



Mémoire : Projet de loi 77
Loi sur l'immigration au Québec

16 Février 2016

Table des matières

1. Présentation:.....	3
2. Avant-propos.....	3
3. Les communautés Noires issues de l’immigration : état des lieux.....	3
4. Nos remarques constructives sur le projet de loi 77.....	4
5. Nos recommandations.	5
6. Conclusion.....	5

1. Présentation:

La Table ronde du Mois de l'histoire des Noirs (TRMHN) est une organisation sans but lucratif créée afin de promouvoir les activités relatives aux différents aspects de l'histoire des communautés noires. Un de ses objectifs est de développer un cadre et une structure pour que puissent s'exprimer les acteurs sociaux. Ceux-ci travaillent sur les enjeux, les défis et les problématiques touchant les communautés noires, tant au niveau social et économique que culturel et éducatif, tout en respectant l'esprit du Mois de l'histoire des Noirs.

2. Avant-propos

Nous sommes très heureux de savoir que le projet de loi 77 vise, je cite « *à favoriser, par un engagement collectif et individuel la pleine participation des personnes immigrantes à la société québécoise afin qu'elles contribuent, notamment, à la prospérité du Québec, à son rayonnement international et à la vitalité du français* ». Nous pouvons dire que ceci augure peut être un espoir pour les communautés des minorités visibles issues de l'immigration en général et les communautés noires en particulier.

Nous sommes très heureux de faire partie de ces discussions et pour cela nous réitérons nos remerciements pour cette invitation historique.

Nos attentes vis-à-vis de la loi sont multiples, la suite de notre présentation rappelle un état des lieux de la situation, quelques propositions et nos recommandations.

3. Les communautés Noires issues de l'immigration : état des lieux

Les communautés noires sont celles qui détiennent le record des diplômes les plus élevés et malheureusement celles qui sont frappées par le plus grand taux de chômage. Cependant le profilage racial, la discrimination et le décrochage scolaire chez nos jeunes sont légions, ainsi les chiffres et la réalité parlent d'eux-mêmes. Pourtant, nous serions tentés de demander :

À qui la faute ? Et de vouloir pointer le doigt accusateur sur :

- Peut-être la précédente loi d'immigration vieille de plus de 47 ans et qui n'avait peut être pas associé des acteurs comme nous ?

- Peut-être les programmes inadéquats ou le système pas suffisamment mature pour accepter les immigrants issus des communautés noires ?
- Peut-être le concept « expérience québécoise », même si c'est dans un domaine contraire à nos compétences, sans oublier les longues procédures des ordres professionnels ?
- Peut être à notre éducation et héritage colonialiste qui nous a formaté à chercher les diplômes à tout prix et l'état se chargera de nous trouver un emploi, créant ainsi une dépendance et des attentes démesurés vis-à-vis de notre société d'accueil ?

Néanmoins je répondrai par un proverbe de Confucius qui disait je cite « *à chaque fois que vous pointez la responsabilité sur un autre, vous êtes trois fois responsables de ce qui vous arrive* », mais soyez rassurez, la faute ne revient à personne, sinon à nous tous.

4. Nos remarques constructives sur le projet de loi 77

La TRMHN accueille favorablement la loi 77 sur l'immigration et souhaite que celle-ci réponde aux besoins de chaque communauté immigrante. Elle s'est penchée sur six points afin de bonifier le travail remarquable des concepteurs de ce projet de loi. Il s'agit donc de:

1. Avoir une approche pour encourager, orienter les entrepreneurs et les travailleurs immigrants vers les opportunités recensés dans les autres régions du Québec.
2. Uniformiser, réduire entre 6 et 12 mois maximum les délais de traitement des dossiers pour tous les pays demandeurs.
3. Analyser dans la niche des personnes en situation irrégulière pour détecter et recenser les compétences et expériences de ceux-ci.
4. Proposer l'ajout de deux autres catégories de travailleurs immigrants que sont les **ouvriers certifiés/qualifiés** et les **ouvriers** pour satisfaire les besoins en main d'œuvre des industries et les manufactures.
5. Redynamiser en nombre et en qualité le programme des entrepreneurs immigrants (**PEI**) pour le programme des entrepreneurs émergents (**PEE**) afin d'intéresser des personnes qui ont soit un projet innovateur soit une réalisation innovante.
6. Faire une proposition plus concrète sur la stratégie de la francisation qui, selon la réalité, devrait plus s'orienter vers les acquis comme ceux des pays qui parlent en majorité le français. En effet, le français serait en danger au Québec, aussi selon un sondage auprès des jeunes de nos communautés, il serait plus facile d'apprendre l'anglais (langue pratique) que le français (langue poétique).

5. Nos recommandations.

Nos recommandations se portent sur la création d'un comité (**CIDI**) et de deux programmes (**PIPIEQ+PIPOI**) comme projets pilotes avec pour objectif général l'accompagnement de l'immigrant en temps réduit pour son intégration rapide et efficace. en collaboration avec les organismes et programmes existants.

Comité des Immigrants de la diversité inclusive(CIDI) :Figure2

Le CIDI a pour mandat d'accompagner l'immigrant vers le processus général de son intégration professionnelle, académique et sociale. Cependant, il serait souhaitable de démarrer ses projets pilotes vers les immigrants issus des communautés noires du fait de leurs difficultés majeures d'intégration. Ce comité aura un rôle de coordination ayant pour mandats :

- Coordonner les missions du PIPOI (Programme d'insertion Professionnel des Ouvriers Immigrants) et du PIPIEQ (Programme d'Intégration Professionnel des Immigrants pour l'Expérience Québécoise) pour une intégration rapide et réussi dans la société Québécoise.
- Recommander et orienter les immigrants vers les programmes et structures partenaires.
- proposer des stratégies de campagne de sensibilisation continus pour que le vivre ensemble et l'incitation pour l'embauche des immigrants soit une réalité et non un slogan. « *les discriminations n'existent pas, mais ce sont des tabous qui existent* »
- proposer une harmonisation des actions et programmes adaptés pour chaque communauté immigrante, en rendant les séances d'informations obligatoires pour tout nouvel immigrant.
- **Le PIPIEQ** (Programme d'Intégration Professionnel des Immigrants pour l'Expérience Québécoise) : l'Orientation et la recommandation des travailleurs qualifiés vers les emplois d'une part et l'accompagnement vers les ordres professionnels de l'autre part tout en les permettant d'avoir l'expérience québécoise dans leur domaine professionnel ; **voir figure2.**
- **Le PIPOI** (Programme d'insertion Professionnel des Ouvriers Immigrants) : la recommandation des ouvriers certifiés/qualifiés et ouvriers vers le marché des emplois de la manufacture ; **voir figure2.**

6. Conclusion

Cette présentation n'a pas pour objectif d'indexer qui que soit, mais vient juste présenter les faits et réalités sous un autre angle (**figure1**). Notre présence parmi vous est un témoignage que les communautés noires veulent faire partie intégrante des solutions.

Les communautés noires sont parmi celles qui subissent plusieurs conjugaisons de discriminations au quotidien dont le dénominateur commun est la couleur de leur peau, c'est-à-dire noire.

Nous croyons que le Québec demeure la meilleure destination pour tout travailleur immigrant compétent dans le monde et continuera à se hisser au haut du tableau par des réformes SMART pour cette loi.

Un célèbre proverbe bantou dit « **Un doigt ne peut laver tout un visage.** » À travers cette invitation, la **TRMHN**, reconnaît une opportunité de faire partie de toute la main pour contribuer à la prospérité du Québec, car nous sommes:

Tous égaux par nos différences,

Tous égaux selon la Charte sur les Droits et Libertés du Québec, bien que différents par le langage et la culture

Tous égaux par la loi, bien que différents par les principes et les règles individuels
Tous égaux par notre terre d'accueil, le Québec, bien que différents par nos terres de provenances

Nous vous remercions.

Samuel Ervé Mandeng : Secrétaire du CA
Consultant en intégration d'emploi des Minorités visibles
Lawrence Kitoko-Lubula : Membre du CA

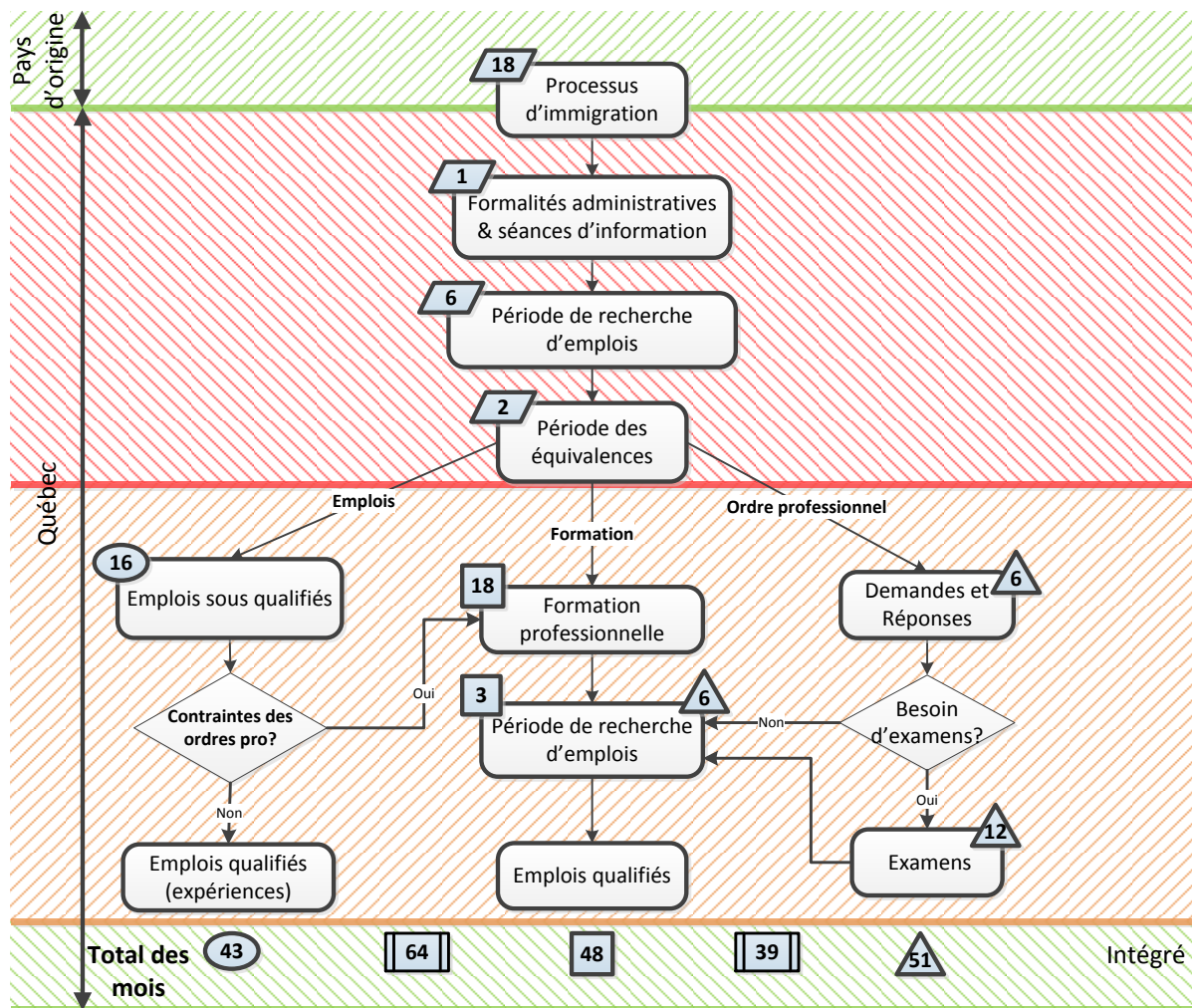


Figure 1 : Processus actuel d'intégration des immigrants au Québec

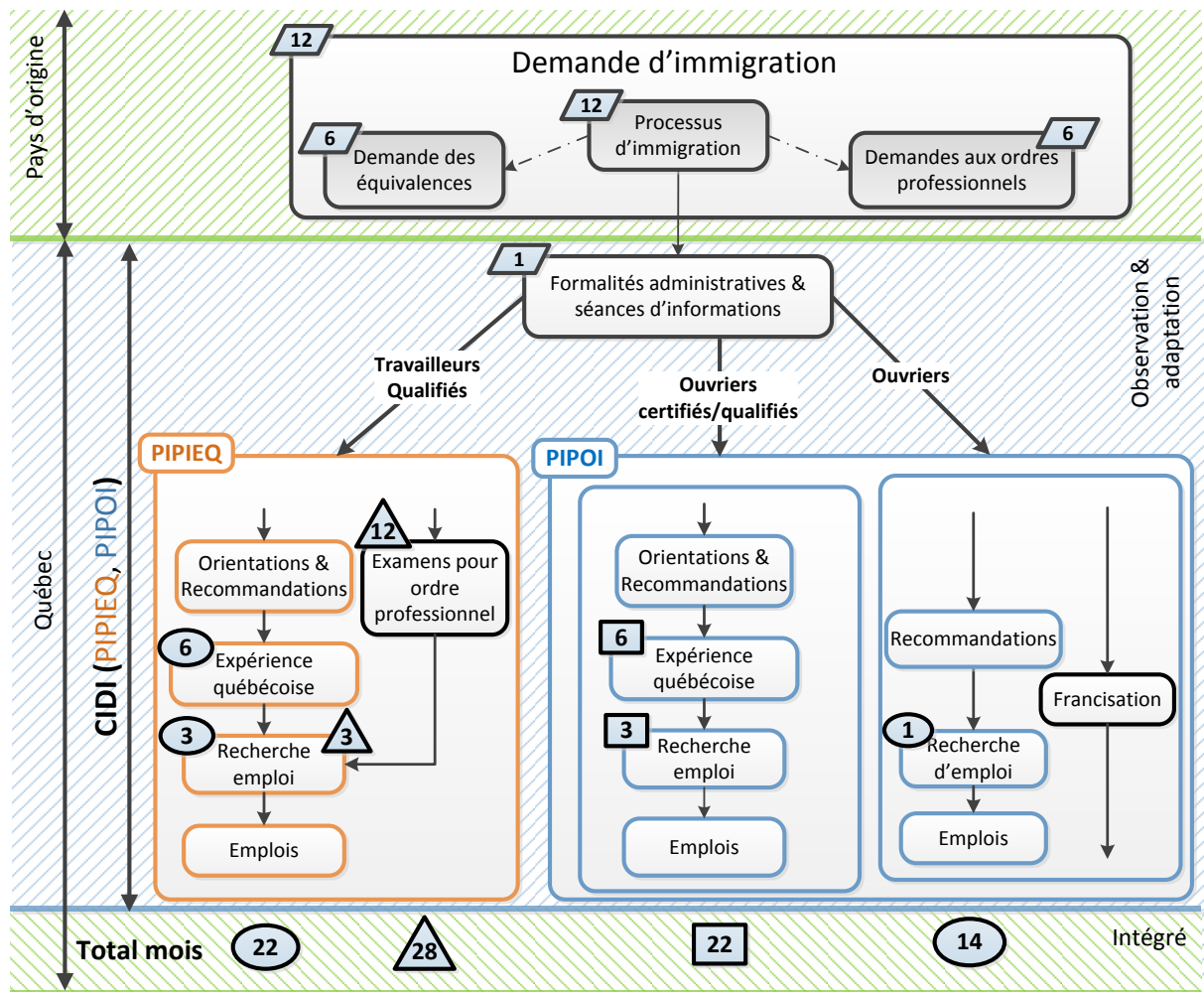


Figure 2 : Processus amélioré d'intégration des immigrants au Québec