Marie-Andrée Provencher	Conseillère

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

Table des matières

Introduction 2
LES DISPOSITIONS PRÉVUES 2
L'INTÉGRATION 4
L'adaptation sociale et linguistique 4
L'accès à l'emploi 5
RESPONSABILISATION AU CONSTRUIRE ENSEMBLE 7
Pour la société d'accueil 7
Pour les «accueillis» 8
CONCLUSION 9

INTRODUCTION

Le Québec est une terre d'accueil, par nécessité autant, sinon plus, que par humanisme. Rappelons la contrainte démographique, vu le taux de natalité de 10,7 pour mille (2014) - le mini «baby-boom» semble terminé - et le vieillissement amorcé de la main-d'œuvre. Frédéric Payeur, de l'Institut de la statistique du Québec, prédit : «*Entre 2011 et 2031, le nombre de 20-64 ans, les personnes en âge de travailler, va reculer de 250 000 alors que dans le même temps la catégorie des 65 ans et + devrait avoir augmenté de plus d'un million...*» : en d'autres termes, c'est l'effet conjugué de la diminution du taux de natalité et de l'allongement de l'espérance de vie.

Pour parvenir à effectuer une relance économique, il ne faut pas seulement des facteurs de reprise purement économiques, mais il faut aussi et surtout des employeurs créatifs et une main-d'oeuvre qualifiée et vigoureuse.

D'emblée, déclarons que le C.O.R., un organisme interculturel, ne se reconnaît nullement habilité à se prononcer sur le volume d'immigrants que le Québec peut et doit recevoir. Mais nous trouvons normal que le Québec établisse des règles concernant :

- le nombre et le rythme d'arrivées;

- les caractéristiques recherchées chez ces arrivants.

Nous nous sommes surtout intéressés aux immigrants économiques, vu que ce sont ceux dont le Québec fait la sélection.

I. LES DISPOSITIONS PRÉVUES

Le projet de loi 77 devrait apporter des améliorations dont certaines nous paraissent évidentes :

- ❖ Permettre une entrée plus rapide sur le marché du travail;

Grâce à la déclaration d'intérêt - en vigueur au fédéral depuis 2015 - le Québec devrait cesser «*de forcer au chômage des immigrants qui ont tout pour s'intégrer*» *(André Pratte, La Presse, mars 2014*). En sélectionnant les candidats dont le profil correspond le plus aux besoins de notre marché du travail, on pourvoira des postes vacants en régions aussi bien que dans les villes. Cependant, il faudra tenir à jour, au fur et à mesure, les demandes spécifiques de main-d'oeuvre par des employeurs pour augmenter le taux de

rétention des immigrants, surtout dans les régions. Nous présumons que la déclaration d'intérêt concernera tous les critères d'employabilité : d'abord les qualifications et l'expérience professionnelles, bien sûr, mais aussi les langues et l'adaptabilité, celle-ci étant difficile à évaluer, mais cruciale pour obtenir les résultats escomptés. Il serait souhaitable qu'on tienne aussi compte de l'employabilité du conjoint, le cas échéant, pour hausser le taux de rétention.

- Raccourcir le délai entre la demande et l'arrivée ; «*la ministre croit que l'arrivée au Québec des travailleurs choisis dans la banque pourrait survenir de un à deux ans après leur sélection au lieu du délai actuel de deux à six ans »(R. Dutrisac, Le Devoir, 3 déc. 2015).*

- Essayer d'enrayer l'exploitation abusive de certains immigrants grâce à la règlementation concernant les consultants en immigration.

- De plus, un bénéfice indirect pourrait même se révéler. En effet, comme il serait plus évident que jamais que l'immigration contribue à la prospérité du Québec, les réticences d'une partie de notre population, dont peuvent faire partie des employeurs éventuels, pourraient diminuer.

Par ailleurs, nous nous questionnons au sujet des conséquences de certaines dispositions de ce projet de loi.

En particulier, nous aimerions des précisions sur «*des motifs raisonnables*» de croire que la présence d'un ressortissant serait «*contraire à l'intérêt public*» (Cf. art. 37; 38 ; 48; 49). N'est-il pas dangereux de donner l'impression que, éventuellement, un ministre pourrait faire des choix en fonction de pressions populaires? Nous nous inquiétons qu'il soit possible d'appliquer des critères qui ne sont pas définis dans la Loi, et que les citoyens perçoivent «*le pouvoir de dérogation*» comme une permission de prendre des décisions arbitraires.

- L'arrimage visé de la main-d'oeuvre risque-t-il d'être diminué si d'autres considérations que les besoins du marché du travail sont prises en compte, par exemple :
  - des raisons humanitaires?
  - une pénurie temporaire dans une région?

Nous pensons que les motifs humanitaires, qu'il est essentiel de protéger, doivent être définis ouvertement et non camouflés dans des décisions économiques, puisque la catégorie de l'immigration humanitaire est prévue.

- Ce projet facilite l'obtention du statut de résident permanent aux étudiants étrangers; cela ne s'oppose-t-il pas à la morale sociale quand il s'agit de pays sous-développés ou émergents? N'est-ce pas priver ceux-ci de la compétence de leurs jeunes diplômés qui constituent ainsi leurs forces vives? (Cf. art. 17).

II. L'INTÉGRATION

Le plus important est de procurer les outils nécessaires à ces nouveaux arrivants pour que leur intégration se fasse d'une façon pleine et entière.

II.1 L'adaptation sociale et linguistique

- L'immigrant requérant principal est déjà tourné vers le français puisqu'il a réussi le TEFaQ, mais ce succès n'indique nullement qu'il soit tourné vers la culture québécoise, puisque cet examen provient de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris; il porte sur les relations sociales, sans lien avec le travail, ni même la recherche d'emploi.

- Mais le conjoint, ou les grands enfants, peuvent ne rien connaître du français... Les enfants seront scolarisés en français, en bénéficiant de la classe d'accueil, mais les adultes...? En 2013, alors que 42 % d'arrivants ne connaissaient pas le français, seulement 22 % de ceux-ci ont suivi des cours de français.

- Il faut tout mettre en oeuvre pour offrir la francisation adéquate DÈS L'ARRIVÉE, au moment de la lune de miel avec le nouveau pays, au moment où la personne est ouverte, malléable, comme une éponge prête à absorber la langue et la culture. Nous sommes inquiets à ce sujet : Lida Aghasi, directrice générale du Centre social d'aide aux immigrants (CSAI), à Montréal, a-t-elle raison de prévoir quatre à cinq mois d'attente pour les réfugiés syriens? Par contre, l'ouverture de classes d'accueil (primaire; secondaire) serait rapide (*29 déc. 2015 Radio-Canada)*.

Alors, à l'arrivée, TOUS les adultes devraient avoir l'obligation de suivre une courte session d'intégration au Québec dans un double but :

- diagnostiquer les besoins linguistiques selon nos exigences spécifiques de l'emploi dans le domaine de compétence de l'arrivant;
- acquérir minimalement les codes sociaux, surtout en vue de la recherche d'emploi.

Pourquoi même les immigrants qui parlent français devraient suivre cette session d'intégration? Le fait de parler une langue commune semble masquer l'écart culturel pour certains d'entre eux. Ils prennent pour acquis que leurs usages sociaux, donc culturels, sont la norme universelle : ils interprètent toute différence comme une entorse aux règles de civilité, donc, évitent totalement toute adaptation sociale, puisqu'elle serait une transgression... Ils ne se doutent pas que les usages sociaux sont culturels, et non naturels, et que la culture québécoise diffère de celle de leur communauté d'origine.

Il faut fournir les outils, par une acculturation à but professionnel, pour surmonter la discrimination à l'embauche, surtout à l'égard des non-Occidentaux comme des Africains, du Nord et du Sud.

Le budget des services de francisation aurait été réduit de 3 millions $. Manque d'argent? Le fédéral aurait versé 340 millions $ pour l'intégration... On a diminué de 25 % le nombre de séances données de «Premières démarches d'installation et Objectif intégration» PARCE QUE LA DEMANDE DIMINUE. Évidemment qu'il faut en adapter le contenu selon les caractéristiques des arrivants, ET ACCORDER UNE ALLOCATION AUX PARTICIPANTS (Cf. art. 59), car les besoins ne diminuent pas.

II.2 L'accès à l'emploi

Le leitmotiv du C.O.R., qui est devenu celui de nombre d'acteurs sociaux, est que «l'intégration se fait surtout par l'emploi».

La bonne nouvelle est la diminution du taux de chômage des immigrants. Il est passé de 22,7 % en 2009 à 17 % chez ceux arrivés depuis 5 ans ou moins; de 14,7 % à 10 % pour ceux arrivés depuis 5 à 10 ans. Le taux d'emploi, en particulier des femmes, a augmenté. Frédéric Castel, chercheur au CRIEC, établit que ce taux, pour les «musulmans», est passé de 24 %, à 16 % pour les hommes, et à 19 % pour les femmes (2005 à 2015).

Nous vous soumettons trois hypothèses, qui ne s'excluent pas l'une l'autre, pour expliquer cette heureuse amélioration :

- les programmes PRIIME ainsi que de stages en emploi donnent enfin leurs fruits;
- des immigrants se résignent davantage à accepter la disqualification : des emplois inférieurs à leurs qualifications, ou encore, des emplois temporaires ou à temps partiel;
- des chômeurs quittent le Québec. En effet, le taux de rétention des immigrants au Québec, qui s'était amélioré à partir de l'an 2000, a diminué en 2013 et 2014. Osons-nous supposer que des chômeurs, en particulier des Maghrébins, suite au débat acrimonieux de la «Charte des valeurs», auraient quitté le Québec? Selon l'Institut économique de Montréal, le solde migratoire négatif du Québec sur le plan interprovincial a augmenté d'environ 70 % en 2013 par rapport à 2011.

Si un immigrant est choisi en fonction d'un besoin spécifique d'une région, quelles sont les mesures mises en place pour le retenir, en autant que le besoin subsiste? En effet, il est vraisemblable que, les besoins professionnels des adultes qui accompagnent le requérant principal n'étant nullement satisfaits, la famille quitte le lieu initial d'installation.

Nul doute que les travailleurs qualifiés recrutés selon nos besoins de main-d'oeuvre seront bien informés des conditions du marché du travail : exigences de qualification, taux de chômage, etc. Mais quelle information sera offerte aux autres membres de la famille susceptibles de travailler?

Rappelons une amélioration établie : l'évaluation comparative des études qui se fait dans le pays d'origine. Aussi, grâce au guichet unique offert par Qualification Montréal, la Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) se développe.

D'une part, on devrait harmoniser : l'évaluation comparative; la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC); les exigences des ordres professionnels. À ce sujet, nous recommandons un mandat aux ordres professionnels de faciliter la reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquise, ainsi que l'acquisition du français nécessaire à l'exercice de la profession, pour favoriser l'insertion professionnelle des arrivants, tout en protégeant le public.

D'autre part, il faut aider Qualification Montréal à perfectionner son offre de services. D'après son rapport (25 nov. 2015), le processus serait jugé trop lent; par exemple, valider les compétences d'un candidat peut prendre un an. Aussi, vu l'absence quasi totale d'accès aux prêts et bourses quand il s'agit de la RAC, plusieurs arrivants préfèrent se tourner vers les programmes complets, même s'ils sont plus longs.

- Pour diminuer les réticences de certains employeurs, il faut reconnaître que leurs inquiétudes peuvent être légitimes : il faut donc les rassurer par une information objective en les mettant en contact avec des entreprises qui réussissent une embauche profitable sans discrimination, (par exemple, des banques ainsi que des compagnies telles Pharmascience et le groupe CGI).

Une mesure primordiale serait d'exiger que les compagnies qui font affaire avec les organismes gouvernementaux appliquent elles aussi la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi.

III. RESPONSABILISATION AU CONSTRUIRE-ENSEMBLE

III.1 Pour la société d'accueil

Édifier des collectivités inclusives, grâce à l'éducation populaire, est seule garante de l'harmonie sociale. Une vaste campagne publicitaire, comme celles contre la violence faite aux femmes, les accidents de travail, l'homophobie, les textos au volant, pourrait amener une partie de la population à prendre conscience des effets délétères des attitudes ou propos discriminants. Cette campagne devrait se développer sur une longue période pour avoir l'effet escompté : on en mesurerait les résultats pour l'ajuster au fur et à mesure selon l'évolution des perceptions du public visé.

Une telle campagne apporterait une contrepartie à certaines représentations médiatiques qui alimentent parfois la xénophobie. Surtout avec l'accessibilité actuelle à toute la variété de médias, nous sommes bombardés par des images de plus en plus déshumanisantes, par des discours démagogiques, qui ne reposent sur aucune information validée. Nous nous inquiétons particulièrement pour la deuxième génération, car l'excès de représentations stéréotypées et péjoratives risque d'entraîner un repli sur soi ou sur sa communauté, voire, dans des cas extrêmes, une haine envers la majorité.

Pour diminuer les propos discriminatoires dans la population, il faut :

- distinguer les véritables difficultés de faux problèmes montés en épingle;
- «briser» les représentations des «autres» comme un groupe homogène;
- susciter la réflexion sur la diversité culturelle, incluant religions, agnosticisme et athéisme.

Il faut exiger la formation des agents de l'État (juges; fonctionnaires; enseignants); les intervenants sociaux, par exemple les conseillers d'Emploi-Québec, les travailleurs sociaux, doivent être particulièrement sensibilisés à la réalité des minorités ethnoculturelles pour bien jouer leur rôle auprès de celles-ci aussi bien que des employeurs éventuels. Les gestionnaires doivent être bien informés à propos de la Loi sur les accommodements raisonnables et surtout sur le service-conseil offert à ce sujet par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

III.2 Pour les «accueillis»

Il faut outiller le nouvel arrivant pour que ses contacts sociaux avec des personnes appartenant à d'autres cultures, en particulier à celle de la majorité, soient fructueux. Il faut hâter le processus de l'adaptation sociale en fournissant de l'information efficace sur celle-ci.

Il faut susciter, et satisfaire, la curiosité des nouveaux arrivants vis-à-vis:

- les paliers de gouvernements et les mécanismes démocratiques, surtout les systèmes électoraux;
- les Chartes des droits et libertés de la personne; les recours disponibles pour faire respecter celles-ci;
- la culture québécoise : augmenter l'accessibilité, au moins occasionnelle, aux musées; faire connaître la créativité des Québécois, de toutes origines, en littérature, cinéma, musique, théâtre, danse...
- l'histoire du Québec;
- la géographie «parcourue», c'est-à-dire la visite d'autres régions;
- les obligations et les droits des citoyens en tant qu'employés et patrons; locataires et propriétaires; voisins.

Le message d'appropriation de ces connaissances peut contribuer à rassurer le Canadien-français, aux prises avec des inquiétudes identitaires.

Un bénévolat bien compris - qui n'équivaut pas à de l'exploitation - donne à l'arrivant l'occasion de jouer un premier rôle citoyen tout en lui procurant une expérience québécoise de travail. Ce bénévolat en lien avec son domaine de travail, qui doit être un tremplin vers un premier emploi, lui permet aussi de sortir de l'isolement, de pratiquer le français et de commencer à se constituer un réseau social.

CONCLUSION

Lors de la Commission parlementaire en janvier 2015, nous avions déclaré : «*il faut revoir les critères de recrutement des personnes immigrantes et revisiter les programmes pour adapter ceux-ci à la demande du marché de l'emploi en temps réel*». Nous sommes donc heureux que ce soit appliqué dans le projet de Loi 77.

Nous avions aussi souligné l'importance d'imposer un critère mesurable d'ethnoculturalité dans le système de qualité des entreprises faisant affaire avec l'État québécois; nous restons convaincus que ce moyen de persuasion serait porteur d'un meilleur équilibre professionnel.

Il faut en arriver à établir des règles du **vivre**-ensemble qui, de part et d'autre, permettront de **construire** ensemble une société diversifiée et prospère. Ces paroles de Léopold Senghor résument bien notre message : «*S'intégrer, c'est assimiler, sans se faire assimiler*.»